

Gentili Clienti,

il 05 maggio scorso è entrato in vigore il Decreto-legge n.48/2023 (c.d. Decreto Lavoro), col quale il Governo intende introdurre misure urgenti per l'inclusione sociale e all'accesso al mondo del lavoro.

In attesa della conversione in legge del decreto e dei chiarimenti da parte di tutti gli Istituti coinvolti, vi riportiamo le principali novità.

FINO A 3.000 EURO I FRINGE BENEFITS PER DIPENDENTI CON FIGLI A CARICO

È disposto, **esclusivamente per i LAVORATORI DIPENDENTI CON FIGLI A CARICO**, l'incremento, **limitatamente al periodo d'imposta 2023**, della soglia di non imponibilità dei fringe benefits ad euro 3.000, anche se erogati o rimborsati ai lavoratori dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche relative al servizio idrico, all'energia elettrica e al gas.

Per i **LAVORATORI DIPENDENTI SENZA FIGLI A CARICO** resta ferma la soglia ordinaria di esenzione dei fringe benefits, pari a **euro 258,23** che possono essere riconosciuti esclusivamente sotto forma di beni e servizi.

Per espressa previsione della norma, nel caso in cui il datore di lavoro voglia corrispondere beni e servizi in natura a dipendenti con figli a carico, per poter applicare la soglia di esenzione di euro 3.000,

- **il lavoratore dipendente deve dichiarare al datore di lavoro di avervi diritto**, indicando il codice fiscale dei figli,
- **il datore di lavoro deve informare preventivamente le rappresentanze sindacali unitarie**, se presenti in azienda.

Per quanto riguarda la possibilità di rimborso delle utenze domestiche, in assenza di ulteriori specifiche da parte dell'Agenzia delle Entrate, si rinvia alla **circolare n.35/E del 4/11/2022** nella quale la stessa Agenzia aveva precisato l'obbligo del datore di lavoro di acquisire una **dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà**, con la quale il dipendente attestasse di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze e che le medesime fatture non fossero già state oggetto di rimborso, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri datori di lavoro.

- ➔ In via prudenziale, al momento si ritiene di applicare l'incremento della soglia dei Fringe benefit solo ai redditi di lavoro dipendente e NON ai titolari di redditi assimilati.
- ➔ Il limite di non imponibilità di euro 3.000 sembra non vada riproporzionato in funzione della % di carico dei figli tra i 2 genitori, si attendono comunque i chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate.

DAL 05 MAGGIO 2023 NUOVE CAUSALI PER I CONTRATTI A TERMINE

Dal 5 maggio 2023, fatte salve eventuali ulteriori modifiche in sede di conversione in legge del provvedimento, **ferma restando sempre la possibilità del ricorso al rapporto a termine 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.

Le novità introdotte dal Decreto Lavoro in tema di contratto a tempo determinato **trovano applicazione, anche nell'ipotesi di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a termine, esclusivamente all'utilizzatore**.

La disciplina delle causali giustificative, come ridefinita dal DL n. 48/2023, oltre alla **conferma della possibilità della stipula di contratti a termine acasuali di durata non superiore a 12 mesi**, nonché dell'utilizzo del contratto a tempo determinato per ragioni sostitutive, prospetta due vie per l'individuazione di valide ragioni per l'instaurazione, il rinnovo o la proroga (successivamente ai primi 12 mesi) di rapporti a termine:

- a) in via generale, il ricorso alla **contrattazione collettiva** (si fa riferimento ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria)
- b) in assenza di tale intervento nei contratti collettivi applicati in azienda, **l'accordo individuale tra le parti** (datore di lavoro e dipendente) **basato su esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva.** → **IPOTESI VALIDA FINO AL 30/04/2024**

Restano da sciogliere dei dubbi circa l'effettiva alternanza delle due causali, **non è chiaro se l'accordo individuale tra la parti vada considerata quale ipotesi alternativa al ricorso alla contrattazione collettiva o se debba essere considerata solo come ipotesi residuale e complementare, e non alternativa a quest'ultima.**

A riguardo, si rimane in attesa di eventuali chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro.

