

Padova, 18 luglio 2023

Circolare n° 09/2023

Alla Spett.le Clientela

Oggetto: Conversione in legge del Decreto Lavoro.

Gentili Clienti, il D.L. n. 48/2023 (c.d. **Decreto Lavoro**) è stato convertito con Legge n. 85/2023. Di seguito analizziamo le modifiche di maggior rilievo apportate in sede di conversione, mentre per le misure confermate rimane valido quanto indicato nella [Circolare di Studio n. 6/2023](#).

CONTRATTI A TERMINE

Rinnovi con causale solo sopra i 12 mesi

La principale novità apportata in sede di conversione in legge del Decreto Lavoro riguarda la sostanziale **parificazione dei “rinnovi” alle “proroghe” con riferimento all’applicazione delle causali** che legittimano l’apposizione del termine del contratto. Come noto sinora in caso di “rinnovo” del contratto a termine era sempre necessario indicare una causale giustificatrice indipendentemente dalla durata complessiva dei rapporti a termine intercorrenti tra le parti, mentre nel caso di “proroga” di un contratto, la causale era necessaria solamente al superamento dei 12 mesi complessivi di durata.

>>> La modifica apportata dal Legislatore **esclude l’obbligo di indicazione delle causali giustificatrici** l’apposizione del termine **anche nel caso di rinnovi** dei contratti a tempo determinato qualora la **durata complessiva** del rapporto sia **pari o inferiore a 12 mesi**.

Computo durata complessiva contratti

In considerazione delle importanti modifiche apportate alla disciplina dei contratti a termine, soprattutto con riferimento alle causali che legittimano l’apposizione del termine, il Legislatore introduce una **“clausola di neutralità”** rispetto al computo della durata complessiva dei contratti a termine. Infatti, viene stabilito che ai fini del **computo dei 12 mesi** per i quali la norma non prevede l’indicazione delle causali si dovranno **tenere in considerazione solamente i contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023**, data di entrata in vigore del Decreto Lavoro. Eventuali contratti stipulati prima di tale data, ancorché fra le medesime parti, sono neutralizzati ai fini del computo dei 12 mesi e quindi il datore lavoro e il lavoratore potranno stipulare un nuovo contratto acausale anche se in precedenza avevano stipulato un contratto a termine con causali ovvero anche se la durata complessiva, considerando i periodi di rapporto antecedenti il 5 maggio 2023, sia superiore a 12 mesi.

Tale clausola **non incide sulla durata massima complessiva** dei rapporti a termine, che rimane **confermata in 24 mesi** (salvo la diversa durata prevista dalla contrattazione collettiva o l’ipotesi di ricorrere al contratto in deroga assistita).

AUMENTO ESENZIONE FRINGE BENEFIT PER GENITORI CON FIGLI A CARICO

In sede di conversione del Decreto Lavoro è stata sostanzialmente confermato l'innalzamento per il 2023 della soglia di esenzione per i fringe benefit per i genitori lavoratori dipendenti con figli a carico. Pertanto, nell'anno 2023 saranno operativi i seguenti limiti:

- **senza figli a carico** è confermata la **soglia ordinaria di euro 258,23** per i beni ceduti e i servizi prestati;
- **con figli a carico** si introduce la **soglia di euro 3.000** che, oltre ai beni ceduti e ai servizi prestati, possono includere anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche relative al servizio idrico, all'energia elettrica e al gas naturale.

Di assoluto rilievo risulta essere l'indicazione, contenuta nelle Schede di lettura di accompagnamento del disegno di legge di conversione, circa **l'applicazione dell'esenzione di euro 3.000 anche ai fini della determinazione della base imponibile della contribuzione previdenziale**.

Nel rispetto delle soglie indicate, di seguito riepiloghiamo le "voci" rientranti nel limite di non imponibilità:

- PER TUTTI > beni ceduti e servizi prestati quali ad esempio:
 - i buoni acquisto;
 - i buoni carburante;
 - i cesti natalizi;
 - i premi per assicurazioni extra-professionali;
 - le autovetture ad utilizzo promiscuo;
 - il cellulare ad uso privato;
 - i generi in natura prodotti dall'azienda.
- PER TETTO 3.000 EURO > somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (*le utenze devono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese*).

Inoltre, si ricorda che i fringe benefit possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche **ad personam** e che, superato il limite di esenzione suddetto, l'intero valore diventa imponibile ai fini fiscali e contributivi.

Dichiarazione del lavoratore

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.

Dichiarazione del datore di lavoro

Solo per le aziende nelle quali sono presenti Rappresentanze Sindacali (RSA/RSU), i datori di lavoro che intenderanno erogare i fringe benefit nella misura maggiorata a 3.000 euro dovranno darne informativa alle RSA/RSU laddove presenti.

N.B.: consigliamo di attendere la pubblicazione della Circolare applicativa da parte dell'Agenzia delle Entrate al fine di avere chiarezza su alcuni dubbi applicativi non risolti dalla legge di conversione. Inoltre, ricordiamo che in alcuni casi è possibile stabilire con certezza solo a fine anno se i figli sono fiscalmente a carico e quindi

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.

PROROGA DIRITTO ALLO SMART WORKING PER SOGGETTI FRAGILI E GENITORI CON FIGLI U14

La Legge di conversione del Decreto Lavoro ha prorogato il **diritto allo smart working** (c.d. lavoro agile):

- **fino al 30/09/2023** per i **lavoratori fragili** (patologie di cui al Decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022) - il datore di lavoro è tenuto ad assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento;
- **fino al 31/12/2023** anche in assenza degli accordi individuali e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione per:
 1. i **genitori** lavoratori con almeno un **figlio minore di 14 anni**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore;
 2. i **lavoratori** che sulla base delle valutazioni dei medici competenti siano **maggiormente esposti al rischio di contagio dal virus SARSCoV-2** in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

LIMITI QUANTITATIVI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

La modifica normativa **esclude dalle limitazioni numeriche** proprie della **somministrazione di lavoro a tempo indeterminato**:

- i *lavoratori somministrati assunti con contratto di apprendistato*;
- i lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:
 - *lavoratori iscritti alle liste di mobilità* assunti a tempo determinato per un periodo non superiore a 12 mesi;
 - *soggetti disoccupati* che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
 - *lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati* ai sensi del Regolamento (UE) n. 651/2014.

DETAZZAZIONE LAVORO NOTTURNO E FESTIVO SETTORE TURISTICO-ALBERGHIERO

In sede di conversione in legge del Decreto Lavoro è stato previsto per il **periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023** a favore dei **lavoratori del comparto del turismo** con un reddito di lavoro dipendente nel 2022 non superiore a euro 40.000 euro il riconoscimento di una somma a titolo di **trattamento integrativo speciale** che non rileva ai fini della determinazione del reddito imponibile **pari al 15% delle retribuzioni lorde** corrisposte in relazione al **lavoro notturno** e alle prestazioni di **lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi**. Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale in esame su **richiesta del lavoratore**, che attesta per iscritto l'importo del reddito dipendenti conseguito nel 2022 non superiore a euro 40.000 euro e compensa il credito così maturato mediante l'istituto della

compensazione. >>> *L'attuazione di questa nuova misura di sostegno al reddito necessita di interventi di prassi amministrativa da parte dell'Agenzia delle Entrate.*

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

Cordiali Saluti
I Professionisti dello Studio Bertagnin

B & A