



Spett.<sup>le</sup>  
C l i e n t e  
Sua Sede

Circolare n. 6 del 29 settembre 2023

**OGGETTO: Novità Legge n.85/2023 conversione D.L. n.48/2023 – Sintesi sulle assunzioni agevolate – Riduzione contributi lavoratori**

**Contratti a termine:**

Vi informiamo circa le novità più rilevanti introdotte dal c.d. “Decreto Lavoro” convertito in Legge lo scorso luglio- soprattutto per quanto riguarda la gestione dei contratti a termine – purtroppo le difficoltà interpretative connesse alla formulazione del testo normativo, non sempre chiaro e conseguente, ci obbliga a darne un’interpretazione prudenziale, in attesa dei chiarimenti ministeriali, purtroppo ancora non disponibili.

In sintesi:

fino al 04 maggio 2023 i rinnovi dei contratti a termine, anche se di durata complessiva fino a 12 mesi, dovevano avere una causale espressamente indicata nel contratto - le causali ammesse erano:

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

Dal 05 maggio 2023 il rinnovo di un contratto di durata complessiva fino a 12 mesi è parificato alla proroga, quindi senza alcun obbligo di indicare una causale.

**Promemoria:**

Proroga = la validità di un contratto viene, consensualmente, estesa temporalmente (si modifica soltanto la data di cessazione del contratto).

Rinnovo = un’assunzione con contratto a termine, che segue un precedente contratto a termine ormai cessato.

Per calcolare i 12 mesi che determinano l’obbligo di indicazione della causale si considereranno soltanto i contratti stipulati dal 05 maggio 2023 - è previsto pertanto un azzeramento dei c.d. “contatori”. In estrema sintesi: 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.

Siamo tutt’ora in attesa dei necessari chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro riguardo l’applicazione di tale norma, in quanto la genericità del testo normativo ha generato le più disparate

interpretazioni. Lo Studio, prudenzialmente, ritiene opportuno verificare caso per caso l'applicabilità di questa nuova disposizione pertanto, nel caso in cui dobbiate procedere ad un rinnovo o ad una proroga di un contratto a termine, vi chiediamo di contattarci per svolgere le necessarie valutazioni.

La norma interviene anche in materia di causali ammesse che è necessario indicare in caso di proroga o rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi, e comunque non eccedente i 24 mesi.

Le nuove causali ammesse sono:

- A. casi previsti dai contratti collettivi, anche di secondo livello (territoriali o aziendali);
- B. in caso di mancata previsione da parte della contrattazione collettiva, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti e comunque entro il 30.4.2024;
- C. esigenze di sostituire altri lavoratori assenti.

Riguardo la possibilità di concordare con il lavoratore la causale nel contratto di lavoro (causale B), lo Studio concorda con la maggioranza dei commentatori ritenendola, almeno per ora e in mancanza di delucidazioni da parte del Ministero, troppo rischiosa per essere applicata in via ordinaria, e senza valutarne le reali criticità.

#### **Interventi in materia di sicurezza sul lavoro:**

L'intervento legislativo più importante riguardo la sorveglianza sanitaria è relativo agli oneri posti a carico del Medico del Lavoro, incaricato dall'azienda, e si può sintetizzare nei seguenti punti:

- onere del medico del lavoro, in occasione delle visite di assunzione, di chiedere ai lavoratori la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e valutarne il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità alla mansione per la quale sono stati assunti;
- obbligo per il medico del lavoro, in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, di comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti richiesti, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.

Abbiamo ritenuto importante informarvi anche su questi aspetti in quanto, anche alla luce del gravoso impianto sanzionatorio, risulta assolutamente necessario gestire con attenzione e scrupolo gli oneri e gli adempimenti riguardanti la salute, la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Vi chiediamo pertanto di valutare, con il supporto dei vostri consulenti per la sicurezza, il buon allineamento della vostra azienda a tutte le normative di riferimento.

#### **Omesso versamento delle ritenute previdenziali:**

Il nuovo dettato normativo modifica, a beneficio delle aziende, l'apparato sanzionatorio in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali a carico dei lavoratori per importi inferiori a €. 10.000.

Infatti il nuovo sistema sanzionatorio prevede, in caso di omissione contributiva, la comminazione di una multa (sanzione amministrativa) da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso; nel sistema precedentemente invece era prevista la comminazione di una multa che variava da un minimo di €. 10.000 a un massimo di €. 50.000 indipendentemente dall'importo omesso.

