



Olginate, 18 Maggio 2023

Prot.38/23

#lavoro

Spett.le                      Cliente

## DECRETO LAVORO

A seguito dell'emanazione del Decreto-legge n. 48 del 4 maggio 2023 (c.d. Decreto Lavoro), riassumiamo di seguito le principali novità per datori di lavoro e lavoratori dipendenti.

### MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il decreto modifica profondamente la normativa dei contratti a termine riscrivendo l'attuale disciplina delle causali contenuta nell'art. 19 del d.lgs. 81/2015.

La scelta operata dal Legislatore nel 2018 (decreto Dignità) di prevedere stringenti condizioni chiamate "causali" per la stipula di contratti a tempo determinato superiori ai 12 mesi ha reso di fatto finora molto difficile il ricorso a questo strumento oltre i 12 mesi iniziali.

A fronte delle sempre più diffuse esigenze di flessibilità richieste dalle imprese, il nuovo articolo 19 mantiene inalterata la possibilità di stipulare contratti a termine senza bisogno di giustificare le ragioni entro i 12 mesi e riconosce la possibilità di prorogare i contratti fino a 24 mesi nei seguenti casi:

1. nei casi previsti dai contratti collettivi;
2. in assenza della ipotesi n. 1, per **"esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti"**. Questa ipotesi è prevista solo per le proroghe effettuate **fino al 30 Aprile 2024**, momento in cui si prevede che i contratti collettivi si siano adeguati inserendo al loro interno le causali giustificative.
3. in sostituzione di altri lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Alla luce della nuova norma, in assenza di previsioni specifiche da parte dei contratti collettivi, sarà possibile concordare tra datore di lavoro e lavoratore quali siano le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che giustificano la prosecuzione del contratto di lavoro oltre i 12 mesi. Questa procedura sarà possibile (salvo proroghe) sino al 30.04.2024, data nella quale si stima che i contratti collettivi nazionali saranno integrati con specifiche previsioni relative alle circostanze che possono giustificare la continuazione di un contratto a termine oltre i 12 mesi.



Nelle more dell'adeguamento di tutti i ccnl, i datori di lavoro che applicano quei ccnl ancora privi di specifiche causali dovranno valutare ogni situazione concreta indicando nell'accordo di prosecuzione con il singolo lavoratore le specifiche esigenze caratterizzate da un'oggettiva incertezza circa l'organizzazione dell'attività produttiva che giustificano la prosecuzione del contratto a tempo determinato.

Pertanto, riteniamo, ad una prima lettura della norma, che non basterà semplicemente richiamare la previsione "esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva" ma bisognerà articolare quali siano nello specifico le ragioni giustificative di una maggiore flessibilità.

Arco temporale	Causali
Entro i 12 mesi	Nessuna giustificazione è dovuta
Dai 12 ai 24 mesi	Nei casi previsti dai ccnl; in assenza di previsioni da ccnl per esigenze tecniche, organizzative o produttive (entro il 30.04.2023); per ragioni sostitutive
Dai 24 ai 36 mesi	Previo passaggio innanzi a ispettorato del lavoro o commissione di certificazione

### ESONERO CONTRIBUTIVO

Il decreto porta dal 3 al 7% per redditi fino a 25.000 Euro e dal 2 al 6% per redditi fino a 35.000 Euro l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti.

Le nuove esenzioni mensili da 6 a 7 punti percentuali saranno applicabili **dal 01.07.2023 al 31.12.2023** (salvo proroghe).

Limite retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali	Esonero contributivo
Inferiore a 1.923 Euro	7.00%
Inferiore a 2.692 Euro	6.00%



## FRINGE BENEFIT FINO A 3.000 EURO

Limitatamente al periodo di imposta 2023, in deroga all'art. 51 comma 3 TUIR, il decreto prevede che il limite complessivo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai **lavoratori dipendenti con figli a carico** (nelle condizioni previste dall'art. 12 comma 2 TUIR) sia **innalzato a 3.000 Euro**.

Inoltre, **solo per questa categoria di lavoratori (con figli a carico)**, è previsto che siano ricomprese nel limite di 3.000 Euro anche le **somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale**.

L'applicazione del maggiore limite di 3.000 Euro è applicabile se il lavoratore dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli a carico (compresi i figli nati fuori dal matrimonio, adottivi o affidatari).

