



Informativa Amministrazione del Personale – OTTOBRE 2023

LE ULTIME NOVITÀ	
<p>Ambiente di lavoro stressogeno: responsabilità del datore di lavoro</p> <p>Corte di Cassazione Ordinanza n. 28959 del 18 ottobre 2023</p>	<p>In tema di responsabilità del datore di lavoro per danni alla salute del dipendente, anche quando non è configurabile una condotta di mobbing, perché non sussiste un intento persecutorio, può comunque essere ravvisabile la violazione dell'articolo 2087 c.c. Ciò avviene qualora il datore consenta, anche colposamente, il mantenersi di un ambiente stressogeno, fonte di danno alla salute dei lavoratori, ovvero ponga in essere comportamenti anche in sé non illegittimi, ma tali da poter indurre disagi o stress, che si manifestano isolatamente o invece si connettono ad altri comportamenti inadempienti, contribuendo ad inasprirne gli effetti e la gravità del pregiudizio per la personalità e la salute.</p>
<p>Apprendistato di primo livello dal 1° gennaio 2023: regime contributivo nelle aziende fino a 9 dipendenti</p> <p>Messaggio INPS n. 3618 del 17 ottobre 2023</p>	<p>L'INPS riepiloga il regime contributivo applicabile dal 1° gennaio 2023 in caso di assunzione di un lavoratore con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (apprendistato duale), alla luce della mancata proroga del regime contributivo agevolato per le aziende fino a 9 dipendenti, che negli ultimi 3 anni avevano potuto assumere tali lavoratori beneficiando di uno sgravio totale dei contributi nei primi 3 anni di apprendistato.</p>
<p>DDL Bilancio 2024 e documento programmatico approvati dal Cdm</p> <p>Comunicato stampa Cdm n. 54 del 16 ottobre 2023</p>	<p>Approvato il disegno di legge recante il bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024. Tra le misure contenute nel disegno di legge:</p> <ul style="list-style-type: none">• la riduzione della pressione fiscale a sostegno dei redditi medio-bassi dei lavoratori dipendenti e dei pensionati;• risorse per le famiglie numerose e per la natalità;• la detassazione dei premi di produttività al 5% e dei fringe benefits fino a 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico e fino a 1.000 euro per tutti gli altri;• la revisione dell'APE.
<p>Riforma fiscale: novità in arrivo</p> <p>Comunicato stampa Cdm n. 54 del 16 ottobre 2023</p>	<p>Il Consiglio dei Ministri ha approvato:</p> <ul style="list-style-type: none">• un decreto legge che introduce misure urgenti in materia economica e fiscale, in favore degli enti territoriali;• un decreto legislativo di attuazione del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi;• un decreto legislativo in materia di fiscalità internazionale. <p>Si segnala, per l'anno 2024, la riduzione a tre degli scaglioni di reddito e delle aliquote progressive di tassazione del reddito delle persone fisiche. Per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, vengono introdotti incentivi per le nuove assunzioni.</p>



COMMENTI

IL MINISTERO "SPIEGA" IL CONTRATTO A TERMINE DOPO IL DECRETO LAVORO

Il Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 9/2023, fornisce le prime indicazioni in merito alle novità contenute nell'art. 24 del DL n. 48/2023, come modificato dalla Legge di conversione n. 85/2023, relative alla disciplina dei contratti a termine. Come precisa il Ministero, è bene ricordare che le nuove disposizioni di cui all'art. 24 modificano la disciplina già prima contenuta negli artt. da 19 a 29 del D.Lgs n. 81/2015, ai quali va fatto comunque riferimento.

Tra le principali novità si segnala la nuova formulazione dell'art. 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015 e, quindi, la possibilità di ricorrere all'utilizzo delle "causali"

- nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi richiamati dall'art. 51 del menzionato decreto, vale a dire da quelli nazionali, territoriali o aziendali stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o dalle relative RSA o RSU (lett.a); ovvero
- in assenza di tali previsioni (lett. a), alle condizioni individuate dai contratti collettivi applicati in azienda e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti (lett. b); nonché, in ogni caso,
- per la sostituzione di altri lavoratori (lett. b-bis).

Con particolare riferimento a **proroghe e rinnovi**, il Ministero del Lavoro precisa che, nei primi 12 mesi di contratto, gli stessi possono essere concordati liberamente, ossia senza alcun obbligo di indicare la relativa causale.

Ed ecco un'altra novità: si riparte da capo. In sostanza, in base all'art. 24, comma 1-ter, del DL n. 48/2023, ai fini del computo del termine di 12 mesi previsto dall'art. 19, comma 1, e dall'art. 21, comma 1, del D.Lgs n. 81/2015, come modificati dai commi 1 e 1-bis, si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del DL ossia, solo di quelli stipulati dal 5 maggio 2023.

Da ultimo, l'art. 24, comma 1-quater del DL n. 48/2023, interviene con riferimento alla **somministrazione**. Ivi si prevede che all'art. 31, comma 1, del D.Lgs 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo, dopo le parole: "*il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato*", sono inserite le seguenti: "*esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato*";

b) dopo il secondo periodo è inserito il seguente: "*È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori di cui all'articolo 8, co. 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro*".