



Moro dott.ssa Stefania
▼ Consulente
del Lavoro

Via Monte Pavione, 1/A
32032 Feltre (Belluno)
Tel. 0439 80991 - 847612
Fax 0439 89834
C.F. MRO SFN 65A65 D530U
P. Iva 0085065 025 0

Circolare Informativa Anno 2023

Spett.li Clienti

Loro Sedi

Oggetto: **Decreto legge n.48 del 4.05.2023 - “Decreto Lavoro”**

In data 4.05.23 è stato pubblicato il Decreto Legge c.d. Decreto Lavoro che contiene importanti novità in materia di lavoro.

Di seguito si riassumono le disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta.

LIMITE ESENZIONE FRINGE BENEFITS A 3.000 EURO

Limitatamente al periodo d'imposta 2023, con riferimento **ai soli lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico**, la soglia di non imponibilità dei fringe benefits dei beni e servizi ceduti dai datori di lavoro, fissata in euro 258, **viene elevata ad euro 3.000**, con estensione anche alle somme erogate o rimborsate dai medesimi datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche.

Si considerano figli fiscalmente a carico, quelli di età

1. Non superiore a 24 anni e con un reddito complessivo non eccedente i 4.000 euro
2. Superiore a 24 anni e con un reddito complessivo non superiore a euro 2.840,51.

Oggetto dell'agevolazione

Le voci rientranti nel limite di non imponibilità di 3.000 euro sono:

- Beni e servizi quali ad esempio buoni acquisto, buoni carburante, cesti natalizi, cellulare ad uso privato etc;
- Somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas. Le utenze devono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari.

Adempimenti

Il lavoratore dipendente **deve dichiarare di aver diritto all'applicazione del limite di esenzione di euro 3000 attestando la presenza di figli fiscalmente a carico indicandone il codice fiscale.**

Attenzione:

la dichiarazione di figlio fiscalmente a carico va effettuata con riferimento al periodo d'imposta in corso (2023) per cui è necessario prestare molta attenzione ai casi con figli che per età e/o per reddito potrebbero, in corso d'anno, superare i requisiti richiesti dalla normativa.

NUOVE CAUSALI PER I CONTRATTI A TERMINE

Premesso che viene confermata la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato acausali, di durata non superiore a 12 mesi, e di utilizzare contratti a termine per ragioni sostitutive, **vengono individuate due nuove possibilità per l'instaurazione, il rinnovo o la proroga (successivamente ai 12 mesi) di rapporti a termine.**

Le possibilità sono:

1. **Ricorso alla contrattazione collettiva** che dovrà individuare nuove causali per la stipula , il rinnovo o la proroga di contratti a termine superiori a 12 mesi ma nel limite di 24 mesi
2. In assenza di tale interventi dei contratti collettivi , e in ogni caso entro il termine del 30 aprile 2024, **l'accordo individuale tra le parti basato su esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva.** Affinchè tale accordo non venga disconosciuto è indispensabile individuare in modo circostanziato e concreto le ragioni che giustificano tale maggiore durata del contratto a termine.

INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Il Decreto Lavoro prevede, **per un periodo di 12 mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile** ai fini previdenziali a favore dei datori di lavoro privato che effettuino, nel periodo 1°giugno -31 dicembre 2023, assunzioni di giovani in possesso dei seguenti requisiti:

- 30 anni di età non compiuti
- Non essere impiegati nè inseriti in corsi di studio o di formazione (condizione di Neet)
- Registrati nel programma operativo nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" (Garanzia Giovani)

Le condizioni indicate devono sussistere congiuntamente.

Il beneficio può essere applicato alle assunzioni con **contratto a tempo indeterminato e al contratto di apprendistato professionalizzante.**

L'incentivo è riconosciuto in base all'ordine cronologico di presentazione, nei limiti delle risorse stanziare, ed è necessario inoltrare all'Inps, **attraverso apposita procedura telematica**, un'istanza all'Inps e viene corrisposto mediante conguaglio nelle denunce contributive.

Attenzione:

tale incentivo non è ancora operativo in quanto mancano la circolare attuativa dell'Anpal e la piattaforma informatico dell'Inps

INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI ASSEGNO DI INCLUSIONE

Ai datori di lavoro privati che assumono beneficiari dell'assegno di inclusione **a tempo indeterminato** , pieno o parziale, o anche mediante **contratto di apprendistato**, viene riconosciuto , per un **periodo massimo di 12 mesi**,

- **L'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail
- **Nel limite massimo di importo di 8.000 euro** su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile.

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

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 non avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

Ai datori di lavoro privati che assumono beneficiari dell'assegno di inclusione **a tempo determinato**, pieno o parziale, o stagionale, viene 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 contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail
- **Nel limite massimo di importo di 4.000 euro** su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile.

SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI INFORMAZIONI IN MERITO AL RAPPORTO DI LAVORO

Viene chiarito che l'onere informativo può ritenersi assolto con l'indicazione del riferimento normativo o della contrattazione collettiva.

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.

Attenzione:

siamo in attesa di capire come può essere attuata tale semplificazione nelle piccole aziende che non hanno un sito web

SANZIONI AMMINISTRATIVE PER OMESSO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI

Viene mitigata la sanzione amministrativa pecuniaria per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali a carico del lavoratore, operate dal datore di lavoro sulla retribuzione del lavoratore stesso, per un importo non superiore a 10.000 euro.

La sanzione, in precedenza fissata in un importo compreso tra 10.000 e 50.000 euro, **viene ridotta ad una volta e mezzo l'importo omesso fino a quattro volte lo stesso importo.**

Si rinnova la disponibilità ad approfondire le singole tematiche illustrate.

Cordiali saluti

Studio di Consulenza del Lavoro

Moro dott.ssa Stefania

Feltre, 23.05.2023