

## LE ULTIME NOVITÀ

<p><b>Tasso ufficiale di riferimento al 3,75%</b></p> <p>Comunicato stampa BCE 4 maggio 2023 Circolare INPS n. 44 dell'8 maggio 2023</p>	<p>Il TUR è aumentato al <b>3,75%</b> a decorrere <b>dal 10 maggio 2023</b>. A seguito di tale aumento, l'INPS ha comunicato la <b>variazione</b> del <b>tasso</b> di differimento e di dilazione per la <b>regolarizzazione</b> di debiti contributivi ed accessori di legge, nonché la misura delle <b>sanzioni civili</b> per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali.</p>
<p><b>Decreto Immigrazione: conversione in legge</b></p> <p>Legge n. 50 del 5 maggio 2023 (G.U. n. 104 del 5 maggio 2023)</p>	<p>Il c.d. <b>Decreto Immigrazione</b> o Decreto Cutro, come convertito in legge, ha previsto, tra l'altro, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• possono essere autorizzati l'ingresso e il soggiorno per <b>lavoro subordinato</b>, anche <b>stagionale</b>, di stranieri di Paesi con cui sussistono intese o accordi in materia di rimpatrio;</li> <li>• il permesso di soggiorno per <b>protezione speciale</b>, quello per <b>calamità</b> e quello per <b>cure mediche non</b> possono essere <b>convertiti</b> in permessi di soggiorno per <b>motivi di lavoro</b>.</li> </ul>
<p><b>Le misure del Decreto Lavoro</b></p> <p>Decreto Legge n. 48 del 4 maggio 2023 (G.U. n. 103 del 4 maggio 2023)</p>	<p>Nel c.d. <b>Decreto Lavoro</b> sono contenute "<i>misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro</i>", tra le quali si segnalano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• riguardo al <b>cuneo fiscale</b>, l'<b>incremento di 4 punti percentuali</b> dell'esonero sulla quota dei contributi IVS a carico del <b>lavoratore</b>, per i periodi di paga <b>dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023</b>;</li> <li>• il <b>superamento</b> delle <b>causali legali</b> del contratto a <b>tempo determinato</b>;</li> <li>• l'aumento, per il <b>periodo d'imposta 2023</b>, a <b>3.000 euro</b> della soglia dei <b>fringe benefit</b> per i <b>lavoratori dipendenti con figli a carico</b>, incluse le somme erogate/rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche;</li> <li>• le <b>semplificazioni</b> degli <b>obblighi informativi</b> sul rapporto di lavoro;</li> <li>• le modifiche alla disciplina del <b>Reddito di cittadinanza</b>;</li> <li>• dal 1° gennaio 2024, l'<b>Assegno per l'inclusione</b>, con <b>incentivi</b> per i datori che assumono i beneficiari;</li> <li>• gli <b>incentivi</b> all'occupazione <b>giovanile</b> e per le persone con <b>disabilità</b>;</li> <li>• le modifiche alle <b>prestazioni occasionali</b> nel <b>settore turistico termale</b>.</li> </ul>
<p><b>Attività stagionali: somministrazione lavoratori a tempo determinato</b></p> <p>Nota INL n. 716 del 26 aprile 2023</p>	<p>L'INL è intervenuto a fornire chiarimenti all'Associazione italiana delle agenzie per il lavoro in tema di <b>somministrazione</b> di lavoratori a <b>tempo determinato</b> nell'ambito delle <b>attività stagionali</b>. In particolare, viene chiarito che spetta al <b>CCNL</b> applicato dall'utilizzatore introdurre <b>discipline specifiche</b> con riferimento al lavoro stagionale in somministrazione</p>
<p><b>Salari medi e convenzionali 2023</b></p> <p>Circolare INPS n. 43 del 21 aprile 2023</p>	<p>Sono stati comunicati i <b>salari medi e convenzionali</b> per l'anno <b>2023</b> per l'erogazione delle <b>prestazioni economiche di malattia, maternità e tubercolosi</b>, nonché gli <b>importi</b> relativi ad altre prestazioni erogate dall'INPS. Le indicazioni fornite interessano diverse categorie di lavoratori.</p>

## COMMENTI

### LE NUOVE CAUSALI DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il **Decreto Lavoro** (nello specifico l'art. 24 del DL n. 48/2023), in vigore dal 5 maggio 2023, ha previsto il superamento delle **causali dell'apposizione del termine**, della **proroga** o del **rinnovo** introdotte dal c.d. Decreto Dignità e la loro **sostituzione** con altre meno vincolanti e rispondenti alle esigenze di **flessibilità** proprie delle varie realtà imprenditoriali. A partire dalla suddetta data e fatte salve eventuali ulteriori modifiche in sede di conversione in legge del provvedimento, le **previgenti causali legali**, di fatto rimaste in massima parte inutilizzate, vengono **eliminate**, demandando alla **contrattazione collettiva** la definizione di causali rispondenti alle necessità di maggiore flessibilità da parte delle imprese.

#### Contrattazione collettiva e contrattazione individuale

Oltre alla **conferma** della possibilità della stipula di **contratti a termine acausali** di durata non superiore **12 mesi**, **nonché** dell'utilizzo del contratto a tempo determinato per **ragioni sostitutive**, vengono prospettate due vie per l'individuazione di valide ragioni per l'**instaurazione**, il **rinnovo** o la **proroga** (successivamente ai primi 12 mesi) dei rapporti a termine:

- in via generale, il ricorso alla **contrattazione collettiva** e,
- in assenza di tale intervento nei contratti collettivi applicati in azienda, l'**accordo individuale** tra le parti (datore di lavoro e dipendente) basato su **esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva**.

Con il Decreto Lavoro viene mantenuta e rafforzata la possibilità di determinare i casi di utilizzo del contratto a tempo determinato da parte dei contratti collettivi, in cui vanno ricompresi

- i **contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali** delle **associazioni sindacali** comparativamente **più rappresentative** sul piano nazionale e
- i **contratti collettivi aziendali** stipulati dalle loro **rappresentanze** sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Oltre alla **contrattazione collettiva**, cui viene riconosciuta una **delega ampia** non vincolata a specifiche esigenze, è fatto riferimento, in assenza delle suddette previsioni, ai contratti collettivi applicati in azienda, e in ogni caso entro il termine del **30 aprile 2024**, alle **esigenze** tecniche, organizzative o produttive individuate dalle **parti**, mediante apposito accordo.

La definizione (entro il 30 aprile 2024) delle causali mediante **contrattazione individuale**, al fine di evitare **possibili contenziosi** sull'instaurazione, sulle proroghe e sui rinnovi dei rapporti a tempo determinato, comporta per il **datore** una particolare attenzione

- nella **verifica**, innanzitutto, dell'esistenza o meno di una **regolamentazione** nei **contratti collettivi** (nazionali, territoriali o aziendali) applicati in azienda
- e, secondariamente, la **definizione** in maniera puntuale (**non generica**) per iscritto, d'intesa con il lavoratore, delle **esigenze** tecniche, organizzative o produttive, connesse alla realtà aziendale, non essendo più necessaria l'indicazione di un'esigenza imprevista o imprevedibile, come in precedenza.

#### Esclusioni

La nuova norma del Decreto Lavoro elenca le ipotesi in cui **non trovano applicazione** le nuove **disposizioni** in tema di **causali giustificative**.

Nello specifico, non rientrano nella sfera applicativa:

- i contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni;
- i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

Nei confronti dei suddetti contratti a termine continuano ad applicarsi le **disposizioni** vigenti **anteriormente** alla data di entrata in vigore del c.d. **Decreto Dignità**.