

Commentario
al d.l. 4 maggio 2023, n. 48
c.d. “decreto lavoro”

a cura di

**Emanuele Dagnino, Carmela Garofalo,
Gianluca Picco e Pierluigi Rausei**

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 99

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Domenico Garofalo (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Marina Brollo

Laura Calafà

Guido Canavesi

Paola M.T. Caputi Jambrenghi

Daniela Caterino

Marco Esposito

Valeria Fili

Enrico Gagnoli

Paolo Gubitta

Vito Sandro Leccese

Valerio Maio

Enrica Morlicchio

Alberto Pizzoferrato

Simonetta Renga

Michele Tiraboschi

Anna Trojsi

Lucia Valente

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

ADAPT University Press

via Garibaldi, 7 – 24122 Bergamo

indirizzo internet [ADAPT University Press](http://ADAPT_University_Press)

indirizzo e-mail: aup@adapt.it

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di *double blind peer review*, secondo un procedimento standard concordato dalla Direzione della collana con il Comitato scientifico e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Commentario
al d.l. 4 maggio 2023, n. 48
c.d. “decreto lavoro”

a cura di

**Emanuele Dagnino, Carmela Garofalo,
Gianluca Picco e Pierluigi Rausei**

ISBN 979-12-80922-25-0

Publicato il 12 giugno 2023

© 2023 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

Prefazione di <i>Valeria Filì, Domenico Garofalo e Michele Tiraboschi</i>	IX
Introduzione e piano dell'opera di <i>Emanuele Dagnino, Carmela Garofalo, Gianluca Picco e Pierluigi Rausei</i>	X

Parte

I DISPOSIZIONI SUI RAPPORTI DI LAVORO

Disciplina del contratto di lavoro a termine e riflessi operativi sulla somministrazione di lavoro (art. 24, d.l. n. 48/2023) di <i>Domenico Garofalo e Michele Tiraboschi</i>	2
Riforma del lavoro a termine: una simulazione su 55 contratti collettivi di categoria (art. 24, d.l. n. 48/2023) di <i>Francesco Alifano, Francesca Di Gioia, Giorgio Impellizzieri e Michele Tiraboschi</i>	28
Contratto di prestazione occasionale nel settore turistico e termale (art. 37, d.l. n. 48/2023) di <i>Stefano Rossi</i>	38
Semplificazioni in materia di informazioni in merito al rapporto di lavoro e di obblighi di pubblicazione del contratto collettivo (art. 26, comma 1, d.l. n. 48/2023) di <i>Giovanni Pigliararmi</i>	43
Modifiche agli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2023) di <i>Emanuele Dagnino</i>	56
Disposizioni sul lavoro marittimo (art. 36, d.l. n. 48/2023) di <i>Federica Stamerra</i>	64
Trattamento degli ex lettori di lingua (art. 38, d.l. n. 48/2023) di <i>Lorita Sportelli</i>	71
Le modifiche al Codice del Terzo Settore (art. 29, d.l. n. 48/2023) di <i>Nicola Deleonardis</i> .	84

Parte II

SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

I ritocchi al Testo Unico: tra medico competente, formazione, attrezzature di lavoro e nuovi obblighi per lavoratori autonomi e imprese familiari (art. 14, d.l. n. 48/2023) di <i>Pierluigi Rausei</i>	91
La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro nell'alternanza scuola-lavoro e nel sistema scolastico (artt. 17, commi 1-4, e 18, d.l. n. 48/2023) di <i>Pierluigi Rausei</i>	101