NB: la definizione, entro il 30 aprile 2024, delle causali mediante contrattazione individuale, al fine di evitare possibili contenziosi sull'instaurazione, sulle proroghe e sui rinnovi dei rapporti a tempo determinato, comporta per il datore una particolare attenzione:

- nella verifica, innanzitutto, dell'esistenza o meno di una regolamentazione nei contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) applicati in azienda;
- secondariamente, nella definizione in maniera puntuale (non generica) per iscritto, d'intesa con il lavoratore, delle esigenze tecniche, organizzative o produttive, connesse alla realtà aziendale.

INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE (in attesa di istruzioni operative dell'Inps)

È previsto, per un periodo di **dodici mesi**, un incentivo pari al **60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali** (in caso di cumulo con altri incentivi la misura è ridotta al 20%) a favore dei datori di lavoro privato che effettuino, nel periodo **1° giugno - 31 dicembre 2023** assunzioni di giovani nelle seguenti condizioni (che devono **sussistere congiuntamente**):

- 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 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.

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. 68/99 con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023.**

Il contributo spetta, per ogni persona con disabilità

- di età inferiore a trentacinque anni,
- assunta ai sensi della Legge n. 68/1999,
 - con contratto a tempo indeterminato;

- tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023;
- per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.

Con successivo Decreto, da adottare 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.

ESONERO CONTRIBUTIVO IVS LAVORATORI DIPENDENTI (in attesa di istruzioni operative dell'Inps)

Ricordiamo che la Legge di Bilancio 2023, aveva previsto che la riduzione dell'aliquota di calcolo dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore, fosse pari:

- al 3%, se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro,
- al 2%, se la retribuzione imponibile mensile è superiore a 1.923 euro e non eccede l'importo di 2.692 euro.

Tale riduzione si intendeva parametrata su base mensile per tredici mensilità.

Dal 1° luglio 2023 e fino al 31 dicembre 2023, la quota dello sgravio è **umentata di 4 punti percentuali** rispetto alle misure in vigore fino al mese di giugno.

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

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

Tale aumento non trova applicazione sulla tredicesima mensilità, che pertanto continuerà a beneficiare dello sgravio nelle misure previste in precedenza (2% o 3%, a seconda dell'imponibile dello stesso).

SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI INFORMAZIONI E DI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN MERITO AL RAPPORTO DI LAVORO

Il Decreto Lavoro riscrive, in parte, il c.d. Decreto Trasparenza entrato in vigore lo scorso agosto, prevedendo che l'onere informativo relativo a talune fattispecie possa ritenersi assolto con **l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva, anche aziendale**, che ne disciplina le materie. A tal fine, il datore di lavoro è tenuto a **consegnare** o a **mettere a disposizione** del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, **i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro**.

DAL 1° GENNAIO 2024 – ASSEGNO DI INCLUSIONE

Dal 01 gennaio 2014, l'Assegno di inclusione, sostituirà il Reddito di Cittadinanza, quale misura nazionale di contrasto alla povertà, fragilità ed esclusione sociale delle fasce più deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, la lavoro e di politica attiva del lavoro.

DAL 1° GENNAIO 2024 - INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DI ASSEGNO DI INCLUSIONE (in attesa di istruzioni operative dell'Inps)

Ai datori di lavoro privati che assumono a tempo pieno o parziale i **beneficiari dell'Assegno di inclusione** con:

- 1) contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato**, 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. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
- 2) contratto di lavoro subordinato a **tempo determinato o stagionale**, è riconosciuto, per un periodo massimo di **12 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.

L'esonero è riconosciuto anche per le **trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi**, inclusi i periodi di esonero fruiti in virtù di un contratto a termine.

Il datore di lavoro è tenuto alla **restituzione delle somme** legate all'incentivo maggiorate delle sanzioni civili nel caso di **licenziamento nel corso dei 24 mesi successivi all'assunzione**, salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

L'incentivo è riconosciuto esclusivamente al datore di lavoro che inserisce l'offerta di lavoro nel sistema informativo SIISL (Sistema Informativo per L'inclusione Sociale e Lavorativa).

Il diritto alla fruizione degli incentivi in oggetto è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 1, c. 1175, della Legge n. 296/2006 (DURC regolare).

Le agevolazioni non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della Legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'Assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla medesima legge

Lo Studio rimane a disposizione per ulteriori informazioni e chiarimenti.