

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

Campodarsego, 29 maggio 2023

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P – 11/2023**

## **AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI LAVORO: DECRETO LAVORO – PARTE 1**

È in vigore dal 5 maggio 2023 il c.d. **Decreto lavoro** (decreto legge 48/2023), il quale dispone una serie di modifiche di alcuni istituti e introduce nuove misure di interesse per imprese e lavoratori.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato alcune proposte di modifica che saranno vagliate in sede di conversione in legge del decreto.

Riportiamo la disciplina attuale in vigore dal 5 maggio scorso.

### **ESONERO CONTRIBUTIVO ART 39**

Dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 viene incrementato l'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori dipendenti di 4 punti percentuali rispetto alle misure in vigore fino al 30.06.2023. Conseguentemente la riduzione dell'aliquota IVS dal 01/07/2023 al 31/12/2023 è così stabilita:

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

L'aumento della riduzione contributiva **non si applica al rateo di tredicesima mensilità**, per il quale continuerà ad applicarsi lo sgravio previsto dalla L. 197/2022 (2% o 3% in base all'imponibile previdenziale).

### **CONTRATTO A TERMINE ART.24**

Il Decreto Lavoro ha previsto che dal 5 maggio 2023 sono eliminate le causali giustificatrici dell'apposizione del termine, proroga o rinnovo introdotte dal decreto 81/2015 (c.d. Decreto Dignità) con riferimento ai contratti a tempo determinato.

Viene confermata la possibilità di ricorrere al contratto a termine di durata pari o inferiore ai 12 mesi senza necessità di inserire una causale per giustificare il ricorso al contratto.

I contratti di durata compresa tra 12 e 24 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi) potranno essere stipulati in presenza delle seguenti causali:

#### **Fino al 4 maggio 2023**

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

#### **Dal 5 maggio 2023**

- fattispecie previste dai contratti collettivi;
- esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, individuate dalle parti, in caso di mancato previsione da parte della contrattazione collettiva (fino al 30 aprile 2024);
- esigenze sostitutive di altri lavoratori.

Una volta superato il termine di 24 mesi, un ulteriore e solo contratto a termine, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato con la sottoscrizione dello stesso da parte dell'ispettorato territoriale del lavoro.

### **FRINGE BENEFITS ART 40**

Le somme erogate nel corso del 2023 dal datore di lavoro a titolo di fringe benefit/ Welfare aziendale e/o rimborsate ai dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche non sono imponibili (esenzione fiscale e contributiva) fino a € 3.000,00 (anziché il limite ordinario di € 258.23)

**N.B.** la soglia di € 3.000,00 è **applicabile esclusivamente ai lavoratori dipendenti con figli a carico**.

Si considerano figli fiscalmente a carico, quelli di età:

- non superiore a 24 anni e con reddito complessivo annuo non eccedente € 4.000,00
- superiori a 24 anni e con reddito complessivo annuo non superiore a € 2.840,51.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

Il beneficio può essere riconosciuto dal datore "ad personam", quindi non è necessario che sia erogato a categorie omogenee di dipendenti.

La norma parla di "lavoratori dipendenti". In merito alla possibilità di estendere la soglia di non imponibilità anche ai titolari di redditi assimilati (quali amministratori, co.co.co ecc), si attende il pronunciamento ufficiale da parte dell'Agenzia Delle Entrate.

Per beneficiare dell'agevolazione, il lavoratore deve dichiarare al datore di lavoro di avervi diritto indicando i codici fiscali dei figli a carico.

In attesa degli opportuni chiarimenti da parte dell'Agenzia Delle Entrate, si ritiene che, ai fini in esame, non sia sufficiente quanto dichiarato dal lavoratore nel modello delle detrazioni d'imposta e che si renda necessaria, una esplicita richiesta di applicazione del limite di esenzione di € 3000,00 con contestuale dichiarazione della presenza di figli fiscalmente a carico.

Si attendono chiarimenti in merito alla rilevanza o meno ai fini contributivi delle somme suddette.

## **Esempi di fringe benefit/welfare aziendale oggetto di agevolazioni:**

1. beni e servizi quali, ad esempio:
  - I buoni acquisto;
  - I buoni carburante;
  - Regali e ceste natalizie;
  - Autovettura ad uso promiscuo;
  - Interessi su prestiti;
  - Premi per assicurazioni extra-professionali;
  - Cellulare ad uso privato, ricariche telefoniche;
  - I generi in natura prodotti dall'azienda.
2. Somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

## **INFORMAZIONI AI LAVORATORI ART 26**

Semplificazione degli obblighi informativi previsti dal c.d. decreto Trasparenza (D.lgs. n. 104/2022) operativa dal 5 maggio 2023. Il nuovo decreto lavoro prevede una serie di informazioni per le quali il relativo obbligo informativo può essere assolto con l'indicazione del **riferimento normativo o della contrattazione collettiva applicabile**.

Quali informazioni?

- durata del periodo di prova;
- diritto a ricevere la formazione dal datore di lavoro;
- durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti, o modalità di determinazione e fruizione degli stessi;
- procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso;
- informazioni sulla retribuzione (importo iniziale, elementi costitutivi, periodo e modalità di pagamento);
- informazioni sull'orario di lavoro (programmazione dell'orario normale, condizioni relative al lavoro straordinario, condizioni per i cambiamenti di turno);
- enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro.

Ai fini di tale adempimento, il datore di lavoro deve mettere a disposizione del personale, anche nel sito web aziendale o tramite affissione in bacheca, i contratti collettivi e gli eventuali regolamenti aziendali applicabili.

Per quanto riguarda la videosorveglianza, rimane fermo l'obbligo di comunicazione secondo quanto previsto dallo statuto dei lavoratori.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.**