

# “DECRETO LAVORO” 2023: LE NOVITÀ I BENEFICI ALLE ASSUNZIONI

*ALTA FORMAZIONE  
WEBINAR AREA LAVORO  
Senigallia*

*Mercoledì 24 Maggio 2023*

*A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona*

# Argomenti trattati:

- Le principali novità recate dal “Decreto Lavoro” (*Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48*)
- Gli sgravi ed i benefici alle assunzioni, tra luci e criticità
- Le agevolazioni normative e contributive del contratto di apprendistato
- Le agevolazioni contributive per le assunzioni dei giovani, delle donne e dei percettori del Rdc
- Incentivi ed esoneri contributivi per la sostituzione dei dipendenti in maternità, per i percettori di Naspi ed i lavoratori in Cassa Integrazione
- Altri benefici ed incentivi

**Reddito di Cittadinanza  
e**

**Assegno di Inclusione**

(Art. 1- Assegno di inclusione; Art. 13 -  
Disposizioni transitorie, finali e  
finanziarie )

**Welfare aziendale**  
(Art. 40 - *Misure fiscali per il welfare  
aziendale*)

**Cuneo fiscale**  
(Art. 39 – *Esonero parziale dei  
contributi previdenziali a carico dei  
lavoratori dipendenti*)

**Sanzioni causa omissione versamento  
delle ritenute previdenziali**  
(Art. 23 - *Modifiche alla disciplina delle  
sanzioni amministrative in caso di omesso  
versamento delle ritenute previdenziali*)

**II NUOVO DECRETO  
LAVORO  
D.L. n.48/2023**

**Cassa integrazione**  
(Art. 30 - *Cassa integrazione guadagni in  
deroga per eccezionali cause di crisi  
aziendale e riorganizzazione*)

**Aumento dell'importo dell'Assegno Unico e  
Universale**  
(Art. 20- *Maggiorazione dell'Assegno Unico e  
Universale* )

**Il contratto di lavoro a tempo  
determinato**  
(Art. 24 - *Disciplina del contratto di lavoro  
a termine* )

**Agevolazioni per l'assunzione di  
personale**  
(Art. 27 - *Incentivi all'occupazione  
giovanile*)

# **NUOVO DECRETO LAVORO**

*Focus su:*

***CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO***

***CUNEO FISCALE***

***WELFARE AZIENDALE***

***CIG***

# CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE

*Art. 24, D.L. n. 48/2023*

La norma comporta la variazione delle causali che possono indicarsi al fine del rinnovo dei contratti di lavoro a termine, per una durata compresa tra i 12 ed i 24 mesi (comprese proroghe e rinnovi)

I contratti potranno avere durata superiore a 12 mesi (ma inferiore a 24 mesi) nei seguenti casi:

- nei casi previsti dai contratti Collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. n.81/2015;
- per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti entro il 30 aprile 2024;
- causa sostituzione altri lavoratori.

# IL CUNEO FISCALE

*Art. 39, D.L. n. 48/2023*

A decorrere dal mese di luglio 2023,

- i dipendenti con redditi fino a 25mila euro annui, che già beneficiavano del taglio al 3% del cuneo fiscale, raggiungeranno un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti complessivo di 7 punti percentuali in busta paga;
- i dipendenti con redditi fino a 35mila euro annui, che già beneficiavano del taglio al 2% del cuneo fiscale, subiranno una riduzione totale di 6 punti percentuali in busta paga.

# WELFARE AZIENDALE

*Art. 40, D.L. n. 48/2023*

- Confermata anche per l'anno 2023 l'esenzione dall'imponibile fiscale degli importi riconosciuti ai lavoratori dipendenti a titolo di «*Fringe Benefits*» e «*somme per il pagamento delle utenze domestiche*».
- L'importo del beneficio annuo ammonta ad € 3.000,00;
- Beneficiari: lavoratori dipendenti con figli a carico;
- Il beneficio è concedibile previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti;
- L'esenzione si applica ove il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto e indichi il codice fiscale dei figli.

