

5 GIUGNO 2023

## :: NOVITA' IN PILLOLE

*Padre lavoratore – Congedi parentali – Contratto a termine – Fringe benefit/Welfare – Ulteriore decontribuzione sulle retribuzioni – Decreto trasparenza: semplificazioni – Prestazioni Occasionali PrestO – NEET assunzioni agevolate – Sicurezza sul lavoro – Omesso versamento delle ritenute previdenziali – Ferie pregresse: obbligo contributivo – Welfare previsto dal CCNL Metalmeccanica Industria – **Comunicazione dello Studio***

### **DIMISSIONI PADRE LAVORATORE**

Il padre lavoratore che beneficia del congedo di paternità (anche alternativo a quello della madre), deve convalidare le dimissioni presso la sede territorialmente competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL). In mancanza di tale adempimento le dimissioni non produrranno effetti. Di conseguenza i datori di lavoro devono procedere, nei confronti dei propri dipendenti, ad acquisire i dati relativi ai carichi familiari aggiornati per l'anno in corso. Si ricorda, inoltre, che il padre lavoratore che si dimette entro un anno di età del bambino, avrà diritto alla Naspi e il datore di lavoro dovrà corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso, come avviene per la lavoratrice madre.

### **CONGEDI PARENTALI**

Per i lavoratori dipendenti è prevista l'elevazione, dal 30% all'80% dell'indennità di congedo parentale (c.d. maternità facoltativa) per una mensilità da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età).

La previsione interessa solamente i genitori che hanno terminato, anche per un solo giorno, o che termineranno il congedo di maternità oppure in alternativa di paternità, **successivamente al 31 dicembre 2022.**

### **CONTRATTO A TERMINE**

Confermata la c.d. *acausalità* del primo contratto a tempo determinato fino a 12 mesi, il Decreto Lavoro ridefinisce interamente il contratto a termine con causale (ossia quello eccedente i 12 mesi ma comunque inferiore ai 24 mesi complessivi), affidando l'individuazione dei casi che giustificano la stipula del rapporto a termine ai contratti collettivi nazionali comparativamente più rappresentativi. In assenza delle previsioni da parte dei CCNL, la stipula è consentita nei casi previsti dai contratti collettivi territoriali o aziendali sottoscritti dalle sigle sindacali maggiormente rappresentative, firmatarie del CCNL applicato. In ogni caso, fino al 30 aprile 2024, in mancanza delle previsioni dei contratti collettivi di qualsiasi livello, le parti con accordo individuale possono regolare l'apposizione del termine sulla base di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva. Resta infine, come per il passato, la possibilità di stipulare contratti a termine per esigenze sostitutive.

### **FRINGE BENEFIT / WELFARE**

Per l'anno 2023 l'importo massimo di esenzione dei *fringe benefit* di 258,23 euro è innalzato a 3.000,00 euro esclusivamente per i lavoratori dipendenti con figli a carico. A tali fini il lavoratore dipendente deve dichiarare al datore di lavoro di avervi diritto comunicando il codice fiscale dei figli.



Inoltre, la misura è destinata eccezionalmente anche alle somme eventualmente erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Si noti che il *fringe benefit* può essere riconosciuto anche *ad personam* (quindi non è necessario che sia erogato a categorie omogenee di dipendenti).

Prima di applicare questa novità, è opportuno attendere la circolare esplicativa da parte dell'Agenzia delle Entrate.

## ULTERIORE DECONTRIBUZIONE SULLE RETRIBUZIONI

L'esonero della quota dei contributi a carico del lavoratore è stato innalzato di ulteriori 4 punti percentuali. Di conseguenza la riduzione dell'aliquota IVS a carico dei dipendenti, per il periodo dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, è così stabilita:

- 7%, se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro;
- 6%, se la retribuzione imponibile mensile è superiore a 1.923 euro e non eccede l'importo di 2.692 euro.

L'esonero contributivo non comporta ripercussioni in termini pensionistici in quanto il minor gettito previdenziale è compensato dall'intervento statale che per il tramite dell'INPS accredita una contribuzione figurativa.

## DECRETO TRASPARENZA : SEMPLIFICAZIONI

L'obbligo di fornire ai propri dipendenti le informazioni quali: la durata del periodo di prova (se previsto); il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista); la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti; la procedura, la forma e i termini del preavviso; l'importo iniziale della retribuzione; la programmazione dell'orario normale e straordinario di lavoro; può ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie. A tali fini 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 applicabili ai rapporti di lavoro.

## PRESTAZIONI OCCASIONALI - PrestO

Sono stati attenuati i limiti economici e dimensionali. Più in particolare, l'intervento riguarda gli utilizzatori che operano esclusivamente nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, i quali vedono elevarsi a 15.000,00 euro il limite dei compensi che possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore (ordinariamente 10.000 euro) e la soglia dimensionale a venticinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato (ordinariamente dieci lavoratori).

## NEET - ASSUNZIONI AGEVOLATE

I datori di lavoro che effettuino, nel periodo 1° giugno – 31 dicembre 2023, assunzioni di NEET, cioè di giovani che all'atto dell'assunzione non hanno ancora compiuto il trentesimo anno di età, non lavorano, non sono inseriti in corsi di studio o di formazione e che siano registrati al programma "Iniziativa Occupazione Giovani", possono beneficiare per un periodo di dodici mesi, di un'agevolazione pari al **60% della retribuzione mensile lorda ai fini previdenziali**. I rapporti agevolati sono esclusivamente quelli a tempo indeterminato e di apprendistato professionalizzante. L'incentivo è cumulabile con altre agevolazioni ed è scandito da una procedura con termini perentori da attivare sul sito dell'INPS.

E' opportuno attendere una circolare di prassi da parte dello stesso ente.



## SICUREZZA SUL LAVORO

In materia di sicurezza sul lavoro, se la valutazione dei rischi suggerisce la necessità della c.d. *sorveglianza sanitaria*, per il datore di lavoro o i dirigenti dell'azienda con apposita delega, scatta l'obbligo di nominare il medico competente. Quest'ultimo in caso di impedimento, per gravi e motivate ragioni, è tenuto a comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto in possesso dei relativi requisiti, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.

Inoltre, è previsto un nuovo specifico obbligo formativo per il datore di lavoro, che deve provvedere alla propria formazione alla stregua di un dipendente, nel caso in cui faccia uso di attrezzature che richiedono conoscenze o responsabilità particolari in relazione a rischi specifici. In mancanza, la violazione del nuovo obbligo comporta la pena dell'arresto da tre a sei mesi o l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro.

Ricordiamo che per quanto riguarda la *sicurezza*, lo Studio consiglia di rivolgersi a soggetti professionalmente specializzati.

## OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI

Viene mitigata la sanzione amministrativa pecuniaria, per l'omesso versamento delle ritenute previdenziali, per la quota a carico del lavoratore, operate dal datore di lavoro sulla retribuzione del lavoratore stesso, per un importo non superiore ad 10.000 euro. **La sanzione**, in precedenza stabilita in un importo compreso tra 10.000 e 50.000 euro, viene ora ridotta a una volta e mezzo l'importo omesso fino un massimo di quattro volte lo stesso importo. Resta fermo che il datore di lavoro non risulta punibile, né è soggetto alla sanzione amministrativa, laddove provveda al versamento degli importi dovuti entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

## FERIE PREGRESSE – OBBLIGO CONTRIBUTIVO

Le ferie devono essere godute per almeno due settimane nell'anno di maturazione e per le restanti nei diciotto mesi successivi. Sotto il profilo contributivo, alla scadenza dei diciotto mesi, per quest'anno il 30 giugno 2023, il datore di lavoro dovrà versare la contribuzione calcolata sull'ammontare della retribuzione corrispondente al periodo di ferie non fruite, compresa della quota a carico del dipendente, potendo poi recuperarla nel momento successivo in cui il lavoratore fruirà effettivamente delle ferie pregresse. Operativamente la scadenza del versamento è fissata nel 21 agosto 2023.

## R.O.L. E PERMESSI

Tutti i contratti di lavoro prevedono la maturazione di permessi e R.o.l. (Riduzione orario di lavoro) i quali, secondo le varie previsioni contrattuali, maturano e devono essere usufruiti dai lavoratori o retribuiti se non goduti, pertanto, invitiamo i datori di lavoro a monitorare i *saldi* di questi istituti contrattuali per non trovarsi in situazioni contrastanti con le disposizioni contrattuali o in difficoltà nel farli usufruire dai lavoratori o nel retribuirli in caso di consistenti accumuli di ore maturate.

## WELFARE DEL CCNL METALMECCANICA INDUSTRIA

Il CCNL Metalmeccanica Industria ha previsto in modo strutturale un welfare per ciascun dipendente pari ad €200,00 – non riproporzionabili per i lavoratori a tempo parziale – da erogare sottoforma di servizi welfare che lo stesso potrà utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo. Per i dettagli vi invitiamo a vedere la ns. Circolare di Studio del 18 maggio 2022.



## IMPORTANTE

### Comunicazione dello Studio

#### Assunzioni

Chiediamo la collaborazione di tutti i Clienti affinché tutte le pratiche, in particolare quelle riguardanti le assunzioni, vengano avviate con un congruo preavviso allo Studio.

Bisogna considerare che il tempo richiesto per la predisposizione del contratto di assunzione, degli allegati, degli eventuali calcoli richiesti per determinare la retribuzione pattuita, ecc., spesso in esito a svariate mail e telefonate, richiede molto tempo.

Attendere "l'ultimo momento" per avvisare lo Studio, va a scapito non solo dei nostri collaboratori e della nostra attività in genere, ma anche degli altri Clienti.

**L'urgenza non può diventare un'abitudine.**

Inoltre, ricordiamo che la comunicazione all'Ufficio di Collocamento deve essere inoltrata preventivamente e la lettera di assunzione consegnata prima che il lavoratore prenda servizio.

#### Mail: gestione della corrispondenza

Per una corretta gestione, archiviazione e ricerca delle mail, Vi invitiamo a specificare sempre nell'oggetto l'argomento della comunicazione e **mai** riprendere una precedente mail già inviata e/o ricevuta, per evitare che il titolo differisca dall'effettivo contenuto della comunicazione.

Infine, ricordiamo che le e-mail **non sono una chat** con modalità di comunicazione simili alle applicazioni di messaggistica istantanea come WhatsApp.

**La non corretta gestione delle mail può causare alcuni disservizi.**

#### Benefici normativi e contributivi – Condizioni

Ricordiamo nuovamente che, per fruire dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale, i datori di lavoro sono tenuti al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, alla regolarità contributiva, anche nei casi di rateazione, nei confronti di tutti gli enti di previdenza e assistenza sociale, nonché di essere in regola con le disposizioni vigenti in materia di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Certi della Vs. comprensione e collaborazione, nel rimanere sempre a Vs. disposizione, con l'occasione, porgiamo distinti saluti.

**Bonet Lepschy & Associati**

