

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 1/2023 del 15 maggio 2023

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

PUBBLICATO IN GAZZETTA UFFICIALE IL DECRETO LEGGE 48/2023

Sulla Gazzetta Ufficiale del 4 maggio 2023 è stato pubblicato il decreto legge n. 48 (*"Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro"*) definito anche "decreto Lavoro", entrato in vigore il giorno successivo, 5 maggio. Quindi, ei fu.

DAL REDDITO DI CITTADINANZA ALL'ASSEGNO DI INCLUSIONE

I primi 13 articoli sono dedicati alla cancellazione del reddito di cittadinanza e alla sua sostituzione con l'assegno di inclusione; si passa quindi dal RDC all'ADI. C'è da sperare che non si tratti solo di una cosmesi legislativa ma che sia stata approntata una misura più efficace per operare il *"contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro"*.

La definizione dello strumento, per chi scrive, non brilla proprio per chiarezza, venendo definito *"una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa"*. Rimane sempre lo scoglio, anzi l'everest, di capire come sia possibile, in un mercato del lavoro non particolarmente brillante e per giunta del tutto scollegato tra domanda e offerta, individuare per tutti i beneficiari un percorso personalizzato che possa condurre all'inclusione sociale e lavorativa, ossia ad avere un lavoro (possibilmente dignitoso e decentemente retribuito).

INCENTIVO PER I DATORI DI LAVORO

L'art. 10 del decreto prevede un incentivo a favore dei **datori di lavoro privati** che assumono i beneficiari dell'ADI con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale**, o anche mediante contratto di **apprendistato**, per un **periodo massimo di dodici mesi**, **l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile**. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Ai **datori di lavoro privati** che assumono i beneficiari dell'ADI con **contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale**, è riconosciuto, per un **periodo massimo di dodici mesi**

e comunque ovviamente non oltre la durata del rapporto di lavoro, **l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, sempre con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile**.

L'esonero è riconosciuto anche per le **trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato** nel limite massimo di ventiquattro mesi, inclusi i periodi di esonero fruiti.

CONDIZIONI E PERDITA DELL'INCENTIVO

Nel caso di **licenziamento del beneficiario dell'ADI effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione**, il datore di lavoro è tenuto alla **restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili**, salvo che il licenziamento avvenga per **giusta causa o per giustificato motivo**. La norma non precisa se si tratti solo di giustificato motivo soggettivo, anzi dalla formulazione letterale il riferimento sembra sia effettuato a tutte le casistiche di giustificato motivo oggettivo. Pertanto, posto che trascorso il periodo di prova qualsiasi rapporto di lavoro può essere risolto solo per giusta causa o per giustificato motivo, di fatto tutte le fattispecie di licenziamento (eccettuate quelle del tutto prive di giusta causa o di giustificato motivo, in quanto non enunciato nella lettera di licenziamento) consentono di evitare la "sanzione" della restituzione del contributo. Sicuramente in sede di conversione si sanerà questo evidente errore.

L'incentivo di cui ai commi 1 e 2 è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL, la nuova piattaforma istituita presso il Ministero del Lavoro e realizzata dall'INPS che dovrebbe consentire la *"interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro"*. Cosa possa accadere nelle more della realizzazione della piattaforma, che sarà sicuramente pronta in pochissimo tempo, non è dato sapere.

Al fine di agevolare l'occupazione dei beneficiari dell'ADI, viene riconosciuta alle agenzie per il lavoro, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva, una "mancetta", pudicamente definita contributo, pari al 30% dell'incentivo massimo annuo.

Il "contributo" sale al 60% per gli enti del terzo settore e per le imprese sociali che svolgono la medesima attività e che devono assicurare *"per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro ... la pre-*

senza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo".

Si tratta, di fatto, della definitiva certificazione della incapacità e impossibilità per gli enti del collocamento pubblico, di svolgere in maniera adeguata ed efficace l'azione di mediazione tra domanda e offerta, che viene di fatto lasciata ai privati, sicuramente molto allettati da un contributo così pingue (per svolgere una attività di mediazione che già svolgono, peraltro).