# ***CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI***

*Art. 30, D.L. n. 48/2023*

Per le aziende che abbiano fronteggiato situazioni di crisi aziendale e di riorganizzazione, il Ministero del Lavoro può autorizzare per mezzo di Decreto, in via eccezionale, un ulteriore periodo di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, ove l'azienda non abbia avuto modo di attuare completamente il piano di risanamento.



# IGIENE E SICUREZZA

*Modifiche al D. Lgs. n. 81/2008*

*Art. 14, D.L. n.48/2023*

*Art. 25, D. Lgs. n. 81/2008 - Obblighi del medico competente: In occasione delle visite di assunzione, «il Medico competente, richiede al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità».*

*Art. 37, D. Lgs n.81/2008 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti: La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, in modo di garantire il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa.*

# AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI

*(Aggiornate alla Legge di Bilancio 2023 e al «Decreto Lavoro n.48/2023»)*

## CONSIDERAZIONI ...

Prima di passare all'analisi ancorché sintetica dei benefici e degli incentivi che esistono allo stato attuale (tenuto conto della Legge di Bilancio 2023 e del recentissimo D.L. n.48/2023 – *cd.* «Decreto Lavoro»), va sottolineato in premessa come, di norma, la fruizione di ogni tipo di beneficio (sia esso sotto forma di sgravio contributivo, di incentivo economico o, ancora, di bonus o forme similari) prevede che il datore di lavoro sia in regola con gli obblighi contributivi correnti, con l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro (*leader*) vigenti nel settore merceologico di appartenenza, con le norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e con le previsioni di cui all'art. 31, D.lgs. n. 150/2015 (p.e. l'assunzione non deve costituire attuazione di un obbligo preesistente, non deve violare il diritto di precedenza, ecc.).

Le caratteristiche che hanno assunto ormai da parecchi decenni tutte le varie tipologie di intervento statale nell'area dei benefici alle assunzioni sono state di poca chiarezza, per nulla strutturali, poco concrete, poco prospettiche e pertanto, alla fine, molto poco significative e realmente positive sia per il lavoratore che per l'impresa.

E in tutto ciò non appare, a chi vi parla, che la situazione sia oggi migliorata di molto; piuttosto le più recenti emanazioni normative dimostrano semmai che si è ancor più deteriorata, a tal punto da «turbare», e non poco, chi in Azienda deve assumere decisioni.

Per tutto ciò, parecchi analisti economici, particolarmente attenti alla questione degli incentivi alle assunzioni, hanno espresso notevoli dubbi sul fatto che gli stessi abbiano prodotto reali e duraturi effetti positivi sulla quantità e sulla qualità dei rapporti di lavoro.

Qualcuno ha persino affermato, con espressione forte ma decisamente fondata, che queste tipologie di intervento, così frammentate, destrutturate, temporanee, aleatorie e subordinate ad una quantità eccessiva di ogni tipo di vincolo, abbiano piuttosto “*drogato l’economia*”.

## **Vediamo allora, nello specifico ed in estrema sintesi, quali sono le criticità più rilevanti che vincolano la concessione delle varie tipologie di incentivi alle assunzioni**

- Freneticità e frammentarietà nell'emanazione delle norme, che spesso hanno una connotazione più politica che economico-sociale
- Poca chiarezza ed univocità interpretativa nell'elaborazione del testo normativo, sia dal punto di vista giuridico che letterale, in tal guisa creando notevoli difficoltà applicative
- Spesso, retroattività della norma e decorrenze
- Mancanza di coordinamento, normativo e di prassi, con altri analoghi interventi incentivanti già esistenti
- Necessità della sussistenza di effettivo incremento occupazionale e di “compatibilità con il mercato interno”

- Obbligatoria iscrizione preventiva a particolari Portali, Siti, Banche Dati, istituiti di volta in volta dal Ministero del lavoro (e troppo spesso inattivati)
- Verifica, in molti casi, degli assetti societari coincidenti o dell'esistenza di operazioni societarie "anomale"
- Requisiti "oggettivi" aziendali (collocazione geografico/territoriale, settore di attività, dimensioni occupazionali, stato economico/finanziario....)
- Requisiti "soggettivi" del lavoratore (titolo di studio, reddito percepito, formazione ed istruzione, carico familiare, residenza territoriale, precedenti lavorativi.....)

