

BLOG

Oltre il contratto a termine: le altre novità del Decreto Lavoro

di **Roberto Lucarini**

È giunta finalmente, dopo la conversione in Legge, la versione definitiva del D.L. 48/2023 (cd. Decreto lavoro). Dal titolo di queste note si può subito intuire come trattasi di una sorta di ricapitolo delle novità, in tema lavoristico, con esclusione però delle nuove disposizioni che riguardano il contratto a tempo determinato. Di questo tipo contrattuale, infatti, si è scritto molto, anche se persistono dei dubbi interpretativi che, forse, potranno essere sciolti dalla prassi amministrativa che sopraggiungerà. Venendo al nostro oggetto, dato lo spazio disponibile, saranno quindi indicate in massima sintesi le altre novità ritenute di maggior rilievo.

La prima riguarda la rimodulazione della soglia di non imponibilità riguardante i cd. *benefits* (articolo 40). Si tratta dell'elevazione dell'ordinaria quanto anacronistica soglia di € 258,23, ex articolo 51, comma 3 Tuir, ad € 3.000; ciò solo per i lavoratori che abbiano figli a carico e limitatamente al periodo d'imposta 2023. Una disposizione che propone diversi aspetti operativi legati:

- al tema dei figli a carico (es. sono tali i figli anche se carico per il 50%?);
- all'informativa dovuta alla Rsu;
- alla dichiarazione che il lavoratore dovrà trasmettere al datore;
- al possibile cambio di situazione in corso d'anno (es. cessazione della condizione di figlio a carico durante il periodo).

Vi sono, inoltre, gli aspetti contributivi e la materiale separazione dell'altra agevolazione (€ 200 bonus carburante) prevista ex D.L. 5/2023. Un intervento dell'AE risulta, quindi, quantomai necessario a breve, visto anche che in tema di *bonus*, negli ultimi anni, si è creato un bel ginepraio.

In campo contributivo due interessanti provvedimenti. Col primo (articolo 23) si è finalmente posto rimedio a quella stralunata sanzione amministrativa che era prevista per i casi minori di omesso versamento delle ritenute previdenziali da parte del datore di lavoro (sanzione pecuniaria amministrativa, riguardante omissioni non superiori ad € 10.000 annui, con pagamento di una somma da € 10.000 ad € 50.000); i limiti precedenti, per i casi di lieve importo, risultavano al limite del grottesco ed avevano sollevato parecchio contenzioso. Adesso l'importo della sanzione viene graduato e proporzionato all'illecito, essendo la stessa prevista per una somma che può variare da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

Il secondo intervento, di agevolazione per i lavoratori, interviene a potenziare il c.d. cuneo contributivo (articolo 39). Si tratta dell'aumento del taglio già esistente sulla contribuzione a carico dei lavoratori, con valenza per il periodo da luglio a dicembre 2023. La nuova formulazione aumenta, infatti, di 4 punti percentuali la sforbiciata alla contribuzione, portandola quindi al 6%, se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali non eccede l'importo mensile di € 2.692, ovvero al 7%, se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali non eccede l'importo mensile di € 1.923.

Da segnalare un'agevolazione, per il solo settore turistico (inclusi gli stabilimenti termali), che prevede l'erogazione di un'indennità (trattamento integrativo speciale) pari al 15% sulle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno ed alle prestazioni di lavoro straordinario, se effettuati nei giorni festivi. Tale dazione riguarderà solo i dipendenti del settore privato, titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, ad € 40.000. La novità vale soltanto per il periodo della stagione estiva, ossia dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023. Tale indennità, che peraltro non concorre alla formazione del reddito da lavoro, non resta tuttavia a carico del datore di lavoro, il quale dovrà anticiparla e poi compensarla ex articolo 17, D.Lgs. 241/1997 (articolo 39 bis). Una disposizione, introdotta in sede di conversione, che appare tuttavia di valore abbastanza limitato e, come di consueto, un po' aggrovigliata (es. periodo di attivazione che non comprende tutto il mese di settembre; richiesta del lavoratore). Ci si chiede, inoltre, circa la sua valenza contributiva. Anche in questo caso saranno da attendere le necessarie istruzioni.