La fruizione del beneficio è subordinata al possesso del DURC regolare *"fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"* (come recita l'art. 1, comma 1175, della legge 296/2006), nonché degli obblighi previsti dalla legge 68/1999 in materia di collocamento di persone con .

Le agevolazioni saranno applicabili solo previa autorizzazione della Commissione UE, trattandosi di un aiuto soggetto al regime *"de minimis"* e sono compatibili con l'esonero contributivo del 100% per 36 mesi previsto in caso di assunzione di under 36 mai occupati a tempo indeterminato e con le agevolazioni previste dalla legge 68/1999.

MODIFICHE AL D.LGS. 81/2008

L'art. 14 del decreto in esame interviene sulla figura del medico competente, stabilendo l'obbligatorietà della sua nomina non solo quando sia previsto dal D.Lgs. 81/2008 ma anche ogni qualvolta sia richiesto dalla valutazione dei rischi.

Viene, inoltre, previsto che il medico competente, al momento della visita preassuntiva, richieda al lavoratore la cartella sanitaria che gli è stata rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto per l'effettuazione del giudizio di idoneità.

Infine, si prevede che il medico competente, in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunichi per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti necessari per lo svolgimento dell'incarico affidato, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE IN CASO DI OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI

L'art. 23 del decreto modifica, opportunamente, il sistema sanzionatorio previsto per il mancato versamento di ritenute previdenziali per un importo annuo inferiore o pari a 10.000 €.

Infatti, mentre per l'omesso versamento di ritenute superiori a tale limite resta confermata la pena della reclusione fino a tre anni e della multa fino a 1.032 €, se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da

una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso. In precedenza, la sanzione amministrativa andava da un minimo di 10.000 a un massimo di 50.000 €, anche per omissioni di pochi €.

Rimane fermo il principio per cui il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al **versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.**

La norma prevede che, per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1.1.2023, gli estremi della violazione devono essere notificati entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.

Si noti che la natura punitiva della sanzione amministrativa permette di equipararla a quella penale, con conseguente applicazione del principio della retroattività *in mitius*. Sarà pertanto possibile procedere direttamente all'irrogazione della sanzione più mite anche alle situazioni pregresse, restando valido il procedimento di notifica delle diffide già operata dall'Istituto previdenziale.

Resteranno invece escluse dalla applicazione della norma più favorevole tutte le situazioni di avvenuto pagamento, anche in misura ridotta, effettuato antecedentemente all'entrata in vigore del decreto, ritenendosi in tal caso il rapporto esaurito con conseguente impossibilità di applicare la novella legislativa.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TERMINE

Il decreto in esame interviene anche in materia di **causali** del contratto a termine, sostituendo quelle a suo tempo introdotte dal cd. decreto "Dignità" e che hanno rappresentato un grande problema per la loro corretta individuazione, attesa una formulazione letterale piuttosto difficoltosa nella sua interpretazione e, nei fatti, difficile da individuare con esattezza e foriera di un potenziale rischio di contenzioso.

La modifica apportata non riguarda, invece, la durata del contratto a termine, che rimane fissata nella misura massima di 24 mesi, con possibilità di stipulare un successivo ulteriore contratto presso l'ispettorato territoriale del lavoro. Rimane anche confermata la possibilità di stipulare contratti a termine senza causale per una durata massima di 12 mesi.

Resta confermato il numero massimo di proroghe, pari a 4 e la prescrizione dell'obbligo di causale in caso di proroga o nuova assunzione per una durata del termine superiore a 12 mesi o in caso di rinnovo del contratto a termine, quale che sia stata la durata del precedente contratto a termine e sempre nel rispetto del limite massimo di 24 mesi e dei periodi di interruzione di 10 o 20 giorni a seconda della durata del contratto a termine precedente.

Come detto, quindi, l'intervento si concentra solo sulle causali che, dal 5 maggio 2023, sono le seguenti:

a) nei **casi previsti dai contratti collettivi** di cui all'articolo 51 del D.Lgs. 81/2015, ossia *"i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da asso-*

ciazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei **contratti collettivi applicati in azienda**, e comunque **entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti**;

b-bis) in **sostituzione** di altri lavoratori.

