

DECRETO LAVORO – LE PRINCIPALI NOVITA'

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023, il **Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48**, c.d. **Decreto Lavoro**, in vigore dal **5 maggio 2023**.

Di seguito si illustrano le principali novità per i datori di lavoro.

INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE (NEET)

Il Decreto, per un periodo di **dodici mesi**, prevede un **incentivo pari al 60%** della **retribuzione mensile lorda** a favore dei datori di lavoro privato che effettuino, nel periodo **1° giugno - 31 dicembre 2023** assunzioni di giovani che si trovino nelle seguenti condizioni:

- che all'atto dell'assunzione **non abbiano ancora compiuto il trentesimo anno di età**;
- che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studio o di formazione (NEET);
- che siano registrati al programma **Garanzia giovani**.

Il beneficio può 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 inoltre **cumulabile con l'esonero contributivo per l'assunzione di giovani** di cui all'art. 1, c. 297, della Legge n. 197/2022 e con **altri esoneri** o riduzioni previsti dalla normativa vigente, e comunque **nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato**.

L'incentivo è riconosciuto, nei limiti delle risorse stanziare, nella **misura del 60%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per un **periodo di 12 mesi**.

In caso di cumulo con altri incentivi la misura è ridotta al **20%**.

INCENTIVI PER IL LAVORO DI PERSONE CON DISABILITA'

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 **tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023**.

INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DEL NUOVO REDDITO DI INCLUSIONE (DAL 2024)

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a **TEMPO INDETERMINATO**, pieno o parziale, o anche mediante contratto di **apprendistato**, è riconosciuto, per un **periodo massimo di dodici 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.
-

L'esonero è riconosciuto anche per le **trasformazioni** dei contratti a tempo determinato in **contratti a tempo indeterminato**.

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.

PRESTAZIONI OCCASIONALI IN DETERMINATI SETTORI DI ATTIVITA'

L'art. 37 interviene nuovamente a modifica dell'articolo 54-bis del DL n. 50/2017 (in tema di prestazioni occasionali effettuate tramite il vecchio sistema dei voucher), prevedendo 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 da 10 a **25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato per poter accedere all'utilizzo di tale tipologia di prestazione** (oltre tale soglia dimensionale non è possibile ricorrere a tale tipologia di prestazione).

SANZIONI AMMINISTRATIVE PER OMESSO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI

L'articolo 23 apporta modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in casi di omesso versamento di ritenute previdenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti.

Nello specifico, viene **ridotta 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 una volta e mezzo l'importo omesso fino a quattro volte lo stesso importo**.

AUMENTO DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO A FAVORE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Come anticipato, la norma approvata nel **Decreto Lavoro**, limitatamente ai periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, prevede:

- l'aumento di **4 punti percentuali** delle **misure riduttive** previste dalla Legge n. 197/2023;
- la **non applicabilità** di tale aumento sul rateo di **tredicesima**.

Conseguentemente, la **riduzione dell'aliquota IVS a carico del dipendente**, per il periodo **dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023**, è così stabilita:

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

Preme sottolineare che l'aumento della riduzione contributiva previsto dal DL Lavoro non si applica al rateo di **tredicesima mensilità**.

Ci preme informare che, in caso di richieste di simulazioni di costo o di cedolino, tale riduzione non potrà essere presente poiché i gestionali saranno adeguati solamente a seguito della pubblicazione della circolare Inps nei prossimi mesi.

NUOVE CAUSALI PER I CONTRATTI A TERMINE

Le precedenti **causali legali**, necessarie per l'apposizione del termine nel contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi ed entro i 24 mesi, o in caso di riassunzione a tempo determinato, di cui alle lettere a), b), b-bis) del **comma 1 dell'articolo 19 del D.Lgs n. 81/2015** vengono eliminate e **sostituite** con quelle nuove, per cui la disposizione ora prevede che:

"Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;*
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;*
- b-bis) in sostituzione di altri lavoratori."*

Dunque, a partire dal **5 maggio**, ferma restando sempre la **possibilità** del ricorso al rapporto a termine (nonché in caso di rinnovo o proroga dello stesso) nell'ipotesi di **sostituzione** di altri lavoratori, le **previgenti causali legali** vengono **eliminate** demandando alla **contrattazione collettiva** la definizione di causali rispondenti alle necessità di maggiore flessibilità da parte delle imprese.

LIMITE DI ESENZIONE FRINGE BENEFITS A EURO 3.000 PER DIPENDENTI CON FIGLI

"Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (...)."

Pertanto, **limitatamente al periodo d'imposta 2023** e con riferimento ai **solli lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico**, la **soglia di non imponibilità dei beni e servizi ceduti dai datori di lavoro**, fissata in via generale in euro 258,23, è elevata **ad euro 3.000**, con estensione in questo caso anche alle somme erogate o rimborsate dai medesimi datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche.