- Temporaneità, più o meno marcata, dell'intervento
- Concessione dei benefici soltanto fino a disponibilità finanziaria delle risorse
- Sistema della cronologia delle richieste, ai fini della verifica di spettanza dei benefici (c.d. *click day*!!)
- Cumulabilità/incumulabilità con altri benefici o bonus
- Esclusione/non esclusione dei premi e contributi INAIL
- Ancora, nelle più recenti disposizioni normative in materia (2022-2023), la possibilità di utilizzare concretamente i benefici è vincolata pure alla autorizzazione della **Commissione Europea**, ai sensi di quanto disposto dall'art. 108 paragrafo 3 del Trattato dell'Unione.



MA, PIU' IMPORTANTE DI TUTTO

**Le leggi sul lavoro e l'attuale sistema di benefici alle  
assunzioni, così destrutturato, non creano né lavoro né  
occupazione**

The background features abstract geometric shapes in various shades of blue and red, creating a modern and professional look. The shapes are layered and semi-transparent, with some appearing as thin lines and others as larger, overlapping polygons.

**AGEVOLAZIONI  
CONNESSE ALLA TIPOLOGIA  
CONTRATTUALE**

# ***ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO***

Incentivi contributivi e normativi tra cui: la possibilità di sotto-inquadrare il lavoratore, ovvero la possibilità di retribuire il lavoratore in misura ridotta, secondo una progressione percentuale rispetto alla retribuzione prevista per il livello di destinazione finale.

Aliquote contributive ridotte:

<b>DATORE DI LAVORO</b>		<b>APPRENDISTA</b>
<b>Aziende fino a 9 dipendenti</b>	<b>Aziende oltre 9 dipendenti</b>	
1 anno di contratto (1,50% + 1,61%)= 3,11%	(10% + 1,61%)= 11,61%	5,84%
2 anno di contratto (3% + 1,61%)= 4,61%		
anni successivi (10% + 1,61%)= 11,61%		

In caso di inadempimento nell'erogazione della formazione obbligatoria da parte del datore di lavoro, lo stesso sarà tenuto a corrispondere la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta, con riferimento al livello di inquadramento contrattuale di destinazione finale.

*(D. Lgs. n. 81/2015)*

Nei casi di prosecuzione del rapporto di lavoro con il soggetto inizialmente assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, oltre quanto già disposto dalla Legge n.56/87, si applica un esonero contributivo del 50% dei complessivi contributi a carico del datore di lavoro per un periodo massimo di 12 mesi, entro un importo limite di € 3.000,00 su base annua, a condizione che, all'atto della conferma a tempo indeterminato, il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età.



**AGEVOLAZIONI  
CONNESSE  
ALLO *STATUS* DEL LAVORATORE**

# ***ASSUNZIONI AGEVOLATE PER UNDER 30 (NEET)***

***Art. 27, D.L. n. 48/2023***

Incentivo ideato per incoraggiare l'assunzione di giovani NEET *“Not in Education, Employment or Training*, ossia per quei giovani:

- Che siano registrati al Programma Operativo Nazionale *“Iniziativa Occupazione Giovani”*;
- Che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione;
- Che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;

L'incentivo risulta pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le assunzioni effettuate dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, ridotto al 20% in caso di «coesistenza» con lo sgravio *Under 36 (cfr. infra)*.

Il bonus assunzioni under 30 avrà una durata massima di 12 mesi.

