

Padova, 12 maggio 2023

Circolare n° 6/2023

Alla Spett.le Clientela

Oggetto: Decreto Lavoro.

Gentili Clienti, riepiloghiamo di seguito in ordine di importanza le principali novità in materia di lavoro introdotte dal D.L. n. 48/2023 (c.d. **Decreto Lavoro**) in vigore dal 5 maggio 2023.

N.B.: trattandosi di Decreto Legge ci sono 60 gg di tempo per la conversione in legge durante i quali possono essere previste modifiche alla norma, ulteriori novità o, nel peggiore e remoto dei casi, la decadenza della norma stessa qualora non venga convertita.

ESONERO CONTRIBUTIVO IVS LAVORATORI DIPENDENTI

E' previsto per i periodi di paga **dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023** (ad esclusione della 13esima mensilità) un aumento dell'**esonero** sull'aliquota dei **contributi previdenziali** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (**IVS**) dovuta dai **lavoratori dipendenti** del settore pubblico e privato, ad esclusione dei lavoratori domestici, già analizzata nella [Circolare di Studio n. 1/2023](#). L'esonero a favore del dipendente spettante per il secondo semestre 2023 sarà pari a:

- al **7%**, se la **retribuzione imponibile non eccede** l'importo mensile di **1.923 euro**;
- al **6%**, se la **retribuzione imponibile** mensile è **superiore a 1.923 euro e non eccede l'importo di 2.692 euro**.

Imponibile previdenziale mensile		Riduzione aliquota IVS	Aliquota IVS effettiva
Limite inferiore	Limite superiore		
-	1.923 euro	7%	2,19%
1.924 euro	2.692 euro	6%	3,19%

N.B.: *si attendono ora la conversione del D.L. e le indicazioni dell'INPS per la piena operatività della misura – l'intervento si tradurrà in pratica in un AUMENTO del netto in busta paga per il lavoratore da luglio fino a dicembre 2023.*

CONTRATTI A TERMINE

La normativa sui contratti a termine era stata rivista l'ultima volta nel 2018 dal c.d. Decreto Dignità che aveva introdotto un sistema di causali stringenti in caso di superamento della durata di 12 mesi o in caso di rinnovo del contratto. Di seguito analizziamo brevemente la normativa ad oggi in vigore così come modificata dal Decreto Lavoro.

Contratto a termine di durata fino a 12 mesi

Fino a 12 mesi di durata il contratto a termine rimane "acausale" come in precedenza, quindi è possibile stipularlo per qualsiasi motivazione senza necessità di specificarla nella lettera di assunzione.

Contratto a termine di durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi – Rinnovo (NEW)

Ferma restando la durata massima di 24 mesi, in caso di rinnovo del contratto o di superamento dei 12 mesi è prevista l'apposizione della causale (motivazione specifica) al contratto a termine. **Il Decreto Lavoro ha abrogato le causali precedenti** (*esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività - esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria*) **introducendo le seguenti:**

- **CAUSALI PREVISTE DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA** > possono essere previste sia dal contratto nazionale applicato in azienda ma anche da un contratto aziendale stipulato ad hoc per la propria realtà in base alle esigenze effettive di flessibilità che ogni azienda può presentare (il contratto aziendale necessita di accordo sindacale).
- **ACCORDO TRA LE PARTI (azienda e lavoratore) PER ESIGENZE TECNICHE, ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE SOLO IN ASSENZA DELLE CAUSALI DI CUI SOPRA E FINO AL 30/04/2024** > tale causale è possibile utilizzarla solo nel caso in cui la contrattazione collettiva non preveda nulla, altrimenti bisogna attenersi alle causali previste dalla stessa senza possibilità di deroga, e solo per i contratti attivati entro il 30/04/2024 – tale “novità” resuscita il c.d. causalone previsto ante 2015 e che già in passato aveva creato molto contenzioso giurisprudenziale e, di fatto, allarga a possibili e più varie motivazioni senza però diminuire o azzerare il rischio relativo ad una futura impugnazione da parte del lavoratore.
- **SOSTITUZIONE DEI LAVORATORI ASSENTI** > rimane ferma la possibilità di sostituire i lavoratori assenti per qualsiasi motivazione (ferie, maternità, aspettativa, ecc.) ad eccezione di coloro assenti per sciopero.