Sfugge, per prima cosa, la ragione per cui dopo la lettera b) non sia stata utilizzata la c) e si sia ricorsi al bis ma tant'è

La prima osservazione riguarda il sostanziale rinvio della materia afferente le motivazioni da apporre al contratto a termine alla contrattazione collettiva; infatti, con la sola eccezione delle ragioni sostitutive (lett. b bis) e, fino al 30.4.2024, della clausola generale delle *“esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva”* la cui individuazione è demandata alle parti, ossia al datore di lavoro e al singolo lavoratore, la norma non indica alcuna regola in materia di causali, rimandando *tout court* alla contrattazione collettiva,

Tuttavia, il rinvio alla contrattazione collettiva operato nella lett. a) è quello, per così dire, “classico”, in quanto rimanda a contratti, di qualsiasi livello, sottoscritti tra o con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero tra aziende e RSA o RSU; stupisce, invece, il rinvio operato nella lett. b) ai contratti collettivi *“applicati in azienda”*.

Immaginando che non sia una mera ripetizione della lett. a), l'unica interpretazione è che qualsiasi contratto collettivo “applicato” nella singola azienda, anche se stipulato con associazione prive della caratteristica della maggiore rappresentatività comparata, sarà idoneo a individuare le valide ragioni che consentano di apporre un termine al contratto di lavoro. Questa disposizione rappresenta una grave rottura rispetto alla prassi legislativa di effettuare il rinvio ai soli contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative e apre la strada ai contratti collettivi “pirata”, che senza alcuna verifica sulla rappresentatività delle sigle che li stipulano, a livello aziendale potranno individuare le causali a cui si potrà ricorrere per assumere a termine. Il *vulnus* è tanto più grave nella misura in cui la norma opera un rinvio “in bianco”, senza indicare alcuna limitazione o alcun parametro di riferimento per le causali che potranno essere individuate.

La deroga più rilevante, anche se a termine con scadenza al 30.4.2024, è il recupero delle **esigenze di natura tecnico, produttiva e organizzativa**; si tratta di tornare, in sostanza, al 2001, quando il D.Lgs. 368 aveva consentito la stipula di contratti a termine in presenza di dette ragioni. Nel tempo questa disposizione, così ampia e indeterminata, ha generato un contenzioso immenso, al quale si pose fine nel 2015 con il D.Lgs. 81 che eliminava sostanzialmente le causali e consentiva di ricorrere al contratto a termine senza necessità di individuare alcuna ragione o motivazione che ne legittimasse l'utilizzo. Nel 2018 l'emanazione

del cd. decreto “Dignità” introdusse le causali, in vigore fino al 4 maggio del corrente anno, tornando a generare non pochi problemi interpretativi, legati a una formulazione fortemente restrittiva delle causali, nei fatti quasi impossibili da individuare con sufficiente sicurezza.

L'intervento attuale sposta indietro di un ventennio l'orologio e ritorna al “causalone” delle esigenze tecniche, produttive e organizzative che per la loro indeterminatezza generarono e torneranno sicuramente a generare un notevole contenzioso, sia pure ... a termine, visto che questa motivazione cesserà di essere efficace dal 1 maggio del prossimo anno (salvo modifiche in sede di conversione del decreto).

Si invita, quindi, a voler **utilizzare con estrema prudenza** il contratto a termine con la causale delle esigenze tecniche, produttive e organizzative in quanto, lungi dall'essere una semplificazione, rischia di diventare una motivazione soggetta a un severo vaglio in sede giudiziale e laddove non adeguatamente, puntualmente ed esaurientemente motivata, fortemente a rischio di annullamento da parte del giudice-

Ovviamente, come detto, rimane sempre valido il contratto a termine **acausale**, con durata massima di 12 mesi; il problema si porrà, quindi, in caso di proroga, rinnovo o laddove si voglia stipulare da subito un contratto di durata superiore a 12 mesi.

Il decreto 48/2023, in esame, inoltre aggiunge un comma 5 bis all'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, che recita:

“Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96”. Il decreto legge 87/2018 è, per l'appunto, il decreto “Dignità” che ha introdotto le causali in vigore fino all'entrata in vigore del decreto legge in esame; pertanto, le disposizioni “precedenti” l'entrata in vigore del DL 87/2018, sono quelle dell'art. 19 del D.Lgs. 81/2015 nella sua formulazione originaria, che disponeva: “Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi”.