Parte III

DISPOSIZIONI IN TEMA DI SICUREZZA SOCIALE

SEZIONE A MISURE DI INCLUSIONE.....	109
Politiche per il lavoro e politiche per la povertà nel d.l. n. 48/2023, quale visione? (capo I, d.l. n. 48/2023) <i>di Francesco Seghezzi</i>	109
L'introduzione dell'Assegno di inclusione (artt. 1-6, 9, 11, 13, d.l. n. 48/2023) <i>di Stefano Caffio</i>	117
L'avvio del Supporto per la formazione e il lavoro (art. 12, d.l. n. 48/2023) <i>di Francesca Nardelli</i>	142
 SEZIONE B MISURE DI SOSTEGNO.....	 149
Il contratto di espansione (art. 25, d.l. n. 48/2023) <i>di Michele Dalla Sega</i>	149
Cassa integrazione guadagni in deroga per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione (art. 30, d.l. n. 48/2023) <i>di Claudia Carchio</i>	156
La maggiorazione dell'assegno unico universale per i nuclei vedovili e il rifinanziamento dei centri di assistenza fiscale per picco di attività (artt. 22 e 32, d.l. n. 48/2023) <i>di Valeria Fili</i>	166

Parte IV

DISPOSIZIONI IN TEMA DI MERCATO DEL LAVORO

Sviluppo delle competenze: alternanza formativa, Fondo nuove competenze e personale dell'Agenzia Industrie Difesa (artt. 17, commi 4-5, 19 e 33, d.l. n. 48/2023) <i>di Giorgio Impellizzeri</i>	173
I Fondi per la riduzione della pressione fiscale, per le attività socioeducative, per i servizi di trasporto pubblico e di rotazione, sostegno al settore dell'autotrasporto e attività liquidatoria Alitalia (artt. 20, 21, 31, 34, 41 e 42, d.l. n. 48/2023) <i>di Michela Turollo</i>	180
Disposizioni in materia di diritti dell'azionista e contenimento dei costi (art. 43, d.l. n. 48/2023) <i>di Caterina Mazzanti</i>	194

Parte V

INCENTIVI E MISURE FISCALI

Le misure di incentivazione (artt.10, 27, 28 e 35, d.l. n. 48/2023) <i>di Carmela Garofalo</i>	201
L'esonero contributivo parziale per i dipendenti (art. 39, d.l. n. 48/2023) <i>di Carmela Garofalo</i>	216
Limiti, peculiarità e funzionamento dei nuovi “ <i>fringe benefit</i> per la natalità” (art. 40, d.l. n. 48/2023) <i>di Emmanuele Massagli</i>	220

Parte VI
ISPEZIONI E SANZIONI

Il rafforzamento dell'attività ispettiva (artt. 7, 15 e 16, d.l. n. 48/2023) <i>di Gianluca Picco e Pierluigi Rausei</i>	228
Gli interventi all'apparato sanzionatorio penale e amministrativo (artt. 8, commi 1-4, e 23, d.l. n. 48/2023) <i>di Gianluca Picco</i>	237
<i>Notizie sugli autori</i>	243

L'esonero contributivo parziale per i dipendenti (art. 39, d.l. n. 48/2023)

di Carmela Garofalo

Abstract – Il contributo esamina il contenuto dell'art. 39 d.l. n. 48/2023 che al fine di aumentare il potere di acquisto delle retribuzioni e di contrastare il perdurante fenomeno inflattivo ha innalzato, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero dei contributi IVS a carico dei lavoratori dipendenti (pubblici e privati), già introdotto dalla legge di bilancio per il 2022 (art. 1, co. 121, l. n. 234/2021) e prorogato nel 2023 dalla legge di bilancio per il 2023 (art. 1, co. 281, l. n. 197/2022).

Abstract - The contribution examines the content of the art. 39 l.d. n. 48/2023 which, in order to increase the purchasing power of wages and to counter the ongoing inflationary phenomenon, raised the exemption from IVS contributions for employees for the pay periods from July 1st 2023 to December 31st 2023 (public and private), already introduced by the budget law for 2022 (art. 1, co. 121, l. n. 234/2021) and extended in 2023 by the budget law for 2023 (art. 1, co. 281, l. n. 197/2022).

Sommario: 1. L'innalzamento dell'esonero dei contributi IVS a carico dei lavoratori dipendenti (pubblici e privati). – 2. Gli effetti dell'esonero sulla tredicesima mensilità.

