

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **GIUGNO 2023**

Lecco, 27/06/2023

Spett.le clientela
- Loro sede -

www.studiodellera.it

LE NOVITÀ PER IL CONTRATTO A TERMINE NEL DECRETO LAVORO

Col recente D.L. 48/2023, il governo è intervenuto modificando alcune disposizioni in relazione al contratto a tempo determinato. In specifico l'intervento si è concentrato sulle causali che necessitano per talune casistiche di stipula, proroga o rinnovo di tale tipo contrattuale.

A tal proposito, in sintesi, si ricorda che:

- il contratto a termine è attivabile per un massimo di 24 mesi, rilevando che, in linea generale, i primi 12 mesi di durata sono effettuabili in forma a causale, mentre per i successivi 12 mesi è necessaria la sussistenza di apposite causali normativamente determinate;
- per un contratto di durata iniziale superiore ai 12 mesi è quindi necessaria, fin dalla stipula, la presenza di una causale;
- per un contratto di durata pari o inferiore ai 12 mesi non è quindi necessaria alla stipula la presenza di alcuna causale, la quale tuttavia dovrà essere presente in caso di proroga del termine che imponga una durata contrattuale che superi i 12 mesi totali;
- in caso di rinnovo del contratto, dopo il periodo di stacco previsto *ex lege*, è sempre necessaria la presenza di una causale.

Tale disciplina di fondo non è stata variata dalla novella normativa, la quale è andata invece a sostituire *in toto* proprio le causali specificate nella norma. Il testo delle previgenti, infatti, le rendeva in pratica inapplicabili, date le richieste estremamente stringenti, relegando di fatto la durata del tipo contrattuale a un massimo di 12 mesi.

Con la novella normativa sono state quindi sostituite le vecchie con le seguenti nuove causali:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

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”.

La norma, a una prima analisi, ha proposto qualche diversa interpretazione, in relazione al disposto *ex* lettera b. Si ritiene, tuttavia, di operare una valutazione del testo in senso sistemico ossia come inserito nel corpo del D.Lgs. 81/2015, normativa di riferimento nel diritto del lavoro per vari tipi contrattuali.

Alla lettera **a)**, si dispone una sorta di delega alla contrattazione collettiva, di qualunque livello, al fine di determinare quelle cause che possano giustificare l'allungamento del termine. Ne deriverà, pertanto, un possibile frazionamento di regole a seconda del Ccnl applicato dal datore di lavoro.

Alla lettera **b)** viene, invece, prevista una sorta di possibilità temporanea, fino al 30 aprile 2024, per ovviare a una possibile carenza della contrattazione collettiva. Viene infatti concesso alle parti del contratto individuale di andare a definire una causale *ad hoc* purché derivante da *“esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva”*. Questa era sostanzialmente una dizione già utilizzata in passato dal Legislatore che, come si ricorderà, aveva prodotto, data l'eccessiva genericità definitoria, non poco contenzioso. Una strada quindi che sarà utilizzabile con molta cautela.

Alla lettera **b-bis)**, infine, è stata inserita la classica ipotesi di assunzione sostitutiva di lavoratore assente.

NOVITÀ PER SANZIONI A FRONTE DI MANCATO VERSAMENTO RITENUTE PREVIDENZIALI

Per il caso di omesso versamento di ritenute previdenziali, dopo la modifica introdotta nel 2016 dal D.Lgs. 8 in tema di depenalizzazioni, erano sostanzialmente previste 2 tipologie di sanzioni:

- quella che mantiene un rilievo di natura penale, riservato a omissioni di versamento di ritenute superiori a 10.000 euro annui punite con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a 1.032 euro;
- quella che non rileva ai fini penali riguardante omissioni di versamento di ritenute non superiori a 10.000 euro annui punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro.

Nel tempo, si era potuto constatare come la sanzione amministrativa, prevista per la violazione depenalizzata, fosse oggettivamente troppo penalizzante, soprattutto poiché applicabile anche a situazioni di illecito di valori anche modesti.

Con il recente D.L. 48/2023, il governo ha provveduto a una risistemazione di tale sanzione, andandola a graduare in via proporzionale rispetto all'ammontare del versamento di ritenute omesso. Questo il testo emendato:

“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”.

La sanzione amministrativa, quindi, risulta adesso graduata all'ammontare della violazione commessa, variando tra un minimo di 1 volta e 1/2 e un massimo di 4 volte dell'importo non versato.



Per concludere si ricorda che, in ogni caso, il datore di lavoro che provvede al versamento delle ritenute entro 3 mesi dalla contestazione della violazione, non è, *ex lege*, né punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa.

CONVERTITO IN LEGGE IL D.L. 20/2023 IN MATERIA DI FLUSSI E LAVORO STRANIERI

Il D.L. 20/2023 è stato convertito con L. 50/2023: di seguito si riepilogano le principali novità introdotte in sede di conversione.