Innanzitutto, si fa riferimento "*ai lavoratori dipendenti*", dunque, ai titolari di reddito di lavoro dipendente. Sembrerebbero, pertanto, esclusi i lavoratori titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente (come tirocinanti, collaboratori o amministratori con compenso): sul punto si consiglia di attendere il pronunciamento ufficiale da parte dell'Agenzia delle Entrate.

L'ulteriore requisito richiesto espressamente dalla norma per la definizione dei lavoratori beneficiari della soglia di non imponibilità di euro 3.000 è la presenza di "*figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2*" del TUIR, dunque, di figli fiscalmente a carico.

A tali fini, si considerano figli fiscalmente a carico, quelli di età

- o non superiore a ventiquattro anni e con reddito complessivo annuo non eccedente euro 4.000,00,
- o superiore a ventiquattro anni e con reddito complessivo annuo non superiore a euro 2.840,51.

Con riferimento, invece, alle voci rientranti nel limite di non imponibilità di euro 3.000, si tratta a titolo di esempio di:

- buoni acquisto;
- buoni carburante;
- cesti natalizi;

- premi per assicurazioni extra-professionali;
- auto ad uso promiscuo;
- i generi in natura prodotti dall'azienda, ecc.;
- somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

A tale ultimo riguardo, si ritengono ancora valide le indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate, nella Risoluzione n. 35/2022, che trovate approfondite nella nostra circolare del 19 novembre 2022 ([clicca qui per vederla](#)).

Dichiarazione a carico del lavoratore

Per espressa previsione legislativa, l'applicazione della soglia di esenzione di euro 3.000 è subordinata alla dichiarazione da parte del lavoratore di averne diritto, attestando la presenza di figli, compresi quelli nati fuori del matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati, fiscalmente a carico ai sensi dell'art. 12, comma 2 del TUIR, indicandone il codice fiscale.

La dichiarazione fatta a inizio anno relativa ai carichi fiscali, non è idonea a richiedere l'ampliamento della soglia a 3000 euro: dovrà quindi essere tassativamente prevista un'apposita dichiarazione.

Attualmente non è chiaro se, in caso di ripartizione del carico fiscale al 50% tra i genitori, anche la soglia dei 3000 euro vada riproporzionata al 50%: su tale punto occorrerà attendere chiarimenti.

Il datore di lavoro è invece tenuto, preventivamente, ad informare in tal senso le Rappresentanze Sindacali Unitari (o le RSA anche se non espressamente richiamate nella norma) laddove presenti in azienda. Posto che l'adempimento in parola ha una finalità informativa (non costituisce, infatti, una comunicazione soggetta a parere, tantomeno, autorizzativo da parte delle rappresentanze sindacali), dal tenore della norma, si giunge alla conclusione che, in assenza delle RSU (o RSA), l'adempimento non sussiste.

In conclusione, per il periodo d'imposta 2023, trovano, dunque, applicazione due distinte soglie di non imponibilità dei c.d. fringe benefits, con ambito soggettivo e oggettivo di applicazione differente. Nello specifico, per i lavoratori dipendenti

- **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**, con la possibilità di includervi 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.

ATTENZIONE: PER LA CORRETTA APPLICAZIONE DI QUANTO SOPRA IN RIFERIMENTO ALLA SOGLIA DEI 3.000 EURO, OCCORRERÀ NECESSARIAMENTE ATTENDERE LA PUBBLICAZIONE DELLA CIRCOLARE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE, PERTANTO CONSIGLIAMO DI ATTENDERE POICHÉ NON ABBIAMO INFORMAZIONI ULTERIORI ALTRE A QUELLE RIPORTATE.

DONATI & SUZZI ASSOCIATI

CONSULENTI DEL LAVORO

C.d.L. GABRIELLA DONATI
Ordine dei Consulenti del Lavoro di Bologna n. 559

C.d.L. MICHELE SUZZI
Ordine dei Consulenti del Lavoro di Bologna n. 895

NON ESISTE ATTUALEMNTE NEMMENO UN MODELLO DI DICHIARAZIONE DA FAR PRODURRE AL LAVORATORE.
APPENA PUBBLICATA LA CIRCOLARE, E APPENA DISPONIBILE UN MODELLO VI INFORMEREMO PRONTAMENTE.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni chiarimento.

Cordiali saluti,

Donati & Suzzi Associati



STUDIO ASSOCIATO
Via g. Mazzini, 57 | Imola (BO) | Tel 0542.32387
PEC donatiesuzziassociati@legalmail.it
C.F. e P.Iva studio | 03904381203