1. L'innalzamento dell'esonero dei contributi IVS a carico dei lavoratori dipendenti (pubblici e privati)

Come preannunciato sin dai primi giorni di insediamento del nuovo Governo, al fine di aumentare il potere di acquisto delle retribuzioni e di contrastare il perdurante fenomeno inflattivo, è stata rafforzata la politica di fiscalizzazione dei contributi previdenziali dapprima con la legge di bilancio per il 2023 (art. 1, co. 281, l. n.197/2022) e, a distanza di pochi mesi, con l'art. 39 d.l. n. 48/2023 (d'ora in poi Decreto lavoro), prevedendo un ulteriore abbattimento dei contributi IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti) a carico dei lavoratori dipendenti pubblici e privati.

Trattasi di una misura introdotta all'indomani dell'emergenza sanitaria da Covid-19 con l'art. art. 1, co. 121, l. n. 234/2021 (legge di bilancio per il 2022) e che ha visto, per mano dei due provvedimenti sopra richiamati, un ampliamento del *quantum* dell'esonero, seppur in limitati periodi di tempo.

Già la legge di bilancio per il 2022, infatti, in via del tutto eccezionale e sperimentale, aveva riconosciuto, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 (ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico), un esonero sulla quota dei contributi IVS a carico dei lavoratori pari allo 0,8%, a condizione che la retribuzione imponibile previdenziale, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non eccedesse

l'importo di 2.692 euro al mese, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Unicamente per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, nei confronti dei medesimi lavoratori e alle stesse condizioni retributive, l'esonero è stato elevato a 2 punti percentuali (art. 20, d.l. n. 115/2022 - c.d. decreto "Aiuti-bis") [Per la corretta individuazione della retribuzione imponibile a fini previdenziali cfr. circ. INPS n. 43/2022 e msg. INPS n. 3499/2022].

Con la legge di bilancio 2023 è stato confermato l'esonero in questione anche per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 con una differenziazione delle percentuali in base all'ammontare della retribuzione imponibile: nella misura del 2%, a condizione che la retribuzione imponibile, anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima; nella misura del 3% nel caso in cui la retribuzione imponibile ai fini previdenziali, come sopra considerata, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, sempre maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima (v. circ. INPS n. 7 del 24 gennaio 2023).

Per espressa previsione della norma, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (tale aliquota - che consiste nella percentuale applicata alla retribuzione per calcolare il montante contributivo annuo da rivalutare nel sistema contributivo - per i lavoratori dipendenti è pari al 33%). Continuano a rimanere esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

L'art. 39 Decreto Lavoro interviene, perciò sull'impianto della misura sin qui descritta, prevedendo per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, un aumento di 4 punti percentuali dell'esonero IVS portandolo dal 2% al 6%, per le retribuzioni imponibili non eccedenti l'importo mensile di 2.692 euro e dal 3% al 7% per quelle non eccedenti l'importo mensile di 1.923 euro «senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima» (*infra*). Per gli altri periodi di paga ricadenti nel 2023 la misura di tale esonero rimane rispettivamente, al 2% e al 3%.

Inoltre, tenuto conto dell'eccezionalità di tale misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Gli effetti dell'esonero sulla tredicesima mensilità

La disposizione in commento precisa che l'incremento della percentuale di esonero ivi previsto non produce «ulteriori effetti sul rateo di tredicesima».

Per comprendere l'inciso normativo è necessario riepilogare brevemente le modalità di applicazione dell'esonero contributivo da ultimo previsto dalla legge di bilancio per il 2023 relativamente alla tredicesima mensilità - ovvero al singolo rateo di tredicesima, laddove l'ulteriore mensilità sia erogata mensilmente invece che in un'unica soluzione nel mese di dicembre 2023 (v. nel dettaglio circ. INPS n. 7/2023).