Il Legislatore si è, inoltre, interessato per ammorbidire la stretta comunicativa introdotta a mezzo del D.Lgs. 104/22, consistente nell'informativa sulla trasparenza del rapporto di lavoro. La novella normativa, infatti, sposta alcuni punti della citata informativa verso una loro comunicazione da effettuarsi con la mera "*indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie*" (articolo 26). Si tratta di istituti contrattuali talora rilevanti (es. periodo di prova), altre volte abbastanza complessi (es. congedi retribuiti), su cui a mio avviso occorre fare una distinzione. Per alcune casistiche, infatti, resta valido e tutelante esporre l'indicazione direttamente in contratto. Mi chiedo, infine: siamo certi che il semplice rimando ai contratti collettivi applicati, magari di vario livello, rispetti il disposto della Direttiva UE 2019/1152, che ha originato il tutto? Data la complicità e, talora, la dimensione di tali testi contrattuali, non ne sono affatto certo. A fronte di questa semplificazione, inoltre, il Legislatore chiede ai datori di consegnare o mettere a disposizione del personale i contratti collettivi di ogni livello che interessano il rapporto di lavoro, volendo anche con pubblicazione del testo sul sito web dell'azienda. Capisco l'intento del Legislatore, ma al momento rimango fermo nel consegnare l'oramai consolidata informativa.

Salta fuori, inoltre, una proroga del lavoro agile per talune categorie e con differenti scadenze (articoli 42 e 28 bis):

- ai genitori di figli *under* 14 ed ai lavoratori cd. fragili (ex articolo 90 D.L. 34/2020), fino al 31 dicembre 2023;
- ai lavoratori cd. super fragili (D.M. 04/02/2022) fino al 30 settembre 2023.

Segnalo anche due nuove possibili assunzioni di tipo agevolato, che riguardano:

- i lavoratori beneficiari dell'Assegno di Inclusione (articolo 10);
- i giovani cd. NEET (articolo 27), ma limitatamente al periodo di stipula dal giugno al dicembre 2023.

Le regole sono indicate nel testo normativo e sono, come al solito, molto complicate. A dire il vero rilevo che l'intero sistema delle assunzioni agevolate risulta complesso e burocratico, tanto che nella pratica sovente non risulta facile orientarsi.

Per i soli operatori che svolgono attività di organizzazione e gestione di congressi, fiere ed eventi, ovvero che gestiscono stabilimenti termali e parchi divertimento, è stato previsto un miglioramento per l'utilizzo delle prestazioni occasionali (articolo 37). Due le novità: in via ordinaria, è previsto che ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, possa erogare compensi di importo complessivamente non superiore ad € 10.000. Detto importo adesso, per gli utilizzatori dei settori indicati, sale ad € 15.000; in via ordinaria, l'utilizzo tipo contrattuale è vietato agli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Tale soglia adesso, per gli utilizzatori dei settori indicati, sale a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

In ultimo una specifica che arriva proprio in sede di conversione. Il Legislatore, infatti, ha sentito la necessità, relativamente al lavoro intermittente, di andare ad indicare cosa debba intendersi con la locuzione "*Personale addetto ai trasporti di persone e di merci*" nel trasporto a fune (articolo 36 *bis*). Ricordo che la disciplina del tipo contrattuale è contenuta nel D.Lgs. 81/2015 e, tra altre ipotesi, prevede l'emanazione un apposito Decreto Ministeriale che vada ad individuare le attività discontinue. Non affrontando in effetti l'argomento, un D.M. del 23 ottobre 2004 si è limitato a rinviare il tutto, per adesso, al vetusto RD n. 2657/1923. Nulla in Italia appare più stabile delle norme provvisorie.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più