Pertanto, per i soggetti elencati nel comma 5 bis, ossia pubbliche amministrazioni, università, istituti pubblici e privati di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, lavoratori dipendenti che svolgano attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, ecc. sostanzialmente si torna al contratto a termine acausale di durata massima di 36 mesi.

SEMPLIFICAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE AI LAVORATORI

L'art. 26 del decreto in esame interviene sul cd. decreto "Trasparenza", ossia il D.Lgs. 104/2022 che aveva a sua volta sostituito l'art. 1 del D.Lgs. 152/1997 in materia di "Informazioni sul rapporto di lavoro". Il decreto "Trasparenza" aveva introdotto un regime di obblighi di informativa molto ampio e articolato, per molti versi più severo e restrittivo della norma comunitaria di cui costituiva applicazione.

Detti obblighi di informativa hanno costretto finora a indicare, al momento della stipula del contratto di lavoro, una notevole mole di dati relativi al rapporto di lavoro instaurando (o già instaurato al 13.8.2022), in tal caso previa richiesta del lavoratore). Il DL 48/2023 introduce una notevole semplificazione, consentendo di assolvere a una parte di tali obblighi mediante il rinvio alla contrattazione collettiva, nazionale ma anche territoriale e aziendale, applicata al rapporto di lavoro.

Le informazioni per le quali non è più necessario fornire una puntuale indicazione ma è sufficiente un rinvio alla contrattazione collettiva sono quelle previste dall'art. 1 del D.Lgs. 152/1997, previste alle lettere:

h) la durata del periodo di prova, se previsto;

i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;

2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualun-

que forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Per alcune di queste informazioni, la semplificazione è senza dubbio opportuna, ad esempio quelle indicate nelle lettere i), l), m) ed r) sono informazioni che possono essere desunte senza troppi problemi dalla semplice lettura delle corrispondenti norme del contratto collettivo.

Di converso, altre informazioni non possono essere soddisfatte mediante un semplice rinvio alla disciplina collettiva. Ad esempio, il patto di prova (la cui apposizione è solo eventuale e deve essere concordata per iscritto tra le parti) necessita oltre che dalla indicazione della durata (che, in taluni CCNL può dipendere anche da pregresse esperienze lavorative nello stesso settore e con la stessa mansione) anche della puntuale indicazione delle mansioni che dovranno essere svolte, pena la nullità del patto di prova o la invalidità del recesso intimato. In questo caso, quindi, il mero rinvio al CCNL non renderebbe possibile assolvere per intero all'obbligo informativo e negoziale della clausola.

Parimenti, l'indicazione della retribuzione iniziale non sempre può essere assolta esclusivamente con il rinvio al CCNL e al trattamento retributivo tabellare corrisponde all'inquadramento concordato. Esistono, infatti, pattuizioni specifiche di voci retributive ulteriori, che devono essere concordate ed esplicitate nel contratto individuale di lavoro e non possono essere soddisfatte mediante il semplice rinvio alla contrattazione collettiva.

Infine, anche con riferimento alla programmazione dell'orario di lavoro e alle regole e modalità per i cambi di turno (ove previsti), nonché alla comunicazione dei turni medesimi l'informazione non può essere assolta mediante il mero rinvio al contratto collettivo, necessitando il più delle volte di una specifica indicazione sulla collocazione oraria della prestazione lavorativa, del turno e della modulazione degli orari in funzione delle particolarità organizzative di ogni singolo datore di lavoro,

Per questi motivi, lo scrivente studio continuerà a specificare i dati il cui obbligo di informazione non possa essere assolto mediante un mero rinvio alla contrattazione collettiva, mentre eliminerà tutte le informative che, al contrario, potranno essere assolte con il solo rinvio.

Il rinvio alle disposizioni della contrattazione collettiva, peraltro, non potrà essere limitato alla mera indicazione nel contratto individuale del CCNL e di eventuali altri accordi collettivi applicabili; la norma, infatti, prevede che "ai fini della semplificazione degli adempimenti ... e della uniformità delle comunicazioni, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro".

