

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **NOVEMBRE 2023**

Lecco, 24/11/2023

Spett.le clientela  
- Loro sede -

[www.studiodellera.it](http://www.studiodellera.it)

**OGGETTO: IL C.D. COLLEGATO FISCALE IN SINTESI**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 244 del 18 ottobre 2023 il D.L. 145/2023, rubricato “Misure urgenti in materia economica e fiscale, in favore degli enti territoriali, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”, ribattezzato Collegato fiscale alla Legge di Bilancio.

Di seguito si offre un quadro di sintesi dei principali interventi riguardanti il “Lavoro” e che, come previsto dall’articolo 24, salvo previsioni specifiche, entrano in vigore il giorno successivo a quello di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e quindi il 19 ottobre 2023.

Riferimento	Contenuto
Articolo 18	<p><b>Disposizioni inerenti ai lavoratori a tempo parziale ciclico</b></p> <p>Viene stabilito che la disposizione di cui all’articolo 2-<i>bis</i>, comma 1, D.L. 50/2022, nella parte in cui prevede il riconoscimento, per l’anno 2022, di un’indennità <i>una tantum</i> a favore dei lavoratori dipendenti di aziende private titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale nell’anno 2021, si intende riferita ai lavoratori dipendenti di aziende private titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale che prevede periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa, e complessivamente non inferiori a 7 settimane e non superiori a 20 settimane, dovuti a sospensione ciclica della prestazione lavorativa.</p> <p>Inoltre, per l’anno 2023, ai lavoratori dipendenti di aziende private titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico nell’anno 2022, che preveda periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa, e complessivamente non inferiori a 7 settimane e non superiori a 20 settimane, dovuti a sospensione ciclica della prestazione lavorativa e che, alla data della domanda, non siano titolari di altro rapporto di lavoro dipendente ovvero percettori della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego (NASpi) o di un trattamento pensionistico, è attribuita un’indennità <i>una tantum</i> pari a 550 euro. L’indennità può essere riconosciuta solo una volta al medesimo</p>



	lavoratore. L'indennità non concorre alla formazione del reddito ai sensi del Tuir. L'indennità è erogata dall'Inps, nel limite di spesa complessivo di 30 milioni di euro per l'anno 2023.
Articolo 19	<b>Regime transitorio reddito di cittadinanza</b> Viene esteso al 30 novembre 2023 il termine per comunicare all'Inps da parte dei servizi sociali l'avvenuta presa in carico dei soggetti non attivabili al lavoro. Decorso il termine, in assenza della comunicazione citata, l'erogazione del reddito di cittadinanza (7 mensilità per il 2023).

### FLUSSI D'INGRESSO 2023-2025

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.P.C.M. 27 settembre 2023 in materia di programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025 che, attuando l'articolo 1, D.L. 20/2023, determina anche i criteri per l'ingresso nell'ambito e al di fuori delle quote stabilite ed è basato sui seguenti principi:

- progressiva riduzione del divario tra quote dei flussi di ingresso e fabbisogno del mercato del lavoro;
- estensione dei settori economici considerati nella programmazione dei flussi;
- potenziamento degli strumenti di formazione nei Paesi di origine per favorire integrazione e professionalità;
- incentivazione della collaborazione con i Paesi di origine e di transito dei migranti per facilitare gli ingressi regolari;
- incentivazione degli ingressi di soggetti con alta qualificazione professionale;
- sostegno agli ingressi per lavoro di apolidi e rifugiati riconosciuti.

Pur se le quote sono state definite per un triennio (non più su base annuale come prima), qualora vi fossero necessità saranno adottati ulteriori decreti.

Si segnala, in particolare, la riattivazione delle quote riservate a *colf* e badanti (9.500 unità per ogni anno del triennio).

Ulteriori disposizioni attuative saranno definite con una circolare congiunta dei Ministeri dell'interno, del lavoro, dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste e del turismo, sentito il ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale.