L'art. 1, co. 281, legge di bilancio per il 2023 prevede espressamente che i massimali mensili di riferimento, pari a 2.692 euro (per la riduzione del 2%) e a 1.923 euro (per

la riduzione del 3%), debbano essere maggiorati, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

La riduzione della quota contributiva a carico del lavoratore, nel mese di competenza di dicembre 2023, potrà di conseguenza operare, distintamente, sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, laddove inferiore o uguale al limite di importo di 2.692 euro (riduzione del 2%) o di 1.923 euro (riduzione del 3%), sia sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel medesimo mese, laddove inferiore o uguale all'importo di 2.692 euro (riduzione del 2%) o di 1.923 euro (riduzione del 3%).

Laddove, invece, i ratei di mensilità aggiuntiva vengano erogati nei singoli mesi, la riduzione della quota a carico del lavoratore potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di mensilità aggiuntiva corrisposti nel mese), laddove sia inferiore o uguale al limite di 2.692 euro (riduzione del 2%) o di 1.923 euro (riduzione del 3%), sia sui ratei di tredicesima, qualora l'importo di tali ratei non superi nel mese di erogazione l'importo di 224 euro (pari all'importo di 2.692 euro/12) ovvero di 160 euro (pari all'importo di 1.923 euro/12) [analoghe considerazioni, con riferimento al massimale della tredicesima e dei singoli ratei, sono valide anche per gli operai e impiegati edili, per i quali l'erogazione della mensilità aggiuntiva viene corrisposta direttamente dalla Cassa Edile].

Se questo è il regime generale, come detto l'art. 39 Decreto Lavoro prevede espressamente che la novella legislativa non abbia effetti sul rateo di tredicesima (per le prime istruzioni operative v. msg. INPS n. 1932/2023).

Ciò significa che l'esonero in oggetto, in relazione alla tredicesima mensilità e per il periodo preso in considerazione, resterà pari alle percentuali già vigenti con la conseguenza che all'imponibile dichiarato a tale titolo verrà applicata l'aliquota contributiva del 3% o del 2% se risulterà essere rispettivamente minore o uguale a 1.923 euro o a 2.692 euro; mentre nel caso di erogazione della tredicesima con cadenza mensile, i massimali per il diritto all'agevolazione rimarranno, rispettivamente, 160 euro per la riduzione del 3% e 224 euro per la riduzione del 2%.

Ed allora, tenuto conto che, come già detto, la verifica del rispetto delle soglie retributive, ai fini dell'applicabilità della riduzione, nonché ai fini della determinazione della sua entità, deve essere effettuata in maniera distinta sulla retribuzione mensile e sui ratei di tredicesima per i quali l'innalzamento dell'esonero di cui alla novella legislativa non produce effetti, la riduzione della quota contributiva a carico del lavoratore, per il periodo di paga da luglio 2023 a dicembre 2023, sarà differenziata: sulla retribuzione corrisposta nel mese opererà la riduzione del 6% se di importo inferiore o uguale a 2.692 euro o del 7% se inferiore o uguale a 1.923 euro; mentre sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel mese di competenza di dicembre 2023, la riduzione sarà del 2% laddove inferiore o uguale a 2.692 euro o del 3% se inferiore o uguale a 1.923 euro.

In caso di pagamento mensile dei ratei di tredicesima, sempre nel medesimo periodo di paga, la riduzione della quota a carico del lavoratore potrà operare, distintamente, sia sulla retribuzione lorda (imponibile ai fini previdenziali, al netto dei ratei di mensilità aggiuntiva corrisposti nel mese), se inferiore o uguale al limite di 2.692 euro (riduzione del 6%) o di 1.923 euro (riduzione del 7%), sia sui ratei di tredicesima, qualora l'importo di tali ratei non superi nel mese di erogazione l'importo di 224 euro, pari

all'importo di 2.692 euro/12 (riduzione del 2%), ovvero di 160 euro, pari all'importo di 1.923 euro/12 (riduzione del 3%).