La "semplificazione" apportata, quindi, impone al datore di lavoro che si voglia sottrarre dall'onere di fornire una informativa completa sui punti indicati dall'art. 1 del D.Lgs. 152/1997, di fornire una **copia cartacea** di

tutti i contratti e gli accordi collettivi, compresi quelli aziendali, applicabili al rapporto di lavoro, nonché di tutti i regolamenti aziendali applicabili (ossia di tutti gli atti unilaterali aventi carattere precettivo, emanati dal datore di lavoro unilateralmente nell'esercizio del suo potere organizzativo e direttivo), ovvero mediante la **messa a disposizione di un documento informativo, anche tramite pubblicazione sul sito web aziendale**. È dubbio, per chi scrive, se si possa assolvere l'obbligo informativo indicando, ad esempio, il collegamento al sito del CCNL da cui scaricare il testo del CCNL vigente.

Se il datore di lavoro applica il solo CCNL, quindi, può limitarsi ad acquistare un congruo numero di copie del testo contrattuale e consegnarle al lavoratore in sede di assunzione o, se il rapporto è già in essere da prima del 13.8.2022, in caso di richiesta del lavoratore; se, invece, esiste una contrattazione aziendale o territoriale o uno o più regolamenti aziendali, il datore di lavoro dovrà giocoforza creare ex novo una sorta di "testo unico" di tutti i documenti informativi e consegnarlo o in copia cartacea o sotto forma di documento informatico o, ancora, mediante pubblicazione sul sito web.

La norma, pur con intento lodevole, è farraginoso nella sua applicazione e fin troppo estesa, visto che interviene su alcuni contenuti che non sono meramente "informativi" ma hanno uno specifico contenuto negoziale (prova, orario, retribuzione) che non può sicuramente essere assolto mediante rinvio.

Il decreto riscrive anche il comma 1 dell'art. 1 bis del D.Lgs. 152/1997, che viene sostituito dal seguente:

"1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300"

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE (PER I CD. "NEET")

L'art. 27 del decreto in esame introduce un ulteriore incentivo all'occupazione giovanile, che viene riconosciuto, a domanda, ai **datori di lavoro privati** per un **periodo di 12 mesi**, nella **misura del 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile** ai fini previdenziali, per le **nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1 giugno e fino al 31 dicembre 2023**, di giovani, qualora ricorrano **congiuntamente** le seguenti condizioni:

- a) che alla data dell'assunzione **non abbiano compiuto il trentesimo anno di età**;
- b) che **non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»)**;
- c) che **siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani**.

L'incentivo è **cumulabile, ricorrendone i presupposti**, con l'**incentivo** di cui all'articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (esonero per 36 mesi del 100% dei contributi previdenziali, in caso di assunzione di under 36 mai occupato a tempo indeterminato), in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 114, secondo periodo, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, **e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote** di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque **nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato**. In caso di **cumulo con altra misura, l'incentivo** di cui al comma 1 è **riconosciuto nella misura del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile** ai fini previdenziali, per ogni lavoratore «NEET» assunto.

L'incentivo è **riconosciuto nei limiti delle risorse**, anche in relazione alla ripartizione regionale, **per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato**, anche a scopo di somministrazione **e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere**. L'incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

L'incentivo è **corrisposto** al datore di lavoro **mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili**. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo.

A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una **riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante** e al richiedente è assegnato un **termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro** che dà titolo all'incentivo. **Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo**.

In caso di **mancato rispetto dei termini perentori**, il **richiedente decade dalla riserva di somme** operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'**incentivo** di cui al presente articolo è **riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande** cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, **in caso di insufficienza delle risorse, l'INPS non prende più in considerazione ulteriori domande** fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale.

ESONERO PARZIALE E TEMPORANEO DEI CONTRIBUTI INPS A CARICO LAVORATORE

L'art. 39 del decreto in esame prevede, limitatamente ai **periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023** che l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico

del lavoratore, sia incrementato di **4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima**. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Tenendo conto anche della pregressa normativa l'esonero complessivo sarà pertanto pari a:

- a) 6 punti percentuali rispetto al limite retributivo mensile di 2.692 € (ossia per un imponibile compreso tra 1.924 a 2.692 €)
- b) 7 punti percentuali per le retribuzioni pari o inferiori a 1.923 € mensili.