#### **Quote di ingresso**

Sono ammesse in Italia per motivi di lavoro subordinato, stagionale e non, nonché di lavoro autonomo:

- 136.000 unità per il 2023;
- 151.000 per il 2024;
- 165.000 per il 2025.

Il D.P.C.M. distribuisce queste quote tra settori, tipologie di lavoro e di lavoratori.

#### **Termini per la presentazione delle domande**



Per il 2023 i termini per la presentazione delle domande, differenziati in base alle tipologie di ingressi, sono i seguenti:

- dal 2 dicembre, ore 9, fino al 31 dicembre per i lavoratori subordinati non stagionali di Paesi che hanno accordi di cooperazione con l'Italia (articolo 6, comma 3, lettera a), D.P.C.M.);
- dal 4 dicembre, ore 9, fino al 31 dicembre per gli altri lavoratori subordinati non stagionali, inclusi colf e badanti (articolo 6, comma 3, lettera b) e commi 4 e 5, D.P.C.M.);
- dal 12 dicembre, ore 9, fino al 31 dicembre per i lavoratori stagionali (articolo 7, D.P.C.M.).

Per gli anni 2024 e 2025, invece, i termini per la presentazione delle richieste di nulla osta al lavoro per gli ingressi nell'ambito delle quote decorrono dalle ore 9,00 del 5, del 7 e del 12 febbraio, secondo la ripartizione per ambiti di cui al precedente elenco, fino a concorrenza delle rispettive quote o, comunque, entro il 31 dicembre di ciascun anno.

---

### DECRETO PROROGHE

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.L. 132/2023 (cosiddetto "*Decreto Proroghe*"), in vigore dal 30 settembre scorso:

- è stata prorogata al 31 dicembre prossimo il diritto al lavoro agile in favore dei lavoratori c.d. *super fragili*;
- è stata concessa una dilazione temporale per la riorganizzazione del Ministero del lavoro fino al 30 novembre 2023;
- è stato stabilito che i versamenti delle imposte, dei contributi e dei premi assicurativi in scadenza dal 4 al 31 luglio 2023, dovuti dai soggetti che alla data del 4 luglio 2023 avevano la residenza o la sede legale od operativa in uno dei Comuni interessati dagli eventi metereologici che hanno colpito la regione Lombardia, si considerano effettuati nei termini se versati in unica soluzione entro il 31 ottobre 2023.

Quanto allo *smart working* di origine pandemica, anche per la categoria dei c.d. *super fragili* il termine è dunque stato ulteriormente spostato al 31 dicembre, analogamente a quanto già previsto per i genitori di *under 14* e per i lavoratori fragili (individuati come tali dal medico competente perché maggiormente esposti al rischio di contagio nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale), dovendo perciò i datori di lavoro assicurare fino a tale data ai lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità individuate dal D.M. salute 4 febbraio 2022, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione e ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi Ccnl, ove più favorevoli rispetto alla legge.

---

### PRIMI CHIARIMENTI MINISTERIALI SUL DECRETO LAVORO

Il D.L. 48/2023, in vigore dal 5 maggio 2023 e convertito, con modificazioni, dalla L. 85/2023, in vigore dal 4



luglio 2023, ha modificato la disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine (Capo III, D.Lgs. 81/2015) e il Ministero del lavoro, con circolare n. 9/2023, ha fornito le prime indicazioni sulle novità intervenute, precisando che la propria circolare n. 17/2018 continua ad applicarsi per le parti non incompatibili con le nuove disposizioni introdotte dal D.L. 48/2023 e con gli orientamenti illustrati con la circolare in trattazione.

Profili invariati	Limite massimo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (24 mesi, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015).
	Possibilità di un'ulteriore stipula di un contratto a tempo determinato, della durata massima di 12 mesi, presso l'ITL (articolo 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015).
	Numero massimo di proroghe consentite per contratti a termine (massimo 4 nei 24 mesi).
	Regime delle interruzioni tra un contratto a termine e l'altro (c.d. <i>stop and go</i> ).
Profili modificati	Condizioni che possono legittimare l'apposizione del termine al contratto di lavoro.
	Proroghe e rinnovi del contratto a termine.
	Modalità di computo dei limiti percentuali di lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione.