Ulteriore adempimento necessario in questo caso è il passaggio obbligatorio mediante informativa alle RSU, laddove presenti in azienda.

I benefit in questione sono applicabili anche ad personam pertanto non è necessario che venga erogata la stessa somma o attribuito lo stesso bene/servizio a tutti o a determinate categorie di lavoratori.

A tutti i lavoratori senza figli a carico continua ad applicarsi l'ordinario limite previsto dal TUIR pari a 258,23 Euro annui e non è prevista la possibilità di erogare o rimborsare somme di denaro in relazione alle utenze domestiche.

Soggetti beneficiari	Limite fringe benefit*	Tipologia di benefit	Bonus Carburante*
Lavoratori dipendenti senza figli a carico	258,23 Euro	Solo beni o servizi	200,00 Euro
Lavoratori dipendenti con figli a carico	3.000,00 Euro	Beni o servizi e somme di denaro per utenze domestiche	200,00 Euro

\*Si ricorda il diverso trattamento dei due benefici. I fringe benefit sono esenti sia a fini contributivi sia a fini fiscali. I buoni carburante sono imponibili a fini contributivi ma non a fini fiscali.

Viste le particolarità presentate dalla norma, ai fini dell'applicabilità concreta del nuovo limite sarà necessario attendere indicazioni più precise dall'Agenzia delle Entrate.

Salvo contrarie indicazioni poste dalla circolare ADE di prossima emanazione, l'innalzamento del limite dei fringe benefit a 3.000 Euro si applica anche ai soggetti titolari di redditi assimilati a lavoro dipendente con figli a carico (ad es. co.co.co., amministratori). Mentre è già stato chiarito che i titolari di redditi assimilati non possono essere beneficiari di Bonus Carburante.



## INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI

Per sostenere l'occupazione giovanile è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per le assunzioni effettuate **dal 01.06.2023 al 31.12.2023**.

Per far sì che il datore di lavoro possa beneficiare dell'incentivo, il giovane deve possedere **congiuntamente** i seguenti requisiti:

1. non avere ancora compiuto, alla data di assunzione, il 30° anno di età;
2. non avere né una occupazione né essere inserito in un percorso di studi o di formazione (cd NEET: Not in Education, Employment or Training);
3. essere registrato al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (PON Iniziativa Occupazione Giovani).

L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

La misura di incentivo spettante viene recuperata dal datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive (tramite compensazione con importi a debito dovuti all'INPS).

La procedura di richiesta dell'incentivo, ancora in definizione da parte dell'INPS, prevede una prima fase di "domanda di fruizione dell'incentivo" da inviare all'INPS. L'istituto deve provvedere, entro 5 giorni, a comunicare all'Azienda la presenza o meno di risorse per l'accesso all'incentivo. In caso affermativo, il datore di lavoro ha 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro in modo da non perdere la "prenotazione" delle risorse riservate in suo favore.

Siamo in attesa di ricevere indicazioni operative specifiche che INPS diramerà con apposita circolare.

Incentivi applicati	Misura dell'incentivo
Incentivo Occupazione Giovani	60% della retribuzione imponibile a fini previdenziali
Incentivo Occupazione Giovani + Agevolazione contributiva under 36 / Altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa	20% della retribuzione imponibile a fini previdenziali



## **SOPPRESSIONE DEL DECRETO TRASPARENZA**

Al fine di agevolare e snellire gli adempimenti a carico del datore di lavoro, l'onere informativo gravante sui datori di lavoro in merito alle condizioni del rapporto di lavoro che era stato notevolmente appesantito dal D.lgs. 104/2022, viene ora ridimensionato.

È previsto che, in relazione a molte delle informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, l'onere informativo sia assolto semplicemente indicando il riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale, che disciplina le materie.

Pertanto le “schede informative”, aggiuntive ai contratti individuali resi obbligatorie a partire da Agosto 2022, che descrivevano nel dettaglio quasi ogni aspetto del rapporto di lavoro, potranno non essere più essere allegate.

Siccome la norma prevede che sarà però necessario mettere a disposizione dei lavoratori, anche mediante pubblicazione sul sito web aziendale, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali nonché gli eventuali regolamenti interni aziendali, nei futuri contratti di assunzione indicheremo che i contratti collettivi saranno a disposizione presso gli uffici aziendali.

Per lo Studio Valsecchi & Associati

Dott.ssa Lucrezia Caldirola