Questo intervento normativo ha l'evidente finalità di mitigare la sanzione amministrativa da applicare in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali, adottando criteri di proporzionalità ed equità

Ricordiamo comunque che sia nei casi di illecito penale, per le omissioni superiori a 10.000 euro annui, sia per gli illeciti amministrativi, per le omissioni fino a 10.000 euro annui, è possibile la

regolarizzare qualora si provveda a versare le ritenute omesse entro 3 mesi dalla notifica della contestazione della violazione.

### **Fringe benefit e rimborso utenze domestiche per i lavoratori con figli a carico:**

Limitatamente al periodo d'imposta 2023 viene innalzato ad €. 3.000,00 il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati gratuitamente dall'azienda ai lavoratori con figli fiscalmente a carico, in totale esenzione d'imposta e contributiva. La concessione dei benefit può essere anche "ad personam" (rif. circ. AdE n°35/E-2022 e n°23/E-2023).

Nei limiti dell'importo di €. 3.000,00 è possibile erogare o rimborsare a detti lavoratori anche le spese sostenute per le utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Per i lavoratori senza figli fiscalmente a carico la soglia di esenzione rimane pari a €.258,22- (rif. art.51 c.3 TUIR).

Ricordiamo che i figli per risultare fiscalmente a carico devono avere un reddito non superiore a €. 2.840,51 annui, innalzato a 4.000 euro annui per i figli di età non superiore a 24 anni – la verifica del rispetto di tali limiti deve essere effettuata alla data del 31.12.2023 e non all'atto dell'erogazione dei fringe benefit.

Ricordiamo che i fringe benefit possono essere erogati tramite card/buoni acquisto per supermercati, piattaforme di shopping on line, e altre forme già previste di welfare aziendale, e non possono essere concessi in forma di somme di denaro, ad esclusione dei rimborsi per le utenze domestiche.

L'Agenzia delle Entrate (circolare n. 23/E del 1° agosto 2023) ha chiarito che:

- al fine evitare che il lavoratore fruisca più volte di un beneficio in relazione alle medesime spese, le eventuali somme pagate per le utenze dal lavoratore nel 2023 che si riferiscono a consumi di competenza del 2022 (già oggetto di rimborso nell'anno 2022) non possono essere considerate ai fini della nuova agevolazione per l'anno 2023;
- il beneficio dell'innalzamento spetta non solo ai titolari di redditi da lavoro dipendente ma anche ai titolari di redditi assimilati a lavoro dipendente;
- La misura agevolata a €. 3.000,00 spetta per intero per ogni singolo genitore.

Ai fini dell'applicazione della misura i lavoratori devono rilasciare apposita dichiarazione all'azienda, in cui attestino il diritto a tale agevolazione e i codici fiscali dei figli a carico – ne alleghiamo traccia.

n.b. A) le dichiarazioni rese dai lavoratori dovranno essere conservate dalle aziende nei limiti temporali previsti per le verifiche fiscali (termine quinquennale: 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui è stata presentata la dichiarazione riferita all'anno di fruizione del beneficio); B) in presenza di RSU costituite presso l'azienda, questa dovrà comunicargli "l'attuazione dell'agevolazione" anche entro il 31 dicembre 2023 (a oggi non è dato sapere la finalità di tale adempimento, né gli effetti in caso di omissione).

### **Assunzioni agevolate (sintesi generale):**

#### **1) Giovani under 36 (Legge n°197/2022):**

L'assunzione con contratto a tempo indeterminato o la trasformazione di un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato di giovani under 36, che non abbiano mai avuto un contratto a tempo indeterminato, beneficia dello sgravio, anche parziale in caso di contratti part-time, pari a €.

8.000,00- annuali, parametrati su base mensile. Questa agevolazione è prevista soltanto per l'anno 2023, spetta per 36 mesi ed è cumulabile con il successivo beneficio "Occupazione Giovani" di cui al successivo punto 3).

Per la fruizione dell'agevolazione le aziende:

- devono essere in regola con il DURC;
- gli amministratori o il titolare non devono aver commesso violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- non devono aver proceduto nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano nei 9 successivi, a licenziamenti individuali per GMO o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la stessa qualifica nella stessa unità produttiva;
- devono applicare gli accordi e i contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

## **2) Giovani under 30 (Legge n°205/2017) – agevolazione permanente:-**

L'assunzione con contratto a tempo indeterminato o la trasformazione di un contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato di giovani under 30 che non abbiano mai avuto un contratto a tempo indeterminato, beneficia dell'esonero contributivo pari a €. 3.000,00 annuali, parametrati su base mensile e per 36 mesi. L'agevolazione spetta anche in caso di contratti part-time.

