



LARA GIOVANNINI

CONSULENTE DEL LAVORO

VIA SANDRO PERTINI 32  
40068 SAN LAZZARO DI SAVENA (BO)

TEL 051 454116  
FAX 051 455795

**AI SIGNORI CLIENTI**  
LORO SEDE

CIRCOLARE N. 1/2023

San Lazzaro di Savena, 19 Maggio 2023

**OGGETTO: DECRETO LAVORO (D.L. N.48/2023)-SINTESI DELLE NOVITA'  
IN MATERIA DI LAVORO DIPENDENTE.**

Come noto in data 4 maggio è entrato in vigore il cd "Decreto Lavoro", recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro. Qui di seguito una sintesi delle principali novità in materia di lavoro subordinato.

**- ESONERO PARZIALE 2023 DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI.**

L'articolo 39 del Decreto in parola stabilisce che per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 venga previsto un innalzamento degli esoneri contributivi già in essere.

Se la legge di Bilancio 2023 aveva già previsto per il corrente anno un esonero contributivo nella misura del

- 2% se la retribuzione imponibile previdenziale era inferiore all'importo mensile di euro 2.692,00 lorde
- 3% se la medesima retribuzione non eccedeva l'importo mensile di euro 1.923,00 lorde

ora, a parità di retribuzioni imponibili (che non variano), vengono innalzate le percentuali di esonero, rispettivamente al 6% e al 7% nelle rispettive casistiche, per il solo periodo dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023.

Pertanto per tutta l'annualità corrente avremo:

- dal 1° gennaio al 30 giugno 2023:
  - retribuzione imponibile fino ad euro 1923,00 lorde=esonero 3%
  - retribuzione imponibile fino ad euro 2692,00 lorde=esonero 2%
- dal 1° luglio al 31 dicembre 2023:
  - retribuzione imponibile fino ad euro 1923,00 lorde=esonero 7%
  - retribuzione imponibile fino ad euro 2692,00 lorde=esonero 6%

**- FRINGE BENEFIT FINO AD EURO 3.000,00 MA SOLO PER DIPENDENTI CON FIGLI A CARICO.**

L'articolo 40 del Decreto Lavoro prevede che non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente entro il limite complessivo di euro 3000,00, il valore dei beni e servizi ceduti a favore dei lavoratori dipendenti con figli, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12 comma 2 del TUIR, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche.

Nel concreto, la platea dei destinatari sono i lavoratori che posseggono i requisiti per ottenere le detrazioni per figli a carico.

Per ottenere l'esenzione, il dipendente in questione deve produrre un'autocertificazione indicando il codice fiscale del figlio a carico.

Preme ricordare che sul datore di lavoro non grava alcun obbligo nel dover attribuire per il 2023 liberalità o altri strumenti welfare né di importo fino a 258,53 euro per la generalità dei casi, né di importo fino a 3000,00 euro per i dipendenti con figli a carico (salvo ovviamente il caso in cui vi sia una previsione della contrattazione collettiva anche aziendale).

Per utenze domestiche si intendono quelle che riguardano immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal lavoratore (o dai coniugi o dai familiari di cui sopra) anche qualora in tali immobili non sia stata stabilita la residenza o il domicilio: condizione essenziale è che quei dipendenti abbiano sostenuto la relativa spesa. Il datore di lavoro dovrà acquisire la documentazione (fatture, bollette...) attestante il pagamento di dette utenze oppure chiedere al dipendente una dichiarazione sostitutiva che riporti gli estremi delle bollette/fatture e le modalità del pagamento effettuato.

Quindi al dipendente con figli a carico, il datore di lavoro potrebbe riconoscere fino ad euro 3000,00 in servizi (buoni spesa, buoni Amazon, etc..) oppure rimborsare in busta paga l'importo di una o più utenze come sopra definite.

E' poi opportuno ricordare che, nel caso di specie, il limite dei 3.000,00 euro rappresenta una soglia complessiva intesa come sommatoria di tutti i benefit ricevuti dal dipendente nell'annualità in corso. Il suo superamento infatti determina la tassazione sull'intero importo e non solamente sulla quota eccedente.

**Prima di procedere alla corresponsione delle erogazioni liberali, è comunque consigliabile attendere la circolare dell'Agenzia delle Entrate.**

#### **- LE NUOVE ASSUNZIONI AGEVOLATE.**

Soffermandosi sulle tipologie di assunzioni agevolate di immediata applicazione, si segnala l'articolo 27 del Decreto Lavoro in materia di occupazione giovanile.

Viene previsto infatti un incentivo a favore dei giovani UNDER 30, qualificati come NEET e registrati al programma operativo nazionale "iniziativa occupazione giovanile".

L'incentivo, pari a 12 mesi e nella misura del 60% della retribuzione imponibile lorda mensile del dipendente valevole per le assunzioni effettuate dal 1<sup>a</sup> giugno al 31 dicembre 2023, viene concesso in sintesi a queste condizioni:

- il dipendente non deve aver compiuto 30 anni di età;
- il dipendente sia qualificabile come NEET (non deve lavorare e non deve essere inserito in corsi di studio o di formazione);
- il dipendente deve essersi registrato al Programma operativo nazionale iniziativa occupazione giovani (cd. *Youth Guarantee* europeo).

Detta agevolazione è cumulabile con l'agevolazione Under 36 attualmente in vigore (anche se in caso di cumulo tra più incentivi è prevista una riduzione dal 60 al 20% della retribuzione lorda mensile imponibile di riferimento).

**E' bene precisare che ad oggi, rispetto alla previsione normativa qui in commento, mancano tutte le disposizioni di natura europea necessarie per confermare lo stanziamento dei fondi (cd. *Temporary framework*).**

#### **- LA RIFORMA DEI CONTRATTI A TERMINE.**

L'articolo 24 del Decreto Lavoro prevede che, superati i primi 12 mesi di durata del rapporto, il contratto possa avere una durata superiore e comunque entro i 24 mesi complessivi solo nelle seguenti condizioni:

- nei casi previsti dalla contrattazione collettiva anche di secondo livello
- in assenza di contrattazione collettiva per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti e comunque entro il 30 aprile 2024.

Di fatto oltre il primo periodo dei 12 mesi di contratto a termine raggiungibile con il massimo di 4 proroghe, sarà possibile fare riferimento in primis alle casistiche previste dalla contrattazione collettiva ed in assenza di queste a motivazioni tecniche, organizzative o produttive identificate dalle parti (solo in questo secondo caso subentra il limite temporale del 30 aprile 2024).

#### **- SEMPLIFICAZIONI AL DECRETO TRASPARENZA.**

Sul punto il decreto lavoro ha previsto una serie di semplificazioni rispetto alle pesanti incombenze previste dal cd Decreto Trasparenza in caso di nuove assunzioni laddove bisognava redigere una dettagliata informativa inerente le condizioni di lavoro applicate. Di fatto molte di queste informazioni potranno essere effettuate tramite rimando alla norma di riferimento o alla contrattazione collettiva, senza dover redigere un'apposita informativa.

Sul punto siamo necessariamente in attesa di avere conferme circa la portata effettiva della norma, in particolar modo dal Ministero del Lavoro e dagli Ispettorati del lavoro territorialmente competenti.

#### **- OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI.**

Viene riformulato il calcolo dell'importo delle sanzioni amministrative connesse all'omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali. In particolare la sanzione da 10.000 a 50.000 euro è sostituita da quella da una volta e mezzo a quattro volte l'importo omesso.

Si rimane a disposizione per eventuali chiarimenti e con l'occasione si porgono i nostri più cordiali saluti.

*STUDIO GIOVANNINI LARA*