



Carlo Cecchi

Dottore Commercialista
Revisore Contabile

Filippo Rosi

Dottore Commercialista
Revisore Contabile

Elena Mannelli

Dottore Commercialista
Revisore Contabile

Prato, 10 luglio 2023

Ai Signori Clienti

Loro Sedi

=====

Circolare n. 22/2023

Oggetto: D.L. 48/2023 (cosiddetto "Lavoro") - principali novità apportate in sede di conversione nella L. 85/2023

Con il D.L. 48/2023, pubblicato sulla *G.U.* n. 103 del 4.5.2023 ed entrato in vigore il 5.5.2023, sono state previste numerose disposizioni in materia di rapporti di lavoro e di politiche sociali (cosiddetto decreto "Lavoro").

Il D.L. 48/2023 è stato convertito nella L. 85/2023, pubblicata sulla *G.U.* n. 153 del 3.7.2023 ed entrata in vigore il 4.7.2023, prevedendo numerose novità rispetto al testo originario.

Di seguito, si riepilogano le principali novità apportate in sede di conversione in legge del DL 48/2023.

Detassazione lavoro notturno e festivo per dipendenti di strutture turistico - alberghiere

L'art. 39-*bis* del D.L. 48/2023, inserito in sede di conversione in legge, prevede un trattamento integrativo speciale a favore dei lavoratori del comparto del turismo per prestazioni di lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi. Il trattamento è riconosciuto dal sostituto d'imposta e riguarda il periodo dall'1.6.2023 al 21.9.2023.

Destinatari

Il trattamento integrativo speciale è riconosciuto a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali.

Condizioni

I lavoratori interessati devono:

- essere titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a 40.000,00 euro (il reddito conseguito nel 2022 deve essere attestato per iscritto dal lavoratore);
- richiedere il trattamento in questione al sostituto d'imposta.

Misura

Il trattamento integrativo speciale è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del D.Lgs. 66/2003, effettuato nei giorni festivi.

Regime fiscale

L'importo riconosciuto a titolo di trattamento integrativo speciale non concorre alla formazione del reddito.

Recupero da parte del datore di lavoro

Il sostituto d'imposta compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione nel modello F24 ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 241/97.

Modifiche in tema di rinnovo del contratto a termine

L'art. 24 del D.L. 48/2023 è stato modificato in sede di conversione in legge disponendo che, come già previsto in caso di proroga, anche il rinnovo del contratto a termine possa essere effettuato liberamente nei primi 12 mesi, superati i quali occorrerà indicare le causali elencate dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. 81/2015.

Ai fini del computo del termine di 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del DL 48/2023, quindi dal 5.5.2023.

Limiti dimensionali per somministrazione a tempo indeterminato

L'art. 24, comma 1-*quater*, del D.L. 48/2023, inserito in sede di conversione in legge, modifica l'art. 31 del D.Lgs. 81/2015, ove si stabilisce che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore all'1.01 dell'anno di stipula del citato contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora sia eguale o superiore a 0,5.

Nel merito, il nuovo art. 24, comma 1-*quater*, del D.L. 48/2023 esclude dal computo di tale limite:

- lavoratori il cui rapporto di lavoro con il soggetto somministratore sia costituito da un contratto di apprendistato;

- soggetti in mobilità ai sensi dell'abrogato art. 8, comma 2, della L. 223/91;
- soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola (NASpI) o di ammortizzatori sociali;
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, di cui ai nn. 4 e 99 dell'art. 2, comma 1, del regolamento (UE) n. 651 del 17.6.2014.

Proroga termini in materia di lavoro agile

Gli artt. 28-*bis* e 42, comma 3-*bis*, del D.L. 48/2023, inseriti in sede di conversione in legge, dispongono la proroga dei termini per il diritto al lavoro agile (cosiddetto "*smart working*") per alcune categorie di soggetti.

In particolare, con l'art. 42, comma 3-*bis*, del D.L. 48/2023 convertito viene prorogato, dal 30.6.2023 al 31.12.2023, il termine di cui all'art. 10, comma 2, del D.L. 24/2022 (convertito nella L. 52/2022), concernente il diritto allo *smart working* a favore di (art. 90, commi 1 e 2, del D.L. 34/2020):

- lavoratori dipendenti del settore privato con figli "*under 14*", per i quali il diritto alla prestazione con la modalità in esame spetta anche in assenza di accordo individuale, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa e che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;
- lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da COVID-19 in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria *ex art. 83* del DL 34/2020, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Mediante l'art. 28-*bis* del D.L. 48/2023 convertito, invece, viene prorogato dal 30.6.2023 al 30.9.2023 il termine di cui all'art. 1, comma 306, della L.

197/2022, concernente il diritto allo *smart working* per lavoratori del settore pubblico e privato cosiddetti "fragili", come individuati dal D.M. 4.2.2022.