Per la fruizione dell'agevolazione le aziende:

- devono essere in regola con il DURC;
- gli amministratori o il titolare non devono aver commesso violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- non devono aver effettuato, nella medesima unità produttiva, licenziamenti nei sei mesi precedenti la nuova assunzione;
- nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non devono procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica.
- devono applicare gli accordi e i contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

## **3) Incentivo Occupazione Giovani (NEET) (D.L. n°48/2023):**

L'assunzione con contratto a tempo indeterminato o apprendistato professionalizzante di giovani fra i 15 e i 29 anni, che non sono occupati e non siano inseriti in corsi di studio o di formazione, regolarmente registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani", beneficia dell'incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 12 mesi. L'incentivo è ridotta al 20% in caso di cumulo con altri benefici legati all'assunzione.

Per la fruizione dell'incentivo le assunzioni devono essere effettuate nel periodo 01.06.2023 – 31.12.2023.

## **4) Incentivo Occupazione Donne svantaggiate (Legge n°197/2022):**

L'assunzione di donne:

- over 50 disoccupate da oltre 12 mesi,
- di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi assunte in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazione di genere;
- di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

beneficia dell'esonero contributivo pari a €. 8.000,00- annuali, parametrati su base mensile per 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato e per 18 mesi in caso di assunzione a tempo

indeterminato, mentre in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato l'agevolazione spetta per 18 mesi cumulativi.

Le aziende beneficeranno di questa agevolazione se:

- in regola con il DURC;
- l'assunzione determina un incremento occupazionale netto;
- gli amministratori o il titolare non hanno commesso violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- applicano gli accordi e i contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'agevolazione è prevista per l'anno 2023.

#### **5) Incentivi percettori misure di inclusione (D.L. n°48/2023):**

L'assunzione di beneficiari di assegno di inclusione con contratto a tempo indeterminato, determinato o apprendistato beneficia dell'esonero contributivo pari a:

- €. 8.000,00 annuali, parametrati su base mensile, per la durata di 12 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o apprendistato;
- €. 4.000,00 annuali parametrati su base mensile, per la durata di 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato o stagionale.

La fruizione di questo beneficio è subordinata al possesso, da parte delle aziende, del DURC regolare e della corretta ottemperanza di ogni adempimento relativo alla Legge n°68/1999 (copertura delle quote "disabili") – risulta inoltre soggetta al regime "de minimis" – aiuti di stato.

#### **6) Incentivo Occupazione over 50 (Legge n°92/2012) – agevolazione permanente:-**

L'assunzione di soggetti con almeno 50 anni, disoccupati da almeno 12 mesi, che vengono assunti con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, beneficia dell'esonero contributivo pari al 50% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali – il beneficio spetta per:

- 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato;
- 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- 18 mesi cumulativi in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Le aziende beneficeranno di questa agevolazione se:

- in regola con il DURC;
- l'assunzione determina un incremento occupazionale netto;
- gli amministratori o il titolare non hanno commesso violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- applicano gli accordi e i contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Attenzione: per le agevolazioni di cui ai precedenti punti 1) 2) e 6) le aziende, oltre a quanto già indicato precedentemente, devono essere in regola con i requisiti generali di cui all'art.31 del D.Lgs n°150/2015, di seguito in estratto:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

- b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità' produttive.

### **Riduzione contributi lavoratori:**

E' stata incrementata la percentuale di esonero contributivo sulla quota dei contributi previdenziali (INPS-IVS) a carico dei lavoratori dipendenti, con l'esclusione dei collaboratori familiari, colf e badanti, per il periodo luglio-dicembre 2023.

L'esonero pertanto risulta pari a:

- 6 punti percentuali mensili per le retribuzioni imponibili ai fini previdenziali fino a €. 2692,00;
- 7 punti percentuali mensili per le retribuzioni imponibili ai fini previdenziali mensili fino a €. 1.923,00.

### **Promemoria:**

#### **Lavoratori dipendenti – malattia lunga:**

L'art. 41 del D.Lgs. 81/2008, in materia di sorveglianza sanitaria, prevede che in caso di assenza dal lavoro per motivi di salute superiore a 60 giorni continuativi, il dipendente possa riprendere servizio solo dopo essere stato dichiarato idoneo alla mansione da parte del Medico del lavoro che lo ha sottoposto a visita. Ne consegue che, al termine del periodo di malattia, il datore di lavoro ha l'obbligo di fissare la visita medica e, prima di conoscerne l'esito, non può adibire il lavoratore allo svolgimento delle mansioni assegnate.

Grati per la collaborazione, porgiamo distinti saluti.

**STUDIO FRIGERIO**  
**Consulenti del Lavoro Associati**

Allegato: dichiarazione fringe benefit - lavoratori dipendenti con figli a carico