### Rapporti a termine Condizioni

Quanto alla disciplina delle condizioni legittimanti l'apposizione di un termine al contratto di lavoro (articolo 19, D.Lgs. 81/2015), sono state del tutto soppresse le condizioni in precedenza riferite:

- a esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività (previgente lettera a);
- a esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria (previgente lettera b).

Le nuove condizioni introdotte valorizzano il ruolo della contrattazione collettiva nell'individuare i casi che consentono di apporre al contratto un termine superiore ai 12 mesi entro la durata massima di 24 mesi:

- la nuova lettera a) riafferma la prerogativa, già riconosciuta alla contrattazione collettiva, di individuare tali casi, purché a opera dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle RSA delle suddette associazioni, o dalla RSU;
- la nuova lettera b) esplicita che, in assenza delle previsioni di cui alla lettera a) che richiama tutti i livelli della contrattazione collettiva, le condizioni possono essere individuate dai contratti collettivi applicati in azienda (nel rispetto dell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015 in ordine alla qualificazione dei soggetti stipulanti), introducendo anche la possibilità che le parti del contratto individuale di lavoro (in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi) possano individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che giustificano l'apposizione di un termine di durata superiore ai 12 mesi (non oltre i 24), ma solo in via temporanea entro il 30 aprile 2024, data da intendersi riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche proseguire oltre il 30 aprile 2024.

Il Ministero chiarisce altresì che:

- se i contratti collettivi contengono un mero rinvio alle fattispecie legali ex D.L. 87/2018, le stesse possono



ritenersi superate dalla nuova disciplina, con conseguente possibilità di ricorso ai contratti collettivi applicati in azienda o, solo fino al 30 aprile 2024, all'esercizio dell'autonomia delle parti del contratto individuale di lavoro;

- se i contratti collettivi contengono causali riconducibili al previgente articolo 19, comma 1, lettera *b-bis*) (inserita dall'articolo 41-*bis*, D.L. 73/2021), le stesse potranno continuare a essere utilizzate per il periodo di vigenza del contratto collettivo;

- restano utilizzabili le causali introdotte da qualsiasi livello della contrattazione collettiva (come definita dall'articolo 51, D.Lgs. 81/2015) che individuino concrete condizioni per il ricorso al contratto a termine, purché non si limitino a un mero rinvio alle fattispecie legali di cui alla previgente disciplina, ormai superata dalla riforma in esame.

La nuova lettera *b-bis*), in ultimo, riafferma la possibilità per il datore di lavoro, già prevista in precedenza, di far ricorso al contratto a termine per sostituire altri lavoratori e, anche se la formulazione letterale utilizzata è in parte diversa dalla previgente (che faceva riferimento a esigenze di sostituzione di altri lavoratori), il Ministero conferma l'onere per il datore di lavoro di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione, ancor più qualora il datore di lavoro intenda avvalersi dei benefici connessi a specifiche ipotesi di assunzione per sostituzione.

Il D.L. 48/2023 ha anche abrogato il comma 1.1, articolo 19, D.Lgs. 81/2015 (inserito dall'articolo 41-*bis*, D.L. 73/2021 per riconoscere temporaneamente, nell'ambito delle misure emergenziali pandemiche, la possibilità per i contratti collettivi di individuare specifiche esigenze per apporre ai contratti di lavoro subordinato un termine di durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente 24 mesi), ma tale possibilità è ora stabilmente confermata dalla nuova lettera a).