# ***ASSUNZIONI AGEVOLATE PER UNDER 36***

*L. n.197/2022, Art.1, c. 297*

- Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, è previsto l'esonero dal 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con l'esclusione di premi e contributi INAIL), che si applica anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti da tempo determinato a contratti a tempo indeterminato, effettuate dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, per i soggetti con età inferiore a 36 anni, mai impiegati a tempo indeterminato presso alcun datore di lavoro.
- Importo massimo dell'agevolazione di € 8.000,00, concesso per la durata di 36 mesi (elevata a 48 mesi in caso di assunzione effettuata da aziende collocate in particolari aree territoriali);
- Per soggetti che non hanno mai stipulato contratti a tempo indeterminato;
- Incentivo **cumulabile** con le agevolazioni previste per assunzione percettori di NASPI o con le agevolazioni previste per i giovani NEET;

# ***ASSUNZIONE DI PERSONALE FEMMINILE***

***L. n.197/2022, art.1, c. 298***

Le agevolazioni di cui alle condizioni che precedono, sono previste anche ai fini della promozione dell'assunzione di personale femminile, con l'osservanza delle seguenti caratteristiche:

- donne over 50 disoccupate da almeno 12 mesi;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi che svolgono attività lavorative caratterizzate da un'accentuata disparità occupazionale di genere;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.



Ai fini dell'applicabilità degli esoneri previsti per le assunzioni di:

- Giovani
- Donne
- Percettori di reddito di cittadinanza

Ai sensi dell'*Art. 27, D.L. n.48/2023*, l'esonero risulta subordinato alla **Delibera della Commissione Europea, ad oggi ancora non attuata.**

# ***AGEVOLAZIONE PER L'ASSUNZIONE CAUSA SOSTITUZIONE DI MATERNITA'***

In caso di assunzione con contratto a termine (anche a tempo parziale e anche nella fattispecie dei contratti di somministrazione) per la sostituzione di personale in maternità, ove l'azienda occupi meno di 20 dipendenti, il *D. Lgs. n. 151/2001* disciplina la riduzione del 50% dei contributi INPS e dei premi assicurativi INAIL a carico dell'azienda.

Come espressamente previsto dall'*articolo 4, comma 2*, del citato Decreto, l'assunzione *“può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva”*.

Tali incentivi si applicano fino al compimento di 1 anno di età del figlio della lavoratrice in maternità (o del lavoratore in congedo di paternità) o per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

***ASSUNZIONE  
DI  
PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA***

*L. n.197/2022, art.1, c. 294*

**Dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, al fine di promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro dei beneficiari del reddito di Cittadinanza, è riconosciuto ai datori di lavoro che **assumono** tali soggetti alle proprie dipendenze **a tempo indeterminato** o **trasformano contratti** a tempo determinato in contratti **a tempo indeterminato**, **l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali**, con **l'esclusione dei premi e contributi INAIL**, **per una durata massima di 12 mesi**

# ***ASSUNZIONE LAVORATORI IN CIGS***

***D.Lgs n.148/2015; L. n.205/2017***

Hanno diritto di usufruire dello sgravio tutti i datori di lavoro, che assumono a tempo indeterminato o a termine (ivi compresi il contratto a tempo parziale, l'apprendistato e i lavoratori in somministrazione), il **lavoratore in CIGS che ha chiesto l'anticipazione dell'assegno di ricollocazione:**

- Esonero del versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di € 4.030,00 su base annua.
- Esonero riconosciuto per 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato; 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato.

**I datori che assumono a tempo pieno ed indeterminato i lavoratori che abbiano fruito del trattamento CIGS per almeno 3 mesi e che ne usufruiscano al momento dell'assunzione**, hanno diritto ad agevolazioni contributive ed economiche:

- Per ogni mensilità di retribuzione corrisposta, il datore di lavoro ha diritto ad un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore. Tale contributo spetta per n. 9 mesi.
  - Il datore di lavoro ha diritto, alla riduzione per i 12 mesi successivi all'assunzione del lavoratore, della contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti dipendenti da aziende con più di 9 dipendenti (fermo restando la contribuzione normale a carico del lavoratore).

