

Edizione di giovedì 3 agosto 2023

NEWS DEL GIORNO

[AdE: pubblicata la circolare con i chiarimenti in materia di welfare](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inps: importi prestazioni malattia piccoli coloni e compartecipanti familiari](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inps: primi chiarimenti Supporto Formazione disciplina transitoria RdC](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Prestazione lavorativa nel cambio turno e definizione di orario di lavoro](#)
di Redazione

BLOG

[Oltre il contratto a termine: le altre novità del Decreto Lavoro](#)
di Roberto Lucarini

NEWS DEL GIORNO

AdE: pubblicata la circolare con i chiarimenti in materia di welfare di Redazione

L'Agenzia delle Entrate, con [circolare 1° agosto 2023, n. 23/E](#), fornisce gli attesi chiarimenti in merito alla previsione contenuta nell'articolo 40 del D.L. 48, come convertito dalla Legge 3 luglio 2023, n. 85.

Si tratta dell'estensione per il periodo di imposta 2023 della soglia di esenzione dei *fringe benefit* (ivi compresi i rimborsi per le spese sostenute per utenze domestiche di acqua, luce e gas) riconosciuti ai lavoratori dipendenti sino a 3.000,00 € a favore di coloro che hanno figli fiscalmente a carico.

La circolare chiarisce anzitutto che la condizione inerente al carico familiare debba essere rispettata alla data del 31 dicembre 2023, per cui in ipotesi di pregressa spettanza e fuoriuscita entro la fine del 2023, eventuali somme in precedenza trattate come esenti, debbano essere nuovamente oggetto di conguaglio in considerazione dell'assoggettamento alla soglia generale di 258,33 €.

Viene poi precisato che la spettanza della maggiore soglia di esenzione è a favore di entrambi i genitori, e che il concetto di carico si ritiene rispettato in via generale quando il figlio (ovvero i figli) rispettino i criteri dell'articolo 12, comma 2, Tuir, indipendentemente dalla ripartizione.

Viene poi considerato rispettato il concetto di carico familiare sia in caso di attrazione nel sistema delle detrazioni (figli di età superiore a 21 anni), così come dell'Assegno Unico e Universale (figli di età inferiore a 21 anni).

Per quanto concerne l'informativa alle Rappresentanze sindacali unitarie (laddove presenti), la circolare 23/E precisa come tale adempimento possa essere successivo al riconoscimento dei *fringe benefit*, ed in ogni caso espletato entro l'anno 2023.

Viene poi ribadito (sulla scorta di quanto già fatto dalla circolare Agenzia Entrate 35/E del 2022) come l'erogazione dei *fringe benefit* possa essere fatta anche con modalità *ad personam*.

Da ultimo la circolare 23/E opera un'importante ricognizione di raccordo in materia di buoni carburante, alla luce della normativa specifica di miglior favore per l'anno 2023 prevista dal D.L. 14 gennaio 2023, n. 5, specificando come l'assoggettamento a contribuzione (ferma restando l'esenzione fiscale) per un importo sino a 200,00 €, deve considerarsi ulteriore rispetto alle soglie di 258,33 e 3.000,00 (che possono essere raggiunte anche attraverso l'erogazione di ulteriori buoni carburante, in questo caso esenti anche sotto il profilo

contributivo).

Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

Inps: importi prestazioni malattia piccoli coloni e compartecipanti familiari

di **Redazione**

L'Inps, con [circolare 1° agosto 2023, n. 72](#), comunica gli importi relativi alle prestazioni per malattia a favore di piccoli coloni e loro compartecipanti familiari.

La circolare in questione è collegata alla circolare Inps 24 luglio 2023, n. 69, con la quale l'Istituto aveva fornito le retribuzioni medie giornaliere (ai fini del versamento della contribuzione volontaria) valide per la medesima platea di lavoratori (piccoli coloni e compartecipanti familiari).

