

Torino, 26.06.2023

Ai signori Clienti
Loro sedi

Oggetto: novità Decreto Lavoro (Decreto-legge 4 maggio 2023, nr. 48)

Fringe Benefits

L'art. 40 del Decreto Lavoro, nell'ambiente delle misure fiscali per il welfare aziendale, dispone, l'incremento per il periodo d'imposta 2023, della soglia di **non imponibilità del fringe benefits** da euro 256,23 ad **euro 3.000,00** per i soli lavoratori dipendenti con figli, compresi quelli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che sono fiscalmente a carico.

A tali fini, si considerano **figli fiscalmente a carico**, quelli di età:

- non superiore a 24 anni e con reddito complessivo annuo non eccedente ad euro 4.000,00;
- superiore a 24 anni e con reddito complessivo annuo non superiore ad euro 2.840,51.

La norma subordina, l'accesso al bonus potenziato, al fatto che il lavoratore dichiari al proprio datore di lavoro il diritto, indicando il **codice fiscale** dei figli a carico.

Ex art. 12, comma 3, lettera c), del T.U.I.R., **secondo le regole generali, la detrazione per i figli deve essere ripartita nella misura del 50%** tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati; tuttavia, previo accordo tra gli stessi, la detrazione spetta al genitore che possiede un reddito complessivo di ammontare più elevato.

Nel limite dei 3.000,00 euro, per espressa previsione di legge, anche quest'anno sono ricomprese le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Inoltre, resta la possibilità di riconoscere **buoni benzina** fino a un valore di **200 euro** per ciascun lavoratore. Tali buoni non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente. È esentasse, è integralmente deducibile dal reddito d'impresa, ma, in forza di una precisazione inserita nel Decreto Trasparenza, è soggetto agli oneri contributivi.

Resta ferma la soglia ordinaria di esenzione, pari ad **euro 258,23**, per i fringe benefits (esclusivamente sotto forma di beni e servizi) riconosciuti agli altri lavoratori dipendenti

Smart working

Il nuovo articolo 28-bis del Decreto Lavoro proroga al **31 dicembre 2023** il termine per l'accesso allo smart working semplificato, quindi senza accordo preventivo tra azienda e dipendente, da parte dei cosiddetti lavoratori fragili e per i genitori con figli di età minore di 14 anni.

La legge, pur di facilitare lo smart working dei più fragili, prevede anche che un lavoratore possa essere chiamato a svolgere da casa mansioni diverse da quelle che dovrebbe svolgere in ufficio (a patto che non cambi la sua area di inquadramento e che la sua retribuzione non venga toccata in peggio). Per i genitori con figli a carico di meno di 14 anni sono invece fissate alcune regole più restrittive:

- possono lavorare da casa solamente se l'altro genitore non è disoccupato e se non percepisce già qualche forma di sostegno al reddito, per cessazione o sospensione dell'attività lavorativa.

Riduzione contributiva

L'art. 39 del Decreto Lavoro 2023 (D.L. n. 48/2023) stabilisce che, “... per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023” che **la riduzione sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore**, (articolo 1, comma 281,

della legge 29 dicembre 2022, n. 197) **è incrementato di 4 punti percentuali**, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

Ciò significa che la riduzione contributiva a carico del dipendente sarà pari al:

- **6%** se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non supera l'importo mensile di 2.692,00 euro (anziché al 2% come previsto dalla Legge di Bilancio 2023);
- **7%** se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non supera l'importo mensile di 1.923,00 euro (anziché al 3% come previsto dalla Legge di Bilancio 2023)

Cordiali saluti.

Studio Carlassara