La agevolazione si applica a **tutti i rapporti di lavoro subordinato**, sia instaurati che instaurandi, **diversi dal lavoro domestico**, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, tredicesima esclusa. Sono interessati **tutti i datori di lavoro, pubblici e privati**, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore (esclusi i domestici). Non trattandosi di un incentivo all'assunzione l'agevolazione, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti dall'art. 31 del D.Lgs. 150/2015. Inoltre, il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in una riduzione contributiva per il lavoratore, che non comporta benefici in capo al datore di lavoro, non è subordinato al possesso del DURC da parte del datore di lavoro.

Lungi dall'essere il più rilevante intervento a favore dei lavoratori, così come invece è stato propagandato dal governo, occorre altresì rilevare come una parte dell'agevolazione ritornerà allo stato sotto forma di maggiore tassazione. Infatti, poiché l'imponibile fiscale è determinato dalla retribuzione lorda al netto dei contributi a carico del lavoratore, la diminuzione di questi per effetto dell'esonero determina anche, come effetto secondario, un innalzamento dell'imponibile fiscale e quindi una maggiore imposta.

Questo effetto sfavorevole compensa, almeno in parte, l'effetto favorevole determinato dalla diminuzione dei contributi, fatti salvi i soli lavoratori che per effetto del beneficio non superino la soglia di 8.174 € annui; per tutti gli altri, la riduzione dei contributi a carico lavoratore e il conseguente innalzamento dell'imponibile fiscale determinerà l'applicazione di una aliquota IRPEF da un minimo del 23% a un massimo del 35%, a seconda di quale sia l'aliquota marginale applicabile.

Inoltre, il maggior reddito avrà effetto anche sulle detrazioni di imposta, riducendole (in quanto inversamente proporzionali al reddito), sulle addizionali IRPEF comunale e regionale, calcolate su un imponibile più elevato e su ogni altro istituto che faccia riferimento al reddito del lavoratore o del nucleo familiare.

In sostanza, da un minimo di 1/4 ad un massimo di 1/3 dell'esonero rientrerà nelle casse dello stato sotto forma di maggiore gettito fiscale.

MODIFICHE AL LIMITE DI ESENZIONE DEL WELFARE AZIENDALE

Già la rubrica dell'art. 40 del decreto in esame è discutibile, in quanto la modifica riguarda il comma 3 dell'art. 51, e quindi il limite di esenzione in caso di assegnazione di beni e servizi da parte del datore di lavoro. In secondo luogo, pare a chi scrive di dubbia costituzio-

ionalità la norma che aumenta il tetto di esenzione (fiscale e contributiva) delle assegnazioni di beni e servizi da 258,23 € a 3.000,00 € per i soli lavoratori dipendenti con figli (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati). a proprio carico.

L'innalzamento della soglia di esenzione non riguarda solo i beni ceduti o i servizi prestati dal datore di lavoro ma anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

La norma discrimina tra lavoratori dipendenti con figli e senza figli, precisando espressamente che le misure sopra descritte non si applicano per i lavoratori non in possesso dei requisiti indicati (l'aver, cioè, figli a carico). Si resta in trepida attesa della prossima istituzione di una tassa sul celibato e magari l'assegnazione di un coadiutore speciale per le coppie senza figli onde assicurare lo sviluppo della cellula fondamentale dello stato ...

Per attuare l'assegnazione dei beni o la prestazione di servizi o il rimborso delle utenze, sarà sufficiente una mera "Informativa" inviata alle rappresentanze sindacali unitarie (non le RSA, a quanto pare, e anche qui la norma "zoppica").

Infine, per poter erogare la misura agevolativa, atteso che da marzo 2022 le aziende non attribuiscono più le detrazioni per figli a carico (se non over 20), in quanto sostituite dall'assegno unico, gestito e pagato direttamente dall'INPS, si renderà necessario acquisire una dichiarazione dei lavoratori che dovranno indicare il codice fiscale del figlio/a/i/e a carico (ovviamente laddove il datore di lavoro intenda assegnare beni o servizi o rimborsare le utenze).