Per i contratti a termine stipulati dalle PP.AA., da università private (incluse le filiazioni di università straniere), da istituti pubblici di ricerca, da società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero da enti privati di ricerca con 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 è esclusa l'applicazione dell'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015 (sia il termine massimo complessivo di 24 mesi, sia le nuove causali indicate dal D.L. 48/2023, restando ferme quelle previste dall'articolo 36, D.Lgs. 165/2001, che consente l'utilizzo di tale tipologia contrattuale solo in presenza di "*comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale*" con indicazione sempre necessaria, indipendentemente dalla durata del contratto di lavoro). Sul punto, fatti salvi eventuali chiarimenti del Dipartimento per la funzione pubblica, il Ministero precisa che la durata massima dei contratti a termine continua a essere di 36 mesi.

### **Proroghe e rinnovi**

Alla luce delle novità intervenute, il comma 1, articolo 21, D.Lgs. 81/2015 disciplina ora con maggiore uniformità il regime delle proroghe e dei rinnovi che, nei primi 12 mesi, possono intervenire liberamente, senza dover specificare alcuna condizione (necessaria invece per periodi successivi), ferma restando la trasformazione del contratto a tempo indeterminato per violazioni di quanto previsto.

In relazione alla distinzione fra le proroghe e i rinnovi, vale ancora quanto illustrato nella circolare n. 17/2018, § 1.1 (la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente



l'assunzione a termine, fatta salva la necessità di prorogarne la durata, con la conseguenza che non è possibile prorogare un contratto modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo a un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se senza soluzione di continuità con il precedente rapporto; si ricade altresì nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto).

In sede di conversione in legge del decreto in commento è stata introdotta una previsione volta a consentire ulteriori contratti a termine acausali per massimo 12 mesi, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore prima del 5 maggio 2023. Più in particolare, la disposizione prevede che, ai fini del raggiungimento del limite massimo di 12 mesi (previsto sia per l'originaria instaurazione del rapporto che per proroghe e rinnovi acausali), si tiene conto solo dei contratti stipulati dal 5 maggio 2023, escludendo eventuali rapporti a termine intercorsi tra le medesime parti in precedenza. Tale disposizione è in vigore dal 4 luglio 2023 e per suo effetto i datori di lavoro possono liberamente fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di 12 mesi, senza dover ricorrere alle specifiche condizioni previste, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi con lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023. L'espressione "*contratti stipulati*" utilizzata è riferita sia ai rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine, sia alle proroghe di contratti già in essere. Ad esempio, se dopo il 5 maggio 2023 è scaduto un contratto a termine instaurato prima di tale data, lo stesso può essere rinnovato o prorogato "*liberamente*" per ulteriori 12 mesi; se tra il 5 maggio e il 4 luglio 2023 è stato rinnovato o prorogato un contratto per 6 mesi, si potrà fare ricorso al contratto a termine per un ulteriore periodo non superiore a 6 mesi "*senza condizioni*".

### Rapporti in somministrazione

All'atto della conversione del decreto è stato modificato l'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015 sulla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato:

- ai fini del rispetto del limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio, previsto salvo diversa indicazione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, non rilevano i lavoratori somministrati assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto di apprendistato;

- è esclusa l'applicabilità di limiti quantitativi per la somministrazione di alcune categorie di lavoratori, tassativamente individuate, tra cui i soggetti disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Si ricorda che sono lavoratori svantaggiati coloro per i quali ricorra, in via alternativa, una delle seguenti condizioni:

- a) siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- b) abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di 2e anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) abbiano superato i 50 anni di età;
- e) siano adulti che vivono soli con una o più persone a carico;



f) siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;

g) appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile.

Rientrano, invece, nella categoria di lavoratori molto svantaggiati i soggetti privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito e quelli che, privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito, appartengono a una delle categorie indicate dalle lettere da b a g sopra richiamate.

---

### **ADEMPIMENTI PER APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO**

La Legge di Bilancio 2022 aveva previsto che, per i contratti di apprendistato di primo livello stipulati nel 2022, fosse riconosciuto, ai datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a 9, all'atto dell'assunzione, uno sgravio contributivo del 100% della contribuzione dovuta, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo. Tale agevolazione non è stata rinnovata per il 2023 perciò non può essere applicata ai lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2023, per i quali i datori di lavoro interessati sono tenuti agli adempimenti informativi e contributivi secondo la disciplina illustrata dall'Inps nel messaggio 3618/2023.

#### **Regime contributivo**

Con riguardo agli obblighi contributivi a carico del datore di lavoro con numero di addetti pari o inferiore a 9, la contribuzione dovuta è fissata secondo le misure crescenti dell'1,50% (nei primi 12 mesi), del 3% (dal 13° al 24° mese) e ridotta al 5% (dal 25° mese).

Inoltre, le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello non sono soggette alla disciplina del contributo di licenziamento (c.d. ticket di licenziamento) e sono esonerate dal versamento della contribuzione di finanziamento dell'ASpl e dal relativo contributo integrativo (pari, complessivamente, all'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali).

Si ricorda, inoltre, che la riforma degli ammortizzatori sociali ha esteso le tutele, dal 1° gennaio 2022, anche ai lavoratori con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia e, quindi, non soltanto professionalizzante. I datori di lavoro sono, pertanto, tenuti ai conseguenti obblighi contributivi. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato (professionalizzante e non) sono beneficiari delle integrazioni salariali agricole e, conseguentemente, i datori di lavoro interessati sono tenuti al versamento della relativa contribuzione in ragione dell'inquadramento assegnato dall'Inps alla matricola aziendale, tenendo presente che le imprese cooperative e i loro consorzi che risultano inquadrati nel settore agricoltura sono tenuti, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, professionalizzanti e non), al





versamento della contribuzione di finanziamento della cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria, secondo le regole e le aliquote che si applicano ai datori di lavoro inquadrati nel settore dell'industria.

Viene inoltre ricordato che l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è pari al 5,84% della retribuzione imponibile per tutta la durata del periodo di formazione e per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Per quanto attiene all'aliquota datoriale nelle ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato, l'articolo 32, comma 2, D.Lgs. 150/2015, dispone, invece, che gli incentivi di cui al comma 1 (esonero dal contributo di licenziamento e dal versamento della contribuzione di finanziamento dell'ASpl e dal relativo contributo integrativo, nonché riduzione al 5% della contribuzione dal 25° mese) non siano applicabili dopo la conferma in servizio.

Il messaggio Inps riporta altresì le istruzioni operative per la compilazione del flusso Uniemens in relazione agli apprendisti assunti a decorrere dal 1° gennaio 2023 da parte dei datori di lavoro che occupino alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9.

---

### **BONUS CARBURANTE: CONGUAGLIO E RECUPERO CONTRIBUZIONE**

L'INPS, con messaggio n. 3884 del 6 novembre 2023, interviene fornendo le indicazioni circa l'assoggettamento a contribuzione del c.d. Bonus carburante pari ad € 200,00, previsto dall'art. 1, comma 1 del D. L. n. 5/2023, successivamente convertito in Legge n. 23/2023. Infatti, la quota relativa ai buoni benzina fino a 200 €, esente fiscalmente in quanto imputabile al "bonus carburante" che, in considerazione del valore degli ulteriori benefit ceduti, risulti eccedente la soglia di 3.000 € (per chi ha figli a carico) o di 258,23 €, è sempre assoggettata a contribuzione previdenziale.

#### **Nota Bene**

La quota relativa ai buoni benzina imputabile al bonus carburante eventualmente confluita nell'importo ancora capiente degli altri benefit (comprensiva di eventuali ulteriori buoni benzina) resta esclusa dalla base imponibile ai fini contributivi. Per la determinazione del limite soglia di 3.000 € o di 258,23 € si deve tenere conto di tutti quei beni o servizi (nonché di eventuali rimborsi o somme erogate per utenze di acqua, luce e gas) corrisposti da eventuali precedenti datori di lavoro.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.





**STUDIO DELL'ERA**  
*Studio Dell'Era Consulenti del Lavoro Associati*

