

CIRCOLARE N. 27/2023

Parma, 09 maggio 2023

Soci

GIGETTO FURLOTTI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

ANDREA PELLEGRINO
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

LUCA MONTALI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FEDERICO BOTTRIGHI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

LETIZIA BELLÌ
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

PAOLO PERCALLI
Consulente del Lavoro
Conciliatore Professionale

MARTA VITALI
Consulente del Lavoro

PAOLO DELIETI
Avvocato
Patrocinante in Cassazione

ANGELICA CISARRI
Avvocato

MASSIMO ZERBINI
Avvocato

Associati

DANIELA GABURA
Dottore Commercialista

FRANCESCA SANTINI
Consulente del Lavoro

FILIPPO MATTIOLI
Avvocato

FILIPPO CALLEGARO
Avvocato

OGGETTO: Decreto-legge n.48/2023 – Decreto Lavoro

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023, il Decreto-legge n. 48/2023, c.d. Decreto Lavoro, recante *"Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro"*.

Le disposizioni contenute nel presente Decreto-legge sono in vigore dal giorno 5 maggio 2023, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Di seguito si fornisce un'analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta.

Contratti a Termine

Fino all'entrata in vigore del DL 48/2023 la disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato di cui agli artt. dal 19 al 29 del Dlgs 81/2015, prevedeva la possibilità dell'apposizione di un termine di durata non superiore a 12 mesi senza l'indicazione di nessuna causale, mentre in caso di durata superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi, risultava necessaria la presenza di determinate motivazioni, necessarie anche in caso proroga oltre i 12 mesi o in caso di rinnovo.

Il Decreto-legge 48/2023 elimina e sostituisce le precedenti causali con nuove motivazioni per cui il nuovo art. 19 del Dlgs 81/2015 ora prevede:

"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."*

In riferimento alla possibilità di definizione, entro il 30 aprile 2024, delle causali mediante contrattazione individuale, al fine di evitare possibili contenziosi, richiamiamo il datore di lavoro alla massima 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.

Al fine di prevenire contestazioni sulla coerenza delle causali indicate dalle parti con le effettive esigenze aziendali, risulta opportuno, a nostro avviso, il ricorso alla **certificazione del contratto di lavoro** (artt. 75 e ss. del D.Lgs n. 276/2003), istituto che permette la verifica della rispondenza dell'accordo individuale alla normativa legale e contrattuale, nonché del rispetto della volontà delle parti.

Misure fiscali per il Welfare aziendale

L'articolo 40 del Decreto Lavoro, ha previsto che limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall' art. 51, comma 3 del Tuir, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 3.000 euro, 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 Tuir, 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.

I datori di lavoro che vorranno applicare tale agevolazione dovranno informare le «rappresentanze sindacali unitarie» laddove presenti. La norma prosegue precisando che resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del Tuir in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti senza figli a carico.

Il limite di 3.000 euro si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

L'agenzia delle Entrate chiarirà se potranno usufruire dell'agevolazione i lavoratori anche con un solo figlio a carico, visto il termine al plurale ("figli") utilizzato specificatamente dalla norma.

Per consentire l'agevolazione, e quindi essere considerati a carico del genitore ai sensi del comma 2 dell'articolo 12 del Tuir, i figli non devono avere un reddito superiore ad euro 2.840,51, limite che si innalza a 4.000 euro per i figli fino a 24 anni.

Il beneficio non determina un diritto: i datori di lavoro sceglieranno se concedere maggiori fringe benefit ai lavoratori con figli previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie ove presenti in azienda.

Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro (Ex Decreto Trasparenza)

L'articolo 26 del Decreto Lavoro offre importanti semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro, riscrivendo, in parte, l'articolo 1 del D.Lgs n. 152/1997. In particolare, il DL n. 48/2023 prevede che l'onere informativo relativo a talune fattispecie possa ritenersi assolto con l'indicazione del solo 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.

La semplificazione si riferisce unicamente alle seguenti informazioni:

- la durata del periodo di prova;
- il diritto a ricevere la formazione dal datore di lavoro;
- la durata del congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in parte prevedibile;
- le informazioni, qualora il rapporto di lavoro non preveda un orario normale di lavoro programmato, riguardanti la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite, la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite, le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative, il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

Incentivo all'Occupazione Giovanile

L'art. 27 del Decreto Lavoro prevede, per un periodo di dodici mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali a favore dei datori di lavoro privati 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 di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, ed al contratto di apprendistato professionalizzante, mentre non è fruibile per i rapporti di lavoro domestico.

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%.

Esonero contributivo IVS Lavoratori Dipendenti

L'articolo 39 del Decreto-legge 48/2023, interviene nuovamente sull'esonero della quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti, già introdotta per l'anno 2023 dalla legge di Bilancio, nel modo seguente:

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

Tale aumento non trova applicazione sulla tredicesima mensilità.

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

Per la piena applicabilità della misura è necessario attendere le istruzioni operative da parte dell'INPS così come per le agevolazioni contributive in favore dei datori di lavoro.

Lo Studio resta a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento a riguardo

Paolo Percalli