In primo luogo, è stato modificato l'articolo 1, D.L. 20/2023, stabilendo che le quote massime di ingressi per lavoro, anche stagionale, vengano stabilite, in deroga all'articolo 3, Testo Unico Immigrazione, con un unico decreto del presidente del consiglio dei ministri.

La norma in precedenza prevedeva l'adozione di 2 distinti D.P.C.M.: il primo era finalizzato all'approvazione del documento programmatico triennale relativo alla politica dell'immigrazione e degli stranieri nel territorio dello Stato e all'individuazione dei criteri generali per la definizione dei flussi di ingresso nel territorio nazionale e il secondo era finalizzato a definire le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato.

Inoltre, si specifica che, qualora dovesse essere necessario, potranno essere emanati più decreti nel triennio.

Relativamente all'articolo 3 *"Ingresso e soggiorno al di fuori delle quote"*, al fine di semplificare le modalità di ingresso per coloro che avranno completato nel Paese di origine un corso di formazione professionale e civico linguistico riconosciuto dal MIps (c.d. lavoratori con diritto di prelazione), si è stabilita l'esclusione dal vincolo dei flussi di ingresso.

Infine, si segnala che, ai sensi dell'articolo 4-*bis*, relativo alla conversione del permesso di soggiorno per i minori stranieri non accompagnati, al compimento della maggiore età il rilascio del permesso di soggiorno per motivi di studio, di accesso al lavoro ovvero di lavoro subordinato o autonomo, è vincolato al parere della direzione generale immigrazione del Ministero del Lavoro e ha una durata massima di 1 anno. La norma in precedenza prevedeva che in caso di mancata espressione della DG immigrazione, le questure potessero procedere ugualmente al rilascio del permesso di soggiorno.

INDENNITÀ DI CONGEDO PARENTALE ALL'80% PER 1 MESE

Con la circolare n. 45/2023 l'Inps ha diffuso le istruzioni in materia di indennità di congedo parentale a seguito delle novità introdotte dalla legge di Bilancio 2023 che ha disposto l'elevazione, dal 30% all'80% della retribuzione, dell'indennità spettante per 1 mensilità da fruire entro il 6° anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il



compimento della maggiore età). Ciò vale solo per i lavoratori dipendenti, restando escluse le altre categorie di lavoratori (lavoratori autonomi, iscritti alla gestione separata, etc.), con la conseguenza che, se un genitore è dipendente e l'altro no, il mese di congedo parentale indennizzato all'80% spetta solo al genitore lavoratore dipendente.

Vale la pena evidenziare che la modifica normativa:

- non ha aggiunto 1 ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione, limitandosi a elevare l'indennità all'80% (invece del 30%) per 1 solo mese dei 3 spettanti a ciascun genitore, non trasferibili all'altro, purché fruito entro i 6 anni di vita (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento) del minore;
- ha previsto che il mese indennizzato all'80% sia 1 solo per entrambi i genitori e possa essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi, con la possibilità di goderne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale.

La maggiorazione dell'indennità si applica anche ai genitori adottivi o affidatari/collocatari e interessa tutte le modalità di fruizione del congedo (intero, frazionato a mesi, giorni o in modalità oraria).

Dato che il Legislatore ha previsto un termine entro cui fruire dell'indennità maggiorata più breve rispetto a quello previsto per fruire del congedo, l'Inps precisa che:

- i periodi di congedo fruiti dal 1° gennaio 2023 per figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022 – sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 1 mese;
- i successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età del figlio, sono indennizzati al 30% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivo del 1° mese indennizzato all'80%);
- i restanti periodi di congedo parentale, fino al limite di 10 o di 11 mesi (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi), non sono indennizzati, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (in tale caso sono indennizzabili al 30%).

Decorrenza della nuova disposizione

La novità interessa solo i genitori che terminano (anche per 1 solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità (obbligatorio o alternativo) dopo il 31 dicembre 2022, essendo escluso chi abbia concluso la fruizione del congedo di maternità o di paternità al 31 dicembre 2022.

In caso di padre lavoratore dipendente e madre iscritta alla gestione separata o a una delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi, non rileva il termine finale del periodo indennizzabile di maternità della lavoratrice madre, ma solo il termine finale del congedo di paternità.



ASSUNZIONI UNDER 36 E DONNE: SGRAVI CONTRIBUTIVI AUTORIZZATI FINO A DICEMBRE 2023

E' finalmente arrivata dalla [Commissione UE](#) l'autorizzazione all'applicazione dei [due sgravi contributivi](#) introdotti in Italia per sostenere il costo del lavoro delle imprese nel contesto della guerra della Russia contro l'Ucraina.

