

CIRCOLARE 05/2023

LUGLIO 2023

OGGETTO: LEGGE DI CONVERSIONE 85/2023 DEL D.L. 48/2023

È stata pubblicata sulla G.U. n. 153 del 3 luglio 2023 la Legge 85/2023 di conversione del cd. Decreto Lavoro (D.L. 48/2023).

Nella conversione in legge, viene sostanzialmente confermato quanto disposto dal già citato Decreto Lavoro, già commentato nelle Nostre circolari 02/2023 e 03/2023, con la sola apposizione di alcune modifiche.

Riepiloghiamo qui di seguito un'analisi delle nuove disposizioni di maggiore interesse per i Datori di lavoro.

NOVITA' SUI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO / ACAUSALITA' DEL CONTRATTO A TERMINE

La Legge 85/2023 definisce significative e ulteriori modifiche alla disciplina del contratto a termine, di cui al D.Lgs n. 81/2015, senza peraltro far venir meno quanto già previsto nel Decreto Lavoro, che abbiamo già trattato nella Nostra Circolare 02/2023.

Con la legge di conversione del Decreto Lavoro, viene prevista l'acausalità del rinnovo di contratto a tempo determinato, se il termine complessivo non eccede i 12 mesi, assimilandolo alla disciplina in tal senso della proroga.

E' sempre importante ricordare che il rinnovo si differenzia dalla proroga. Il primo interviene dopo la scadenza del precedente contratto, la proroga interviene quando il precedente contratto non è ancora scaduto. Quindi con la modifica introdotta, il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali di cui all'art. 19, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015.

Non viene variata dalla norma la durata complessiva dei rapporti a termine di 24 mesi, ovvero la diversa durata prevista dalla contrattazione collettiva.

Nessuna modifica è stata altresì introdotta circa il contributo addizionale dello 0,5% a carico del datore di lavoro dovuto in occasione di ciascun rinnovo del contratto a termine così come previsto dalla Legge n. 92/2012 e s.m.i..

La seconda ed importante novità riguarda i criteri di calcolo dei 12 mesi che fanno insorgere l'obbligo di indicare la causale in caso di proroga o rinnovo. La legge di conversione fissa, a tale riguardo, una regola transitoria che avrà un grande impatto: ai fini del computo dei 12 mesi che determinano l'insorgenza dell'obbligo di indicare la causale, vanno considerati i soli contratti stipulati dal momento di entrata in vigore del D.L n. 48/2023. Pertanto, per tutti i rapporti a termine (anche a scopo di somministrazione) il calcolo della soglia dei 12 mesi deve considerare solo i periodi di lavoro intervenuti dal 5 maggio 2023.

La norma introduce, quindi, un azzeramento del contatore, considerato che, a decorrere dal 5 maggio 2023, possono essere stipulati nuovi contratti a termine o può esserne disposta la proroga senza considerare, al fine del raggiungimento dei 12 mesi e della conseguente necessità di inserire una causale, la durata dei rapporti a termine sottoscritti prima di tale data.

Questo vale solo per il limite dei 12 mesi e non per quello relativo alla durata complessiva di 24 mesi (o diversa previsione prevista dalla contrattazione collettiva), in ordine al quale continuano a computarsi anche i periodi lavorati in forza di contratti stipulati prima dell'entrata in vigore del Decreto Lavoro.

FRINGE BENEFIT

Vengono confermate le novità previste dal D.L. 48/2023, già contenute nella Nostra circolare 03/2023.

Pertanto, limitatamente al periodo d'imposta 2023, viene portato da 258,23 € (valore previsto dall'art. 51, c. 3 D.P.R. n. 917/198) a 3.000,00 € il tetto di esenzione dei fringe benefit aziendali (buoni spesa, auto uso promiscuo, alloggi, polizze extraprofessionali ecc.) comprendendo anche le somme attribuite per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale sostenute dai dipendenti.

Si precisa che l'incremento della soglia dei fringe benefit a 3.000,00 € per il 2023, interessa esclusivamente i lavoratori dipendenti con figli a carico.

Sulla possibilità di estendere la soglia di non imponibilità di euro 3.000,00 € anche ai titolari di reddito assimilato (amministratori e stagisti), sarà opportuno attendere, in via prudenziale, il parere ufficiale da parte dell'Agenzia delle Entrate.

BONUS LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE TURISTICO

Dal 1° giugno al 31 settembre 2023 viene riconosciuta ai lavoratori del comparto del turismo (inclusi gli stabilimenti termali) con un reddito fino a 40.000 euro, una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario.

SMART WORKING

Viene disposta la proroga al 31 dicembre 2023 del diritto per i soggetti fragili e i lavoratori genitori di figli under 14 di richiedere di svolgere la propria attività lavorativa in smart working (lavoro agile).

Si precisa che, per i soggetti fragili, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della normale retribuzione.

Mentre per i genitori di figli under 14 il diritto allo smart working è condizionato al fatto che tale modalità lavorativa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa svolta.

I collaboratori dello Studio sono a disposizione per ogni chiarimento.