Rimangono ferme tutte le altre regole generali previste per i contratti a termine e le relative deroghe previste della contrattazione collettiva, nazionale o aziendale; pertanto ogni situazione dovrà essere analizzata nello specifico.

AUMENTO ESENZIONE FRINGE BENEFIT PER GENITORI CON FIGLI A CARICO

Limitatamente al **periodo d'imposta 2023 e solo per i genitori lavoratori subordinati con figli fiscalmente a carico** (*figli naturali, adottivi o affidati*) viene **aumentato** da 258,23 euro a **3.000,00 euro il tetto di esenzione dei fringe benefit aziendali**. In **deroga** a quanto previsto dall'articolo 51 comma 3 del TUIR, **oltre al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati** ai lavoratori dipendenti (*buoni spesa/benzina/acquisto, auto a uso promiscuo, ecc.*) **non concorrono a formare il reddito le somme erogate o rimborsate** ai medesimi dai datori di lavoro **per il pagamento delle utenze domestiche** (*Servizio idrico integrato, energia elettrica e gas naturale*). L'erogazione non è obbligatoria e il costo dei buoni e delle somme erogate e/o rimborsate è a completo carico azienda.

Il lavoratore dipendente dovrà fornire un'autodichiarazione nella quale indica il Codice Fiscale dei figli a carico e, in caso di rimborso delle utenze domestiche di competenza del 2023, dovrà anche fornire le bollette o integrare l'autodichiarazione indicando l'importo e il riferimento delle bollette stesse. Il figlio si intende a carico se ha un reddito max. di 4.000 euro fino a 24 anni di età o se ha un reddito max. di 2.840,51 euro se maggiore di 24 anni di età.

N.B.: tale previsione normativa ha generato molte critiche e intenzioni di modifica, consigliamo pertanto di procedere come segue:

- Attendere la conversione del Decreto Legge per avere la sicurezza di una corretta applicazione della norma;

- Dato che è possibile stabilire con certezza solo a fine anno se i figli sono fiscalmente a carico sarebbe meglio attendere ottobre/novembre per decidere se corrispondere i fringe benefit entro il tetto maggiorato, salvo il caso di figli (minori con età ridotta o per altre casistiche) che con sicurezza non percepiranno alcun reddito e saranno quindi fiscalmente a carico senza alcun dubbio;
- Attendere pronuncia dell'Agenzia Entrate anche per l'eventuale estensione ai lavoratori titolari di reddito assimilato – Collaboratori e Amministratori – in quanto al momento dalla lettura della norma sembra non siano ricompresi nei beneficiari dell'estensione del tetto fringe.

SEMPLIFICAZIONI AL “DECRETO TRASPARENZA”

Il Decreto Lavoro offre importanti **semplificazioni** in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al contratto/rapporto di lavoro. In particolare prevede che l'onere informativo relativo ad alcuni istituti contrattuali (*ferie, congedi in generale, formazione, recesso dal rapporto, retribuzione, orario, ecc.*) può ritenersi assolto con l'indicazione del **riferimento normativo o della contrattazione collettiva**, anche aziendale, che ne disciplina le materie. Inoltre, stabilisce che il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito/portale web, **i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro** (a tal fine può tornare molto utile il [Portale di Studio](#) che stiamo progressivamente attivando per tutti i Clienti). Il Decreto chiarisce anche che il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a **informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio che incidano sul rapporto di lavoro solo se si tratta di sistemi integralmente automatizzati**. In ogni caso gli obblighi informativi non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

È stato previsto un **incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile** ai fini previdenziali per un periodo massimo di **12 mesi** a favore dei datori di lavoro privato che effettuino, nel periodo **1/06/2023 – 31/12/2023** assunzioni di giovani nelle seguenti condizioni:

- all'atto dell'assunzione **non abbiano ancora compiuto il 30° anno** di età;
- che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studio o di formazione (**NEET**);
- che siano registrati al programma operativo nazionale “Iniziativa Occupazione Giovani” (**Garanzia giovani**).