La circolare Inps n. 72/2023 ricorda come coloni e loro compartecipanti familiari si caratterizzano per essere tutt'ora attratti nella particolare disciplina prevista (all'interno del settore agricolo) che prevede l'applicazione i salari medi convenzionali determinati annualmente su base provinciale secondo quanto disposto dall'art. 28 del D.P.R. 27 aprile 1968, n. 488.

L'allegato 1 della circolare Inps n. 72/2023 contiene i valori riferiti a ciascuna provincia.

La medesima circolare precisa, altresì, come debbano essere riliquidate eventuali prestazioni connesse ad eventi cadenti nel corso dell'anno 2023 e temporaneamente liquidate (nelle more dell'emanazione della presente circolare) sulla base delle retribuzioni per l'anno 2022.

Seminario di specializzazione

Costo del lavoro e budget del personale

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

Inps: primi chiarimenti Supporto Formazione disciplina transitoria RdC

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 31 luglio 2023, n. 2835](#), fornisce i primi chiarimenti operativi in merito al periodo transitorio previsto sino al 31 dicembre 2023 per quanto concerne il reddito di cittadinanza, in considerazione delle novità introdotte dal D.L. 4 maggio 2023, n. 48, come convertito in L. 85/2023.

Il messaggio Inps n. 2835/2023 si occupa di fornire i primi chiarimenti di raccordo inerenti al periodo transitorio tra la fine della corresponsione del Reddito di cittadinanza, e l'avvio dell'Assegno di inclusione, così come della misura di Supporto per la Formazione ed il Lavoro.

Vengono, in particolare, forniti chiarimenti riguardanti in primo luogo il periodo transitorio previsto per l'erogazione del Reddito di cittadinanza rispetto a quei nuclei familiari non attivabili al lavoro ed in situazione di grave disagio sociale, nei confronti dei quali troverà applicazione la sospensione, con conseguente possibilità di riattivazione fino al completamento delle mensilità previste.

Il messaggio in trattazione affronta poi in via per ora introduttiva la nuova misura di Supporto per la Formazione e per il Lavoro, che già a partire dal 1° settembre potrà essere fruita da coloro che non potranno beneficiare delle previsioni sopra illustrate e relative al periodo transitorio finale del Reddito di cittadinanza.

La misura di Supporto per la Formazione e per il Lavoro si propone di individuare percorsi di formazione e lavoro con messa a disposizione anche di un incontro tra domanda ed offerta, al fine di agevolare l'occupazione.

All'avvio della frequenza ai percorsi verrà inoltre riconosciuto un beneficio economico pari a 350,00 € mensili per 12 mensilità.



 **Euroconference**  **TeamSystem**

Master di 5 incontri

IL CONSULENTE DEL LAVORO 4.0

Digital transformation per un nuovo modello di organizzazione HR

SCOPRI DI PIÙ

NEWS DEL GIORNO

Prestazione lavorativa nel cambio turno e definizione di orario di lavoro

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 16 giugno 2023, n. 17326, ha stabilito che il cambio consegne è attività di lavoro, svolta mettendo a disposizione del datore le proprie energie operative per quanto necessario alla prestazione, non diversamente dai tempi necessari alla vestizione. Dunque, o si tratta di momenti assolutamente minimali di eccedenza dall'orario di turno, oppure i periodi destinati ad esso vanno remunerati ed entrano nel computo dell'orario secondo le modalità proprio del lavoro straordinario. Non è illegittima la clausola della contrattazione collettiva che preveda un contenuto compenso unitario ed a *forfait* mensile per i disagi conseguenti al cambio consegne, intesi in termini di eccedenze marginali ed eventualmente anche variabili di orario, nell'ordine di pochi minuti, destinate a manifestarsi attraverso una minima sovrapposizione tra i turni, mentre, in caso di più ampio superamento dell'orario normale, attuato su richiesta o comunque con il consenso esplicito o implicito del datore di lavoro, è dovuto lo straordinario, o eventualmente il recupero orario compensativo.

Seminario di specializzazione di mezza giornata

Costo del lavoro e budget del personale

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

BLOG

Oltre il contratto a termine: le altre novità del Decreto Lavoro

di **Roberto Lucarini**

È giunta finalmente, dopo la conversione in Legge, la versione definitiva del D.L. 48/2023 (cd. Decreto lavoro). Dal titolo di queste note si può subito intuire come trattasi di una sorta di ricapitolo delle novità, in tema lavoristico, con esclusione però delle nuove disposizioni che riguardano il contratto a tempo determinato. Di questo tipo contrattuale, infatti, si è scritto molto, anche se persistono dei dubbi interpretativi che, forse, potranno essere sciolti dalla prassi amministrativa che sopraggiungerà. Venendo al nostro oggetto, dato lo spazio disponibile, saranno quindi indicate in massima sintesi le altre novità ritenute di maggior rilievo.

La prima riguarda la rimodulazione della soglia di non imponibilità riguardante i cd. *benefits* (articolo 40). Si tratta dell'elevazione dell'ordinaria quanto anacronistica soglia di € 258,23, ex articolo 51, comma 3 Tuir, ad € 3.000; ciò solo per i lavoratori che abbiano figli a carico e limitatamente al periodo d'imposta 2023. Una disposizione che propone diversi aspetti operativi legati:

- al tema dei figli a carico (es. sono tali i figli anche se carico per il 50%?);
- all'informativa dovuta alla Rsu;
- alla dichiarazione che il lavoratore dovrà trasmettere al datore;
- al possibile cambio di situazione in corso d'anno (es. cessazione della condizione di figlio a carico durante il periodo).

Vi sono, inoltre, gli aspetti contributivi e la materiale separazione dell'altra agevolazione (€ 200 bonus carburante) prevista ex D.L. 5/2023. Un intervento dell'AE risulta, quindi, quantomai necessario a breve, visto anche che in tema di *bonus*, negli ultimi anni, si è creato un bel ginepraio.

In campo contributivo due interessanti provvedimenti. Col primo (articolo 23) si è finalmente posto rimedio a quella stralunata sanzione amministrativa che era prevista per i casi minori di omesso versamento delle ritenute previdenziali da parte del datore di lavoro (sanzione pecuniaria amministrativa, riguardante omissioni non superiori ad € 10.000 annui, con pagamento di una somma da € 10.000 ad € 50.000); i limiti precedenti, per i casi di lieve importo, risultavano al limite del grottesco ed avevano sollevato parecchio contenzioso. Adesso l'importo della sanzione viene graduato e proporzionato all'illecito, essendo la stessa prevista per una somma che può variare da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

Il secondo intervento, di agevolazione per i lavoratori, interviene a potenziare il c.d. cuneo contributivo (articolo 39). Si tratta dell'aumento del taglio già esistente sulla contribuzione a carico dei lavoratori, con valenza per il periodo da luglio a dicembre 2023. La nuova formulazione aumenta, infatti, di 4 punti percentuali la sforbiciata alla contribuzione, portandola quindi al 6%, se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali non eccede l'importo mensile di € 2.692, ovvero al 7%, se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali non eccede l'importo mensile di € 1.923.

Da segnalare un'agevolazione, per il solo settore turistico (inclusi gli stabilimenti termali), che prevede l'erogazione di un'indennità (trattamento integrativo speciale) pari al 15% sulle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno ed alle prestazioni di lavoro straordinario, se effettuati nei giorni festivi. Tale dazione riguarderà solo i dipendenti del settore privato, titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, ad € 40.000. La novità vale soltanto per il periodo della stagione estiva, ossia dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023. Tale indennità, che peraltro non concorre alla formazione del reddito da lavoro, non resta tuttavia a carico del datore di lavoro, il quale dovrà anticiparla e poi compensarla ex articolo 17, D.Lgs. 241/1997 (articolo 39 bis). Una disposizione, introdotta in sede di conversione, che appare tuttavia di valore abbastanza limitato e, come di consueto, un po' aggrovigliata (es. periodo di attivazione che non comprende tutto il mese di settembre; richiesta del lavoratore). Ci si chiede, inoltre, circa la sua valenza contributiva. Anche in questo caso saranno da attendere le necessarie istruzioni.

Il Legislatore si è, inoltre, interessato per ammorbidire la stretta comunicativa introdotta a mezzo del D.Lgs. 104/22, consistente nell'informativa sulla trasparenza del rapporto di lavoro. La novella normativa, infatti, sposta alcuni punti della citata informativa verso una loro comunicazione da effettuarsi con la mera "*indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie*" (articolo 26). Si tratta di istituti contrattuali talora rilevanti (es. periodo di prova), altre volte abbastanza complessi (es. congedi retribuiti), su cui a mio avviso occorre fare una distinzione. Per alcune casistiche, infatti, resta valido e tutelante esporre l'indicazione direttamente in contratto. Mi chiedo, infine: siamo certi che il semplice rimando ai contratti collettivi applicati, magari di vario livello, rispetti il disposto della Direttiva UE 2019/1152, che ha originato il tutto? Data la complicità e, talora, la dimensione di tali testi contrattuali, non ne sono affatto certo. A fronte di questa semplificazione, inoltre, il Legislatore chiede ai datori di consegnare o mettere a disposizione del personale i contratti collettivi di ogni livello che interessano il rapporto di lavoro, volendo anche con pubblicazione del testo sul sito web dell'azienda. Capisco l'intento del Legislatore, ma al momento rimango fermo nel consegnare l'oramai consolidata informativa.

Salta fuori, inoltre, una proroga del lavoro agile per talune categorie e con differenti scadenze (articoli 42 e 28 bis):

- ai genitori di figli *under* 14 ed ai lavoratori cd. fragili (ex articolo 90 D.L. 34/2020), fino al 31 dicembre 2023;
- ai lavoratori cd. super fragili (D.M. 04/02/2022) fino al 30 settembre 2023.

Segnalo anche due nuove possibili assunzioni di tipo agevolato, che riguardano:

- i lavoratori beneficiari dell'Assegno di Inclusione (articolo 10);
- i giovani cd. NEET (articolo 27), ma limitatamente al periodo di stipula dal giugno al dicembre 2023.

Le regole sono indicate nel testo normativo e sono, come al solito, molto complicate. A dire il vero rilevo che l'intero sistema delle assunzioni agevolate risulta complesso e burocratico, tanto che nella pratica sovente non risulta facile orientarsi.

Per i soli operatori che svolgono attività di organizzazione e gestione di congressi, fiere ed eventi, ovvero che gestiscono stabilimenti termali e parchi divertimento, è stato previsto un miglioramento per l'utilizzo delle prestazioni occasionali (articolo 37). Due le novità: in via ordinaria, è previsto che ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, possa erogare compensi di importo complessivamente non superiore ad € 10.000. Detto importo adesso, per gli utilizzatori dei settori indicati, sale ad € 15.000; in via ordinaria, l'utilizzo tipo contrattuale è vietato agli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Tale soglia adesso, per gli utilizzatori dei settori indicati, sale a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

In ultimo una specifica che arriva proprio in sede di conversione. Il Legislatore, infatti, ha sentito la necessità, relativamente al lavoro intermittente, di andare ad indicare cosa debba intendersi con la locuzione "*Personale addetto ai trasporti di persone e di merci*" nel trasporto a fune (articolo 36 *bis*). Ricordo che la disciplina del tipo contrattuale è contenuta nel D.Lgs. 81/2015 e, tra altre ipotesi, prevede l'emanazione un apposito Decreto Ministeriale che vada ad individuare le attività discontinue. Non affrontando in effetti l'argomento, un D.M. del 23 ottobre 2004 si è limitato a rinviare il tutto, per adesso, al vetusto RD n. 2657/1923. Nulla in Italia appare più stabile delle norme provvisorie.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più