Semplificazione obblighi informativi del datore di lavoro

La legge di conversione, nel modificare il comma 1 lett. a) dell'art. 26 del D.L. 48/2023, ha eliminato il riferimento alle informazioni di cui alla lett. p) dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 152/97, che di conseguenza non potranno essere comunicate al lavoratore, a differenza delle informazioni di cui alle lett. h), i), l), m), n), o) e r), mediante l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina la materia.

La suddetta lett. p) riguarda i rapporti di lavoro caratterizzati da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, che non prevedono un orario normale di lavoro programmato; in tali casi il datore di lavoro deve informare, con le modalità di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 152/97, il lavoratore circa:

- variabilità della programmazione del lavoro, ammontare minimo delle ore retribuite garantite e retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
- ore e giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- 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, termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico.

Tutela previdenziale per beneficiari dello stralcio dei debiti contributivi

Con l'art. 23-bis del D.L. 48/2023, inserito in sede di conversione in legge, è stata introdotta una disposizione finalizzata alla tutela delle posizioni

assicurative dei lavoratori autonomi e professionisti iscritti all'INPS e interessati dallo stralcio dei debiti contributivi di cui all'art. 1, comma 222, della L. 197/2022 (Legge di bilancio 2023).

Tale norma ha infatti disposto l'annullamento automatico, alla data del 30.4.2023, dei debiti di importo residuo alla data dell'1.1.2023, fino a 1.000,00 euro, comprensivo di capitale, interessi per ritardata iscrizione a ruolo e sanzioni, risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dall'1.1.2000 al 31.12.2015 dalle amministrazioni statali, dalle agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali.

Considerata la possibilità che lo stralcio automatico in oggetto produca effetti negativi sui flussi di alimentazione della posizione assicurativa dei soggetti interessati, è stata quindi riconosciuta agli iscritti alle gestioni artigiani e commercianti, ai lavoratori autonomi agricoli, nonché ai committenti e professionisti iscritti alla Gestione separata dell'INPS *ex* L. 335/95, la possibilità di chiedere all'Istituto previdenziale il riconteggio dei debiti annullati e di saldare il tutto in unica soluzione o in rate mensili di pari importo da versare entro il 31.12.2023.

Modifiche al nuovo "assegno di inclusione"

Gli artt. 1 - 9 del D.L. 48/2023 hanno introdotto l'assegno di inclusione, a partire dall'1.1.2024, in sostituzione del reddito di cittadinanza (Rdc) e della pensione di cittadinanza (Pdc) di cui al D.L. 4/2019, abrogati a partire dall'1.1.2024 per effetto dell'art. 1, commi 313 - 320, della L. 197/2022 (Legge di bilancio 2023). La misura spetta ai nuclei familiari in possesso di requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno, economici e riferiti ai cosiddetti "beni durevoli", che aderiranno a percorsi personalizzati di attivazione di inclusione sociale e lavorativa.

La legge di conversione del D.L. 48/2023 ha apportato alcuni correttivi alla disciplina del nuovo assegno di inclusione, tra cui si segnalano:

- ampliamento platea di destinatari, includendo anche famiglie al cui interno vi siano componenti in condizione di svantaggio e inseriti nei programmi di cura e assistenza dei servizi sociosanitari;
- previsione che i percettori dell'assegno di inclusione possano rientrare tra i soggetti occupabili tramite rapporti di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato;
- alcune modifiche alla scala di equivalenza per il calcolo della misura dell'assegno;
- previsione delle caratteristiche dell'offerta di lavoro non rifiutabile;
- previsione che le donne vittime di violenza vengano considerate nucleo familiare a sé stante;
- possibilità di presentare la domanda anche tramite CAF.

Per effetto dell'art. 13 del D.L. 48/2023, come modificato in sede di conversione in legge, inoltre, si prevede che i percettori dell'assegno di inclusione rientrino tra i soggetti che possono rendere prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato.

Prepensionamento giornalisti dipendenti da imprese del settore dell'editoria

Con l'art. 25-*bis* del D.L. 48/2023, inserito in sede di conversione in legge, sono state previste disposizioni in materia di prepensionamento per giornalisti professionisti, dipendenti da imprese editrici di giornali quotidiani, giornali periodici e agenzie di stampa a diffusione nazionale, con almeno 25 anni di anzianità contributiva, ai sensi dell'art. 37, comma 1 lett. b), della L. 416/81.

In particolare, viene disposto un incremento delle risorse previste per trattamenti pensionistici anticipati di cui all'art. 1, comma 498, della L. 160/2019, pari a:

- 1,2 milioni di euro per l'anno 2023;
- 4 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2024 al 2027;
- 2,8 milioni di euro per l'anno 2028.

Parametro della differenza retributiva per lavoratori degli ETS e delle imprese sociali

Con riferimento ai criteri di determinazione dei trattamenti economici per i lavoratori degli enti del Terzo settore di cui all'art. 16 del D.Lgs. 117/2017, in sede di conversione in legge è stato riformulato l'art. 29 del D.L. 48/2023, introducendo anche corrispondenti novità nella specifica disciplina relativa all'impresa sociale di cui al D.Lgs. 112/2017.