I regimi sono stati approvati nell'ambito del quadro temporaneo per gli aiuti di Stato in caso di crisi e transizione, adottato dalla Commissione il 9 marzo 2023, per sostenere misure in settori fondamentali per accelerare la transizione verde e ridurre le dipendenze dai combustibili. Nei prossimi giorni sarà l'INPS a dettare le istruzioni operative per l'applicazione degli esoneri correnti e il recupero degli importi arretrati versati dalle aziende già da luglio dello scorso anno.

Il nuovo quadro adottato in ambito europeo in buona sostanza modifica e proroga in parte il quadro temporaneo di crisi, adottato il 23 marzo 2022 per consentire agli Stati membri di sostenere l'economia nel contesto dell'attuale crisi geopolitica, già modificato il 20 luglio 2022 e il 28 ottobre 2022.

Le misure saranno aperte alle imprese di tutte le dimensioni attive in tutti i settori: datori di lavoro imprenditori e non, comprese le cooperative e ai professionisti. Sono esclusi gli enti della Pubblica amministrazione.

Il datore di lavoro che intende fruire delle agevolazioni contributive deve osservare i principi generali di fruizione degli incentivi definiti dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 ovvero procedere all'assunzione:

- senza violare alcun obbligo imposto da norme di legge o della contrattazione collettiva,
- nel rispetto dell'eventuale diritto di precedenza alla riassunzione,
- senza avere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale,
- essendo in possesso di DURC regolare,
- avendo rispettato la normativa sul lavoro, gli accordi e contratti collettivi nazionali regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti e le disposizioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'aiuto assumerà la forma di un'esenzione dal pagamento dei contributi previdenziali per i contratti di lavoro dei giovani lavoratori (ossia di età inferiore a 36 anni) e delle donne.

Sgravio totale giovani under 36

Per essere ammessi al beneficio, i datori di lavoro privati devono aver assunto o assumere lavoratori nel periodo compreso tra il 1° luglio 2022 e il 31 dicembre 2023: l'assunzione entro il 31 dicembre 2023 di un lavoratore di età inferiore a 36 anni consente al datore di lavoro di usufruire di uno sgravio contributivo totale



per la durata di 36 mesi o 48 mesi se la sede di lavoro si trova in una delle regioni svantaggiate del Mezzogiorno (L. n. 197/2022 art. 1 c. 297).

Per la fruizione del beneficio non è richiesta la presentazione di alcuna istanza. Il riconoscimento del beneficio spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. I lavoratori beneficiari non devono aver compiuto il 36° anno di età e non devono essere stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Restano esclusi i rapporti di apprendistato, i contratti di lavoro domestico, i contratti di lavoro intermittente o a chiamata (ancorché stipulati a tempo indeterminato), i rapporti di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale, le prestazioni occasionali.

L'INPS dovrà indicare nei prossimi giorni le modalità di recupero degli sgravi arretrati spettanti alle aziende che, nei mesi intercorsi a partire da luglio 2022, hanno versato la contribuzione in misura intera oppure applicando il beneficio nella misura strutturale pari al 50%.

Si ricorda che, a titolo di deroga esclusiva, lo sgravio giovani è cumulabile unicamente con l'incentivo introdotto dal decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023) in relazione alle assunzioni effettuate a partire dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani di età inferiore a 30 anni che non studiano e non lavorano: il beneficio in questo caso si sostanzia in un incentivo per un periodo di 12 mesi e nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Sgravio totale per l'assunzione di donne

Lo sgravio strutturalmente in vigore, volto a promuovere l'assunzione femminile, è divenuto totale, per volontà del legislatore, a partire dalle nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Si tratta di un esonero contributivo del 100%, nel limite massimo di importo di 6.000 euro annui.

Il requisito dello "svantaggio" della lavoratrice deve ricorrere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio. Di conseguenza, se si intende richiedere il beneficio per un'assunzione a tempo determinato, il requisito in questione deve esistere alla data di assunzione e non a quella dell'eventuale proroga o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Invece, qualora si intenda richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto l'incentivo per la precedente assunzione a termine, il requisito deve essere soddisfatto alla data della trasformazione.

Il beneficio può trovare applicazione anche ai casi di:

- trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati, per 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione;



- proroga del contratto, in conformità alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

I datori di lavoro interessati devono trasmettere istanza preventiva on line finalizzata per la fruizione dell'incentivo

Per ogni evento incentivabile (assunzione, proroga o trasformazione) è necessario provvedere alla compilazione di una singola comunicazione on-line.

Nel caso in cui l'azienda abbia già trasmesso il modello per la fruizione dell'incentivo pari al 50 per cento dei contributi datoriali (incentivo strutturale ex Legge n. 92/2012), per le assunzioni o trasformazioni effettuate nel corso del corrente anno, la stessa rimane valida ed efficace ai fini della fruizione dell'esonero in misura totale.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

STUDIO DELL'ERA
Studio Dell'Era Consulenti del Lavoro Associati

