



## Circolare informativa n. 05 del 18 maggio 2023

### **NOVITA' LAVORO**

Dal 5 maggio 2023 è in vigore il D.L. n. 48/2023 che, semplificando alcuni istituti, punta a favorire "l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro".

Di seguito le novità più interessanti relativamente a:

- Fringe benefits
- Incentivi assunzione under 36
- Contratti a termine
- Informazione in merito al rapporto di lavoro
- Modificate le sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali

### **FRINGE BENEFITS: aumenta la soglia ma non per tutti**

In base all'art. 40 del D.L. n. 48/2023, limitatamente al periodo di imposta 2023, non sono imponibili i valori delle erogazioni di beni e servizi (*fringe benefit*), fino all'ammontare di 3.000 euro, effettuate nei confronti dei **dipendenti con figli fiscalmente a carico** (ovvero figli con reddito complessivo nel periodo di imposta, al lordo degli oneri deducibili, non superiore a 2.840,51 euro, ovvero a 4.000 euro se di età non superiore a 24 anni), compresi quelli nati fuori del matrimonio, a patto che questi siano riconosciuti, e i figli adottivi o affidati.

Detta somma può essere utilizzata anche per rimborsare il pagamento delle utenze domestiche dell'acqua, dell'energia elettrica e del gas.

Laddove presente, è necessario dare preventiva informazione alle rappresentanze sindacali unitarie.

La vecchia soglia di 258,23 euro continua a essere applicata a tutti gli altri lavoratori.

Rimane fermo che lo splafonamento della soglia fissata per il fringe benefit determina la tassazione del suo intero ammontare.

## INCENTIVI ASSUNZIONE UNDER 36

L'art. 27 del D.lgs. n. 48/2023 riconosce un incentivo, per un periodo di 12 mesi, a fronte di **nuove assunzioni di giovani**, effettuate a decorrere **dal 1^ giugno e fino al 31 dicembre 2023**.

Tale contributo economico è pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Condizioni (che devono sussistere entrambe):

- a) alla data dell'assunzione tali giovani non devono aver compiuto 36 anni;
- b) tali giovani devono essere senza lavoro e non devono essere inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»);
- c) devono essere registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

Il contratto di lavoro deve essere a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione. Sono agevolati anche i contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere. Esclusi i rapporti di lavoro domestico.

Per la fruizione di tale incentivo è richiesta la trasmissione di una apposita domanda all'INPS che sarà vagliata in base alle risorse disponibili.

L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili (Uniemens).

Tale incentivo è cumulabile con quello di cui all'art. 1, co. 297, L. n. 197/2022 (occupazione giovanile stabile per le nuove assunzioni a tempo indeterminato o trasformazioni).

## CONTRATTI A TERMINE: nuove causali per durata superiore a 12 mesi

In base all'art. 24 del D.L. n. 48/2023, il contratto a termine può avere durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo alle seguenti condizioni:

- a) *specifiche esigenze previste dai contratti collettivi* di cui all'art. 51 del d.lgs. 81/15 (trattasi dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali);
- b) *esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti* nel caso in cui la contrattazione collettiva di cui al punto a) nulla disponga in merito, e comunque entro il 30 aprile 2024;
- c) *esigenze di sostituzione di altri lavoratori*.

Rimane invece confermato che, in caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle condizioni di cui sopra, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

## INFORMAZIONE IN MERITO AL RAPPORTO DI LAVORO: trasparenza

In base all'art. 26 del D.L. n. 48/2023 e limitatamente ad alcune informazioni in merito al rapporto di lavoro, il datore può assolvere agli obblighi informativi nei confronti del lavoratore attraverso un semplice rinvio normativo o alla contrattazione collettiva, anche aziendale, di pertinenza.

In tal caso però 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.

Poche ed essenziali le informazioni che, invece, devono essere comunicate direttamente, senza fruire della semplificazione.

<i>Informazioni con rinvio alla norma o al contratto collettivo:</i>	<i>Informazioni con obbligo di informazione diretta al lavoratore:</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ durata del periodo di prova, se previsto;</li> <li>▪ diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;</li> <li>▪ durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;</li> <li>▪ procedura, forma e termini del preavviso in caso di licenziamento e dimissioni;</li> <li>▪ importo iniziale della retribuzione e relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;</li> <li>▪ 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;</li> <li>▪ enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ identità delle parti;</li> <li>▪ luogo di lavoro;</li> <li>▪ sede o domicilio del datore di lavoro;</li> <li>▪ inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;</li> <li>▪ data di inizio del rapporto di lavoro;</li> <li>▪ tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;</li> <li>▪ nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;</li> <li>▪ contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;</li> <li>▪ ulteriori informazioni qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio <u>integralmente</u> automatizzati (art. 1-</li> </ul>

bis del D.lgs. n. 152/1997: descrizione degli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi, gli scopi, le finalità, la logica, il funzionamento e le caratteristiche tecniche degli stessi, tra cui rientrano le categorie di dati e parametri principali utilizzati per programmare i sistemi, le misure di controllo adottate, gli eventuali processi di correzione, il responsabile del sistema di gestione della qualità, il livello di accuratezza e sicurezza informatica dei sistemi, gli impatti potenzialmente discriminatori).

Sono quindi esclusi da questo obbligo informativo tutti quei sistemi che, pur automatizzati, assegnano comunque un ruolo all'intervento umano.

## **MODIFICATE LE SANZIONI AMMINISTRATIVE IN CASO DI OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI**

Sulla base dell'art. 23 del D.L. n. 48/2023 il mancato versamento da parte del datore di lavoro delle trattenute previdenziali per un importo non superiore a 10.000 euro annui viene ora punito con una sanzione proporzionale, che va da una volta e mezza a quattro volte l'importo non versato (viene quindi eliminata la sanzione amministrativa il cui importo variava da 10mila a 50mila euro).

Invariata invece la sanzione per omessi versamenti delle ritenute previdenziali sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti e sui compensi dei collaboratori coordinati e continuativi per un importo superiore a 10.000a euro annui: reclusione fine a tre anni e multa fino a euro 1.032.