In particolare sono stati modificati:

- art. 16, comma 1, del DLgs. 117/2017 con riferimento agli Enti del Terzo Settore, riconoscendo un possibile incremento del parametro in base al quale la differenza retributiva tra i lavoratori dipendenti, all'interno di ciascuno dei suddetti enti (ivi comprese le imprese sociali), non possa essere superiore al rapporto 1 a 8: viene infatti ammesso l'elevamento al rapporto da 1 a 12 in presenza di comprovate esigenze, attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale previste dall'art. 5, comma 1, dello stesso D.Lgs. 117/2017;
- art. 13 del D.Lgs. 112/2017 in merito all'impresa sociale, prevedendo che in presenza di comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale di cui al precedente art. 2, la differenza retributiva non possa essere superiore al rapporto da 1 a 12 anziché 1 a 8.

Disposizioni per il lavoro marittimo

In sede di conversione in legge è stato integrato l'art. 36 del D.L. 48/2023, prevedendo, al fine di incrementare la sicurezza del trasporto marittimo, l'istituzione di un Fondo destinato all'erogazione di contributi alle imprese armatoriali per la formazione iniziale del personale impiegato sulle navi, con particolare riferimento alle figure professionali mancanti di sezioni di coperta, macchine, cucina e camera.

Con un apposito decreto interministeriale saranno definite:

- spese ammissibili;
- modalità di presentazione delle domande per accesso al contributo;
- criteri per selezione delle stesse;
- modalità di erogazione del contributo;
- modalità di verifica, controllo e rendicontazione delle spese;
- cause di decadenza e revoca.

I contributi in oggetto saranno assegnati alle imprese armatoriali sulla base delle attività di formazione rendicontate, ivi compresi gli oneri per l'acquisizione delle relative certificazioni, qualora si proceda all'assunzione di almeno il 60% del personale formato.

Disposizioni per il settore del trasporto a fune

Per effetto dell'art. 36-*bis* del D.L. 48/2023, inserito in sede di conversione in legge, si considerano rientranti nella categoria del "Personale addetto ai trasporti di persone e di merci", di cui alla voce n. 8 della tabella allegata al R.D. 2657/23, i dipendenti degli esercenti impianti di trasporto a fune che svolgono le seguenti mansioni:

- addetti alla sorveglianza;
- meccanici ed elettricisti specializzati;
- preparatori di piste con mezzo sia meccanico (battipista) che manuale;
- addetti alla gestione di operazioni di innevamento programmato;
- conduttori di cabina;
- agenti abilitati di pedana e di impianto ad ammorsamento automatico;
- personale addetto alle casse;
- personale addetto ai rapporti con la clientela;
- personale addetto al soccorso;
- guardapiste;
- posteggiatori;
- spalatori di neve;
- addetti a mansioni di custodia, vigilanza e altri servizi di manovalanza.

Applicazione clausola sociale al personale impiegato in *contact center*

L'art. 36-ter del D.L. 48/2023, inserito in sede di conversione in legge, prevede l'applicazione, all'interno degli schemi delle procedure competitive previste per l'affidamento del Servizio a tutele graduali (cosiddetto "STG"), nel passaggio dal mercato tutelato al suddetto STG e, successivamente, al mercato libero dell'energia elettrica, della clausola sociale a salvaguardia del personale impiegato nella gestione di attività di maggior tutela nei *contact center*, ciò in applicazione dell'art. 1, comma 10, della L. 11/2016 e nel rispetto delle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione.

Libretto famiglia

L'art. 37 del D.L. 48/2023, come modificato in sede di conversione in legge, nell'ambito delle prestazioni occasionali rese tramite Libretto Famiglia modifica:

- art. 54-bis, comma 10, del D.L. 50/2017, prevedendo la possibilità per ciascun utilizzatore di cui all'art. 54-bis co. 6 lett. a) e b-bis) di acquistare il Libretto Famiglia per prestazioni occasionali anche presso le rivendite di generi di monopolio (oltre che mediante la piattaforma informatica dell'INPS e presso gli uffici postali) per il pagamento dei prestatori;
- art. 54-bis, comma 19, del D.L. 50/2017, prevedendo che il pagamento del compenso al prestatore di prestazioni occasionali possa essere effettuato anche presso le predette rivendite.

Rifinanziamento Fondo di sostegno per famiglie di vittime di gravi infortuni sul lavoro

L'art. 18-bis del D.L. 48/2023, inserito in sede di conversione in legge, dispone un incremento, nella misura di 5 milioni di euro per il 2023, della

dotazione del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro mediante riduzione, nell'identica misura, dell'autorizzazione di spesa per il riconoscimento della c.d. "APE sociale" di cui all'art. 1, comma 186, della L. 232/2016.

Le relative disposizioni attuative saranno stabilite da un successivo decreto ministeriale.