

Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll

Sparkassenstraße 18 Via Cassa di Risparmio

I-39100 Bozen | Bolzano

T 0471.306.411 | F 0471.976.462

E info@interconsult.bz.it

I www.interconsult.bz.it

Steuer-, MwSt.-Nr. | Cod. fisc. Part. IVA 02529080216

Circolare 03/23

Bolzano, li 18/05/2023

Decreto Lavoro e altre novità in materia di lavoro

Gentile Cliente,

con la presente Vi informiamo sulle **novità** di maggiore interesse contenute nel Decreto Legge n. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro), in vigore dal 5 maggio 2023 ed ulteriori novità sempre **in materia di lavoro**.

Le novità trattate in questa informativa sono le seguenti:

1	NOVITÀ DECRETO LAVORO	2
1.1	Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti	2
1.2	Fringe benefit per lavoratori con figli a carico	2
1.3	Lavoro a termine	3
1.4	Prestazioni occasionali per i settori turismo e termale	3
1.5	Incentivi all'occupazione	3
1.6	Semplificazione degli obblighi informativi	4
1.7	Sanzioni amministrative per l'omesso versamento di ritenute previdenziali	4
1.8	Assegno di inclusione	4
2	ALTRE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	5
2.1	Congedo di paternità obbligatorio	5
2.2	Tirocini estivi nella Provincia di Bolzano	5
2.3	Controlli rafforzati da parte degli organi ispettivi nel settore Turismo della Provincia di Bolzano	6

1 Novità Decreto Lavoro

1.1 Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

Dopo la Legge di Bilancio 2023, il Decreto Lavoro interviene nuovamente sull'esonero parziale contributivo a favore dei lavoratori dipendenti e dispone per i periodi paga dal **1° luglio al 31 dicembre 2023 l'innalzamento di altri 4 punti percentuale della riduzione contributiva** già vigente. Unica componente che non verrà toccata da questo incremento sarà la tredicesima.

In sostanza, il taglio della quota di contributi a carico dei lavoratori dipendenti viene elevato:

- ▶ dal 3% al **7%** per i redditi fino a € 25.000,00 (€ 1.923,00 lordi su base mensile) e
- ▶ dal 2% al **6%** per i redditi fino a € 35.000,00 (tra € 1.923,00 lordi e fino a € 2.692,00 su base mensile).

L'**aumento netto in busta paga** da luglio a dicembre 2023 potrebbe essere il seguente:

- ▶ dai **50,00** agli **80,00 euro** mensili per lavoratori con redditi fino a 25 mila euro;
- ▶ dai **90,00** ai **100,00 euro** mensili per lavoratori con redditi fino a 35 mila euro.

1.2 Fringe benefit per lavoratori con figli a carico

Per il solo anno d'imposta **2023**, il limite di non imponibilità dei **fringe benefit** erogati esclusivamente ai **lavoratori dipendenti con figli a carico**, è **innalzato a € 3.000,00**. Come anche nel 2022, le spese per l'elettricità, il gas e l'acqua possono essere rimborsate entro questi limiti. Per tutti gli altri lavoratori la soglia di non imponibilità resta fissata al valore ordinario di € 258,23.

È utile ricordare che la soglia di non imponibilità non è una franchigia, pertanto, al superamento dei limiti menzionati sarà assoggettato a imposizione fiscale e a contribuzione l'intero importo corrisposto nel periodo d'imposta e non solo la parte eccedente.

Ai sensi della normativa fiscale di riferimento, i figli sono considerati fiscalmente a carico se non superano i 24 anni di età e se hanno percepito nell'anno un reddito complessivo pari o inferiore a € 4.000,00, mentre se superano i 24 anni sono a carico dei genitori solo se hanno percepito un reddito pari o inferiore a € 2.840,51. Per poter applicare la soglia d'esenzione di € 3.000,00, i figli devono risultare a carico nel periodo d'imposta 2023.

Per beneficiare di tale misura, il lavoratore è tenuto a produrre al datore di lavoro una **dichiarazione di spettanza con indicazione del codice fiscale dei figli**. Per l'attuazione della misura il datore di lavoro è invece tenuto a effettuare la preventiva informativa alle RSU ove presenti.

Allo stato attuale, i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (p.e. Co.Co.Co., compensi per amministratori e simili) sono esclusivi dall'agevolazione qui trattata; si auspica un chiarimento da parte dell'Agenzia delle Entrate.

1.3 Lavoro a termine

Diventa più flessibile la disciplina del contratto a termine, con particolare riferimento alle causali che consentono il superamento della durata di 12 mesi anche per effetto di proroghe e rinnovi. Il Decreto interviene in modifica dell'art. 19 D.Lgs. 81/2015, che nella versione introdotta dal Decreto Legge n. 87/2018 ("Decreto Dignità") convertito in Legge n. 96/2018 prevedeva una serie di causali di particolare complessità e di difficile applicazione.

Le modifiche introdotte consentono l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi al contratto a termine nei seguenti casi:

- a. nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 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;
- c. in sostituzione di altri lavoratori.

Le restanti disposizioni collegate al lavoro a tempo determinato sono rimaste invariate (acausalità per i primi 12 mesi di contratto, massimo 4 proroghe, durata massima del contratto a termine pari a 24 mesi ecc.).

È utile ricordare che la presenza di una causale è richiesta anche per i rinnovi di un precedente contratto a termine (da intendersi come nuovo rapporto a termine con un soggetto precedentemente assunto), anche se per effetto dello stesso non si superi il tetto dei 12 mesi e nel caso in cui il datore di lavoro intenda prorogare un contratto a termine in essere, qualora detta proroga porti il rapporto di lavoro ad una durata complessiva superiore ai 12 mesi.

1.4 Prestazioni occasionali per i settori turismo e termale

Per gli utilizzatori che operano nei **settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento** il limite annuo di € 10.000,00 per le prestazioni occasionali è stato elevato a € 15.000,00 per gli utilizzatori che operano in tali settori. Inoltre, è stato innalzato anche il numero massimo di lavoratori alle dipendenze dell'utilizzatore per il ricorso al contratto di prestazione occasionale anziché 10 il nuovo limite è innalzato a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

1.5 Incentivi all'occupazione

Per **sostenere l'occupazione giovanile** è previsto il riconoscimento di un **incentivo** per un periodo di 12 mesi, spettante ai datori di lavoro privati che ne facciano richiesta, quantificato nella misura del **60% della retribuzione mensile** lorda imponibile ai fini previdenziali. L'agevolazione spetta in riferimento alle nuove assunzioni di giovani effettuate dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, alle seguenti condizioni:

- ▶ alla data di assunzione il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età;
- ▶ il lavoratore non lavori e non sia inserito in corsi di studio o formazione (NEET);
- ▶ il lavoratore sia iscritto al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani "garanzia giovani" (<https://garanziagiovani.anpal.gov.it/>).

1.6 Semplificazione degli obblighi informativi

Il Decreto interviene a modificare gli obblighi introdotti con decorrenza 13 agosto 2022 dal D.Lgs. n. 104/2022 cosiddetto "decreto trasparenza". In sostanza si consente al datore di lavoro di comunicare al lavoratore le seguenti informazioni, semplicemente mediante l'indicazione dei riferimenti normativi o rinviando alla contrattazione collettiva, anche aziendale:

- ▶ durata del periodo di prova, se previsto;
- ▶ diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- ▶ la durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti;
- ▶ la procedura, la forma e i termini del preavviso per il recesso dal rapporto;
- ▶ l'importo iniziale della retribuzione o del compenso con i relativi elementi costitutivi;
- ▶ la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione;
- ▶ eventuali condizioni per i cambiamenti di turno;
- ▶ gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e ogni altra forma di protezione in materia di sicurezza sociale.

Al fine di semplificare gli adempimenti e l'uniformità delle comunicazioni, 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 e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

1.7 Sanzioni amministrative per l'omesso versamento di ritenute previdenziali

Subisce una modificazione la disciplina relativa all'omesso versamento dei contributi previdenziali. La nuova formulazione prevede che se l'importo omesso non è superiore a € 10.000,00 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso (nella versione precedente la sanzione era prevista da € 10.000,00 a € 50.000,00).

1.8 Assegno di inclusione

L'assegno di inclusione sarà attivo dal 1° gennaio 2024 e sostituirà l'attuale Reddito di Cittadinanza. Si tratta di un beneficio economico che si compone di una parte destinata ad integrare il reddito del nucleo familiare, fino alla soglia di € 6.000,00 annui (€ 7.560,00 se il nucleo è composto interamente da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza).

L'Assegno sarà riconosciuto dall'INPS e i richiedenti dovranno risultare in possesso di particolari requisiti, al momento della presentazione della domanda e per tutto il periodo di fruizione del beneficio. In merito alla situazione economica il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso di un valore ISEE non superiore a € 9.360.

Incentivi per l'assunzione di beneficiari dell'assegno di inclusione

I datori di lavoro che assumono beneficiari dell'assegno di inclusione, potranno usufruire di un incentivo compreso tra € 4.000,00 (assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale) ed € 8.000,00 (assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato o trasformazione del contratto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato), per un periodo massimo di 24 mesi.

2 Altre novità in materia di lavoro

2.1 Congedo di paternità obbligatorio

Il D.Lgs n. 105/2022 ha reso strutturale il diritto al congedo di paternità obbligatorio per tutti i lavoratori dipendenti, fruibile dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, per un periodo pari a dieci giorni lavorativi (venti per parti plurimi), non frazionabili ad ore.

Per la durata del congedo di paternità obbligatorio o alternativo e **sino al compimento di un anno di età** del bambino, vige il **divieto di licenziamento** del lavoratore **padre**.

Nello stesso arco di tempo, inoltre, **in caso di dimissioni volontarie** presentate dal lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o di congedo di paternità alternativo:

- ▶ il lavoratore ha diritto alla NASpI;
- ▶ il lavoratore non è tenuto al rispetto dei termini di preavviso;
- ▶ il lavoratore ha diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso;
- ▶ il datore di lavoro deve versare all'INPS il contributo di licenziamento.

Il padre che rassegna le dimissioni durante il periodo protetto (divieto di licenziamento – entro il primo anno di vita del bambino) deve seguire la procedura di convalida presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di competenza.

2.2 Tirocini estivi nella Provincia di Bolzano

Il Servizio Mercato del Lavoro ha pubblicato per l'anno 2023 le nuove linee guida per i tirocini estivi nella Provincia di Bolzano. Per il tirocinio sono stati aggiornati i valori per l'indennità di partecipazione: viene consigliata l'erogazione di un importo da parte del soggetto ospitante nella misura compresa tra € 650,00 ed € 900,00 lordi mensili. L'importo minimo dell'indennità di partecipazione è rimasto invariato (€ 300,00 lordi mensili).

Con decorrenza 1° gennaio 2023 il soggetto ospitante è tenuto, tranne nei casi di esenzione previsti dalla normativa vigente, ad assolvere l'imposta di bollo applicando una marca da bollo di € 16,00 sulla convenzione sottoscritta dalle parti. La convenzione dovrà quindi essere conservata in forma originale e una copia dovrà essere consegnata al tirocinante.

2.3 Controlli rafforzati da parte degli organi ispettivi nel settore Turismo della Provincia di Bolzano

L'Ispettorato del Lavoro della Provincia di Bolzano ha annunciato in un comunicato stampa che quest'estate **intensificherà** il numero di **ispezioni nel settore del Turismo**. Gli organi ispettivi si concentreranno soprattutto sulla regolarità e la corretta gestione del rapporto di lavoro (contrasto al lavoro sommerso, regolarità dei permessi di soggiorno e di lavoro, contratti di lavoro, ecc.), sul possesso del certificato del casellario giudiziale per i propri dipendenti (da richiedere solamente per le attività a contatto con i minori, ad esempio gli animatori o baby sitter), sul rispetto degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro (valutazione dei rischi, medico aziendale, formazione, ecc.).

Per ulteriori informazioni rimaniamo a Vs. completa disposizione.

Distinti saluti,

Interconsult – Pichler Steinmair Knoll

Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll

  