*Nota: ad avviso di chi scrive, essendo stata abrogata dal 2017 l'indennità di mobilità, al datore di lavoro che assume spetta solo la riduzione contributiva*

# ***ASSUNZIONE PERCETTORI DI NASPI***

***D.Lgs. n.150/2015; Circ.Inps n.175, del 18/12/2013***

Prevista agevolazione per i datori di lavoro che assumono percettori di NASPI a tempo pieno ed indeterminato, ovvero anche in caso di trasformazione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato (valida anche per quei soggetti che potrebbero beneficiarne ma che non l'hanno ancora percepita).

Contributo del 20% dell'indennità mensile residua eventualmente spettante al lavoratore.

Il beneficio non può superare la durata dell'indennità che sarebbe ancora spettata al lavoratore che viene assunto.

Misura cumulabile con le agevolazioni previste per l'assunzione di under 36.

# ***ASSUNZIONE***

## ***PRECARI CON FIGLI MINORI***

***D.M. 19 nov. 2010; Circ. INPS 5 settembre 2011, n. 115***

Le aziende che assumono a tempo indeterminato o che trasformano contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, giovani di età fino a 35 anni e con figli minori, titolari di un contratto di lavoro transitorio (contratto a termine, in somministrazione, intermittente o co.co.co), possono accedere ad un incentivo di importo massimo di € 5.000,00 per ogni assunzione, con il limite di 5 assunzioni per singola impresa.

Il lavoratore deve risultare iscritto alla Banca Dati per l'occupazione dei giovani genitori.

L'incentivo viene riconosciuto in quote mensili non superiori alla retribuzione maturata nel singolo mese dal lavoratore, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro. Cumulabile con altri incentivi previsti dalle norme.

Il datore provvede a richiedere il beneficio all'INPS a seguito dell'assunzione del giovane dipendente.

La fruizione avverrà mediante conguaglio del relativo credito nella dichiarazione UNIFORMITÀ.

***ASSUNZIONE  
DI  
STUDENTI***  
*Legge n.205/2017*

Previsto incentivo per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, di ragazzi entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studi; trattasi di studenti che abbiano prestato presso il medesimo datore di lavoro il periodo di alternanza scuola – lavoro, o periodi di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale.

Esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico azienda, nel limite massimo di € 3.000,00 annui per lavoratore assunto.

L'incentivo **non è cumulabile** con altri esoneri e riduzioni, e non opera per i contratti di lavoro domestico e per il contratto di apprendistato professionalizzante.



# ***INCENTIVI REGIONALI ALL'ASSUNZIONE***

Per promuovere l'inserimento, il reinserimento e la stabilizzazione lavorativa di alcune categorie di soggetti che potrebbero incontrare difficoltà a collocarsi nel mercato del lavoro e per supportare le imprese che scelgono di assumerle, le Regioni prevedono una serie di agevolazioni economiche.

L'agevolazione viene riconosciuta al datore di lavoro sotto forma, in genere, di incentivi economici al lavoro o alla formazione

Le tipologie di incentivi differiscono da Regione a Regione in relazione alla modalità di erogazione, delle caratteristiche dei lavoratori e alla tipologia di assunzione.

# ***IL FUTURO***

## ***ASSEGNO DI INCLUSIONE***

***Art. 1, D.L. n.48/2023***

Da **gennaio 2024** è previsto l'Assegno per l'inclusione sociale, provvedimento adottato come misura di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale delle fasce deboli.

Tale provvedimento spetterà a nuclei familiari composti da almeno un soggetto disabile o minore, ultrasessantenne o invalido civile, ai quali verrà fornito valido supporto per la formazione e per l'inserimento nel mondo del lavoro.

Previste esenzioni del 100% dei contributi previdenziali (**con esclusione** dei premi e dei contributi INAIL), a carico dei datori di lavoro che assumono personale percettore di Assegno di inclusione, per un periodo massimo di 12 mesi, ed un importo di € 8.000,00.

***GRAZIE***  
  
***per***  
  
***L'ATTENZIONE!!!!***

*A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona*