



**Consulenti del Lavoro**  
▼ Consiglio Nazionale  
dell'Ordine

# *Senato della Repubblica*

*X Commissione*

*COMMISSIONE AFFARI SOCIALI, SANITA',  
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO, PREVIDENZA SOCIALE*

*Audizione nell'ambito dell'esame del  
disegno di legge n. 685*

*(Conversione in legge del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 recante  
misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso  
al mondo del lavoro)*

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, soffermandosi sugli articoli ritenuti di primaria importanza, intende offrire il proprio contributo nell'ambito della discussione relativa ai contenuti del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, entrato in vigore lo scorso 5 maggio, recante "*Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro*".

Preliminarmente si ritiene importante evidenziare l'apprezzabile cambio di paradigma, rispetto al passato, relativamente ad una tecnica di scrittura legislativa caratterizzata da concretezza e finalizzata ad una più semplice ed immediata comprensione delle novelle disposizioni normative.

Inoltre, si rileva che il decreto-legge n. 48/2023 introduce misure valutate in virtù dell'osservazione dei dati oggettivi scaturenti dal mercato del lavoro e non in base alla mera applicazione ideologica di disposizioni che, in quanto tali, non hanno risolto i perduranti problemi che affliggono il nostro Paese.

L'approccio, certamente pragmatico, si palesa in numerosi interventi normativi, come quelli, ad esempio, inerenti alla disciplina dei contratti a termine ovvero relativi alle misure di politica attiva, o ancora alle modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali, senza peraltro dimenticare quanto previsto per la sicurezza nelle scuole. Le misure introdotte in tal senso hanno come obiettivo da un lato la copertura assicurativa di tutti gli studenti e il corpo docente e non docente di ogni ordine e grado della scuola pubblica; dall'altro rendere più sicuri i percorsi di PCTO.

Parimenti, in ragione della finalità ispiratrice del Decreto, volta a contrastare la povertà e l'esclusione sociale, con particolare attenzione per le famiglie al cui interno siano presenti soggetti fragili, minori o anziani, si condivide l'introduzione delle misure volte a ridurre il cuneo fiscale, per la parte contributiva, nei confronti dei lavoratori dipendenti con specifici redditi lordi annui. Altresì importanti si ritengono le novità relative al contratto di lavoro a tempo determinato nonché le misure volte a favorire le assunzioni di giovani under 30 Neet, persone con disabilità e percettori dell'Assegno di inclusione.

In merito all'introduzione all'Assegno per l'inclusione sociale ed all'identificazione di una platea di destinatari diversa dai nuclei familiari percettori del reddito di cittadinanza, si apprezza in particolar modo l'attenzione rivolta alle famiglie considerate più fragili, e soprattutto la volontà di favorire le politiche attive del lavoro, attraverso un adeguato percorso di supporto volto ad assicurare un'adeguata formazione a coloro che non hanno un'occupazione e che sono in possesso dei requisiti necessari per svolgere un'attività lavorativa. Tale ultima novità è particolarmente apprezzabile in quanto favorisce una pro-azione dei soggetti, di età compresa tra 18 e 59 anni, all'inclusione lavorativa, tentando nel contempo di colmare un *vulnus* che durante la vigenza del Reddito di Cittadinanza ha caratterizzato il nostro mercato del lavoro, rendendo quasi impossibile la ricerca di manodopera soprattutto nel settore turismo, fondamentale per l'economia del nostro Paese.

Si rileva in termini positivi, altresì, il rifinanziamento del Fondo nuove competenze che è stato incrementato, nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, dalle risorse previste dal Piano nazionale Giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo Plus, identificate in sede di programmazione.

Ciò premesso, si suggeriscono specifiche ipotesi di implementazioni ai fini di rendere ancor più pregnanti le citate norme, con particolare riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro, alla riduzione dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti, alle misure volte ad incentivare le assunzioni di specifiche categorie di soggetti, alla disciplina dei contratti di lavoro a termine nonché in materia di fringe benefit.

## OSSERVAZIONI E PROPOSTE

### **Art. 17. Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative e interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento**

Si apprezza la misura di cui al primo comma dell'art. 17 del decreto-legge n. 48/2023 finalizzata a riconoscere un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, anche privati, comprese le strutture formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale e le Università, deceduti a seguito di infortuni occorsi, successivamente al 1° gennaio 2018, durante le attività formative.

Parimenti, si valutano positivamente gli interventi di revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento attraverso cui viene disposto che la progettazione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento debba essere coerente con il piano triennale dell'offerta formativa e con il profilo culturale, educativo e professionale in uscita dei singoli indirizzi di studio offerti dalle istituzioni scolastiche. Altresì apprezzabile è la disposizione che impone, alle imprese iscritte nel registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro, di integrare il proprio documento di valutazione dei rischi con un'apposita sezione ove siano indicate le misure specifiche di prevenzione dei rischi e i dispositivi di protezione individuale da adottare per gli studenti nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.

#### *Osservazioni e proposte*

La sicurezza sul lavoro nelle scuole deve essere valutata come il primo strumento di formazione dei lavoratori e i datori del lavoro del futuro. A tal fine, si ritiene utile suggerire l'inserimento dell'obbligo di insegnamento di tale disciplina nelle scuole. Formare i giovani su tale materia, infatti, rappresenta una grande opportunità per determinare un cambiamento di mentalità, che conduca, nel medio-lungo periodo, ad un consolidamento della cultura della sicurezza sul lavoro nelle generazioni future, favorendo così comportamenti volti a sostenere regole e valori di responsabilità sociale e civile.

### **Art. 24. Disciplina del contratto di lavoro a termine**

Si apprezza la nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato finalizzata a rendere più agevole il ricorso alle causali di utilizzo dei contratti a termine individuate all'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno, n. 81, affidando all'autonomia sindacale il compito di realizzare un equilibrato contemperamento tra le esigenze di flessibilità delle imprese e la tutela dei lavoratori, marginalizzando il rischio di contenzioso.

La previgente normativa, infatti, scoraggiava, per le incertezze operative derivanti dall'utilizzo di causali generali stabilite dalla legge ed aventi contenuto non sufficientemente specifico e determinato, il ricorso a tale tipologia contrattuale a scapito della qualità occupazionale.

Secondo i dati Istat c'è una quota fisiologica di circa tre milioni di lavoratori a termine che è stabile dalla fine del 2018 (data di entrata in vigore del Decreto Dignità poi sospeso a inizio 2020 per il Covid). Durante la pandemia il dato crolla per poi ritornare nel 2023 all'attuale soglia fisiologica. Il ricorso ai contratti a termine è quindi sempre rimasto costante, tuttavia ad oggi la quasi totalità dei rapporti di lavoro a tempo determinato dura meno di un anno proprio a causa della sostanziale inapplicabilità delle causali previste dal Decreto dignità.

Come noto le disposizioni contenute nel decreto-legge n. 48/2023 riferite alla disciplina del contratto di lavoro a termine prevedono che all'articolo 19 del d.lgs. n. 81/2015, comma 1, le lettere a), b), b-bis) siano sostituite dalle seguenti:

- a) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;
- b) nelle more dell'attuazione delle disposizioni di cui alla lettera a) nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- c) esigenze di sostituzione di altri lavoratori.

#### *Osservazioni e proposte*

Ferma restando la condivisione della nuova disciplina, finalizzata a consentire un utilizzo più flessibile di tale istituto contrattuale nel pieno rispetto della direttiva comunitaria riferita alla prevenzione degli abusi, si evidenziano taluni aspetti che necessitano di specifici chiarimenti. Innanzitutto, è auspicabile una precisazione in riferimento alla decorrenza dell'applicazione della normativa.

In particolare, sarebbe auspicabile specificare quale siano le varie fattispecie. E cioè, che un rinnovo è un nuovo contratto, per cui nulla osta all'applicazione delle norme del d.l. 48. Diverso è il caso della proroga, che più limitatamente è lo spostamento in avanti della scadenza di un rapporto identico per ogni altro aspetto, per cui non ci sarebbe motivo di mutarne il regime. Se la proroga però riguarda un contratto attualmente di durata infraannuale e dunque acasale, è possibile pensare che una proroga che superi tale limite e che dunque richiede l'applicazione della causale, per la prima volta a quel contratto, debba essere prevista secondo la nuova norma

Si ritiene altresì importante chiarire che in merito alle causali individuate dalla contrattazione collettiva, in ottemperanza a precedenti previsioni normative e presenti nei diversi CCNL attualmente in vigore in attesa dell'aggiornamento delle relative discipline contrattuali, si debba ricorrere esclusivamente ed in via sussidiaria alla pattuizione di causali per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti.

#### **Art. 26. Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro**

Si condividono le specifiche semplificazioni in materia di informazioni e obblighi di pubblicazione relative al rapporto di lavoro. In particolare, si apprezza che attraverso le novelle disposizioni di cui all'articolo 26 del decreto-legge n.

48/2023 le seguenti informazioni possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con la mera indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie:

h) la durata del periodo di prova, se previsto;

i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa: 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite; 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative; 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.

#### *Osservazioni e proposte*

Pur condividendo appieno le misure introdotte, si segnala che la mera indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, riferito alle disposizioni di cui alla lettera p) dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152 (coincidenti con la disciplina di cui alla lettera m) dell'articolo 4, comma 2 della direttiva UE 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 e relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea) non sembra soddisfare le indicazioni contenute all'articolo 4, comma 3, della direttiva UE 2019/1152, secondo cui tale fattispecie non risulta rinviabile sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi (*“Le informazioni di cui al paragrafo 2, lettere da g) a l) e lettera o), possono, se del caso, essere fornite sotto forma di un riferimento alle disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano tali punti”*).

Si segnala, altresì, che le novelle disposizioni introdotte con il comma 6-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152 *“ai fini della semplificazione degli adempimenti sopra indicati e della uniformità delle comunicazioni, 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 aziendali applicabili al rapporto di lavoro”* possono risultare di difficile applicazione per le micro imprese del nostro paese che non hanno un ufficio del personale ovvero, in ragione della specifica attività svolta, luoghi adibiti alla conservazione dei predetti documenti, né tantomeno un proprio sito internet. In tal senso, in virtù dell'attuale vigenza delle disposizioni di cui al sesto comma dell'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997 n. 152 *“Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica”* si propone una modifica normativa attraverso cui l'obbligo di consegnare o mettere a disposizione del personale i contratti collettivi nazionali possa essere assolto anche mediante semplice rinvio al sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, onerando il datore di lavoro dell'obbligo di mettere a disposizione esclusivamente eventuali contratti collettivi aziendali o regolamenti aziendali.

#### **Art. 27. Incentivi all'occupazione giovanile**

Nella piena consapevolezza della difficoltà in cui versa il mercato del lavoro ed al fine di incoraggiare e sostenere l'occupazione giovanile, si apprezza la misura tramite cui viene riconosciuto un incentivo - concesso per un periodo di 12 mesi e nella misura del 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali - ai datori di lavoro privati per le nuove assunzioni, effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023, a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, di giovani al di sotto dei trenta anni con determinati requisiti. Si valuta altresì positivamente la cumulabilità del suddetto incentivo con altre misure rivolte all'occupazione giovanile, quali l'esonero contributivo per i giovani di età inferiore ai 36 anni di età e il contratto di apprendistato.

#### *Osservazioni e proposte*

Ai sensi delle disposizioni di cui al primo comma dell'articolo 27 del decreto-legge n. 48/2023 l'incentivo in esame è riconosciuto - nel rispetto di quanto previsto dalla normativa europea in materia di aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati compatibili con il mercato interno - per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere - esclusi i rapporti di lavoro domestico - di giovani che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;
- b) non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione (NEET);
- c) siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani.

In particolare, si ritiene importante porre l'attenzione sulla condizione di registrazione al suddetto Programma - gestito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali – che rappresenta lo strumento attraverso cui viene attuata in Italia la cosiddetta Garanzia giovani, ovvero il Piano europeo per il contrasto alla disoccupazione giovanile che prevede, nei Paesi con un tasso di disoccupazione superiore al 25 per cento, appositi stanziamenti per la realizzazione di misure di orientamento, istruzione e formazione e inserimento al lavoro, a sostegno dei giovani tra i 15 e i 29 anni che non sono impegnati in un'attività lavorativa, né inseriti in un percorso scolastico o formativo (NEET). Come noto, la prima fase del Programma, iniziata nel 2013, si è conclusa nel 2016. A seguito della Raccomandazione del Consiglio dell'UE del 30 ottobre 2020, inoltre, i Paesi europei coinvolti nell'attuazione del programma, tra cui l'Italia, si sono impegnati ad attuare la c.d. Garanzia Giovani rafforzata a partire dal 2021. Le iscrizioni alla seconda fase del Programma si sono aperte il 1° marzo 2021 e, in virtù della ultimazione delle risorse destinate a ciascuna Regione e della programmata e già annunciata conclusione dell'operatività del programma, verosimilmente porterebbero essere di qui a breve chiuse.

Ne deriva, pertanto, che allo stato attuale in tali Regioni, si potrebbe riscontrare una disparità di opportunità e trattamento tra i soggetti NEET già registrati prima della chiusura del piano operativo e coloro che invece ancora non hanno avuto la possibilità di iscriversi.

### **Art. 39. Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti**

Si condivide la disposizione che, per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, aumenta la percentuale di esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti portandola dal 2 al 6 per cento, se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro, e dal 3 al 7 per cento se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Per gli altri periodi di paga ricadenti nel 2023 la misura di tale esonero è pari per i suddetti redditi, rispettivamente, al 2 e al 3 per cento.

#### *Osservazioni e proposte*

L'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore rappresenta una misura che è stata oggetto di numerose modifiche dal 2022 ad oggi<sup>1</sup>. Tale intervento finalizzato ad

---

<sup>1</sup> L'art. 1, comma 121, Legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), ha previsto che in via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fosse riconosciuto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 0,8 punti percentuali a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Successivamente la suddetta percentuale dello 0,8 è stata elevata a 2 punti percentuali – a seguito delle disposizioni di cui all'articolo 20 del Decreto-legge n. 115/2022 convertito con modificazioni dalla Legge n.

aumentare il potere di acquisto dei lavoratori durante la crisi economica e del mercato del lavoro che sta avendo un enorme impatto su tutti i cittadini, risulta essere di grande sostegno per numerosi lavoratori. In tal senso, sarebbe auspicabile rendere strutturale, con apposita previsione normativa, detta misura che ad oggi è prevista in via sperimentale per il solo 2023. Parimenti, si ritiene opportuno suggerire, compatibilmente con la disponibilità di fondi, l'estensione di tali previsioni anche ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata INPS, di cui all'articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335.

#### **Art. 40. Misure fiscali per il welfare aziendale**

Si valuta positivamente la nuova disposizione che, in coerenza con quanto previsto negli ultimi anni in materia di fringe benefit<sup>2</sup>, è intervenuta prevedendo l'incremento, per il 2023, della soglia di non imponibilità - prevista all'art. 51, comma 3, del TUIR - a 3.000 euro per i soli lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.

Tale norma transitoria rappresenta una forma di sostegno per una specifica categoria di lavoratori dipendenti al fine di limitare l'impatto negativo legato all'aumento delle spese dell'energia e una soluzione efficiente per riconoscere ai medesimi lavoratori dipendenti, anche *ad personam*, preziose risorse economiche.

#### *Osservazioni e proposte*

Ferma restando la piena condivisione della disposizione in commento, si precisa che il regime generale di esenzione di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR concerne non solo il reddito imponibile ai fini delle imposte sui redditi, ma anche – in base al rinvio, di cui all'articolo 12 della Legge 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni - la base imponibile della contribuzione previdenziale. Pertanto, in virtù del principio di armonizzazione della base imponibile, si ritiene di rilevante importanza un chiarimento normativo volto a precisare che la non concorrenza al reddito sotto il profilo fiscale abbia uguali effetti anche dal punto di vista contributivo e che quindi la somma sia esente da contribuzione.

---

142/2022, cd. Decreto Aiuti-bis - per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022 nei confronti dei medesimi lavoratori e alle stesse condizioni retributive. Con le previsioni contenute all'articolo 1, comma 281, della Legge n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023), è stato disposto che, sempre in via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore - previsto dall'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 - è riconosciuto nella misura di 2 punti percentuali con i medesimi criteri e modalità di cui al citato articolo 1, comma 121, della legge n. 234/2021 ed è incrementato di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

<sup>2</sup> Per gli anni di imposta 2020 e 2021, il limite di 258,23 euro è stato elevato a euro 516,46 dall'articolo 112 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, successivamente modificato dall'articolo 6-quinquies, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69. Inoltre, giova ricordare le disposizioni di cui all'articolo 12 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 (cd. decreto Aiuti-bis), convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 1422, così come successivamente modificato dal decreto-legge 18 novembre 2022, n. 176 (cd. Aiuti quater), secondo cui per il solo periodo d'imposta 2022, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore dipendente, nonché le somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, non concorrevano a formare il reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) nel limite complessivo di euro 3.000.

Si reputa altresì importante evidenziare la grande differenza di trattamento prevista per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico - per cui è previsto un limite di esenzione pari a 3.000 euro – rispetto a coloro per cui, non riscontrandosi le caratteristiche normative appena indicate, ai sensi delle disposizioni di cui al secondo comma del citato articolo 40 del decreto-legge n. 48/2023, resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del TUIR ed il relativo limite pari a 258,23 euro in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati.

In particolare, benché se ne possano intuire le condivisibili finalità, tale previsione, tuttavia, potrebbe comportare una ingiustificata disparità di trattamento tra lavoratori. In ragione di tale differenza, si auspica la riproposizione normativa introdotta nel 2022 con il cd. Decreto Aiuti quater e rivolta alla generalità dei lavoratori, secondo cui *“il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore dipendente, nonché le somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, non concorrevano a formare il reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) nel limite complessivo di euro 3.000”*. In alternativa, si propone di innalzare il limite di 258,23 euro sino alla soglia di 1.000 euro per i lavoratori dipendenti che non hanno figli a carico intesi come da disposizione normativa di cui all'articolo 12, comma 2, del TUIR, in ragione del fatto che la soglia di esenzione risale a fine anni novanta dello scorso secolo e non è mai stata adeguata all'aumento del costo della vita.

Si evidenzia, inoltre, la necessità di un chiarimento volto a precisare che tra i destinatari, in analogia con il 2022 e come chiarito con la circolare n. 35/2022 dell'Agenzia delle Entrate, possano essere ricompresi quelli già individuati in base alle regole generali stabilite dall'articolo 51, comma 3, e pertanto titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'articolo 51 del TUIR.

Chiarimenti si rendono necessari anche in riferimento alla casistica secondo cui, in corso d'anno il figlio perda le caratteristiche necessarie per essere ritenuto fiscalmente a carico così come disposto all'articolo 12, comma 2, del TUIR. Tale ultima richiesta di chiarimento è finalizzata ad evitare possibili recuperi contributivi e fiscali in sede di conguaglio, con evidenti disagi per lavoratori ed aziende.

Altresì importante, inoltre, è comprendere se il regime di esenzione spetterà per intero o se dovrà essere riproporzionato qualora i figli siano a carico al 50% di due genitori lavoratori.

Infine, per ciò che invece concerne l'ambito di esenzione, la norma si riferisce al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati nonché le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Fermo restando che sul primo aspetto si ritengono applicabili le ordinarie regole in materia di fringe benefit, in riferimento alle utenze domestiche si auspica che l'interpretazione dell'Amministrazione Finanziaria, rimanga invariata rispetto a quella a cui è pervenuta nel 2022.