La norma in oggetto prevede che il beneficio possa essere applicato alle assunzioni con **contratto a tempo indeterminato**, anche a scopo di somministrazione, ed al contratto di **apprendistato professionalizzante**, mentre non è fruibile per i rapporti di lavoro domestico. Il beneficio è **cumulabile con altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato. **In caso di cumulo con altri incentivi la misura è ridotta al 20%** (anziché 60% della retribuzione lorda). Il datore di lavoro dovrà inoltrare all'INPS la domanda per la fruizione dell'incentivo **attraverso apposita procedura telematica** (l'incentivo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande).

SANZIONI AMMINISTRATIVE PER OMESSO VERSAMENTO DI CONTRIBUTI

Viene **mitigata la sanzione amministrativa pecuniaria per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali, per la quota a carico del lavoratore**, operate dal datore di lavoro sulla retribuzione del lavoratore stesso, per un **importo non superiore ad euro 10.000**. La **sanzione**, in precedenza fissata in un importo compreso tra

euro 10.000 ed euro 50.000, viene **ridotta a 1,5 volte l'importo omesso fino a 4 volte lo stesso importo**. Resta fermo che il datore di lavoro non risulta punibile, né è soggetto alla sanzione amministrativa, laddove provveda al versamento degli importi dovuti entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

PRESTAZIONI OCCASIONALI NEL SETTORE TURISTICO E TERMALE

È stata prevista l'elevazione, del compenso per le prestazioni occasionali, a **15.000 euro** per gli utilizzatori che operano nei **settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento**. Inoltre, per gli utilizzatori dei medesimi settori, è stato ampliato il limite dimensionale a **25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato**

INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DI ASSEGNO DI INCLUSIONE

Assunzione mediante contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o apprendistato

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'**Assegno di inclusione** (misura che sostituirà dal 2024 il Reddito di Cittadinanza) con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato**, pieno o parziale, o anche mediante contratto di **apprendistato**, è riconosciuto, per un **periodo massimo di 12 mesi**, l'**esonero dal versamento del 100%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo di importo pari a 8.000 euro** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Il datore di lavoro sarà tenuto alla **restituzione** delle somme legate all'incentivo maggiorate delle sanzioni civili nel caso di licenziamento nel corso dei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo (non è chiaro se si tratta di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o oggettivo - si attendono chiarimenti). L'esonero è riconosciuto anche per le **trasformazioni** dei contratti a tempo determinato **in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di ventiquattro mesi**, inclusi i periodi di esonero fruiti in virtù di un contratto a termine (vedi sotto).

Assunzione mediante contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'**Assegno di inclusione** con contratto di lavoro subordinato a **tempo determinato o stagionale**, pieno o parziale, è riconosciuto, per un **periodo massimo di dodici mesi** e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, l'**esonero dal versamento del 50%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo di importo pari a 4.000 euro** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Condizioni per l'accesso al beneficio

L'incentivo è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che **inserisce l'offerta** di lavoro nel sistema informativo **SIISL**.

INCENTIVI PER IL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Al fine di valorizzare e incentivare le competenze professionali dei giovani con disabilità il Decreto Lavoro, prevede il riconoscimento di un **contributo in favore degli enti del Terzo settore, delle Organizzazioni di volontariato e delle Associazioni di promozione sociale, delle Organizzazioni non lucrative di utilità sociale per ogni lavoratore con disabilità assunto ai sensi della Legge n. 68/1999 con contratto di lavoro a tempo**

indeterminato nel periodo 1/08/2022 – 31/12/2023. Il contributo spetta a favore dell'Ente datore di lavoro per ogni **persona con disabilità di età inferiore a 35 anni** per lo svolgimento di attività conformi allo statuto. Entro il 1° marzo 2024 saranno definite le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo e le modalità e i termini di presentazione delle domande, nonché le procedure di controllo.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo

Cordiali Saluti

I Professionisti dello Studio Bertagnin

B & A