

CIRCOLARE 05/2023 – MAGGIO

INFORMAZIONI GENERALI

GIS/IMI	<p>Nei prossimi giorni e/o settimane, i comuni inizieranno ad inviare le lettere relative ai pagamenti dell'IMI.</p> <p>Se desiderate, potete farci avere le comunicazioni ricevute dal Comune per un controllo ed un eventuale ricalcolo.</p>
----------------	--

CONTABILITÀ

AVVISO IMPORTANTE	<p>Ai clienti che ci hanno affidato la tenuta della contabilità ricordiamo che per la detrazione delle spese per le quali non viene emessa fattura elettronica è necessaria una ricevuta intestata all'azienda. In caso contrario, va persa la possibilità di dedurre le spese e l'IVA.</p> <p>Vi chiediamo inoltre di trasmetterci per tempo le fatture estere o quelle non ricevute elettronicamente e le ricevute per le quali non viene emessa fattura (assicurazioni, tasse di soggiorno, quote associative, donazioni, ecc.) al fine di poterle contabilizzare correttamente.</p> <p>Le fatture non ricevute tramite il portale delle fatture elettroniche (fatture dall' estero) devono essere comunicate all'Agenzia delle Entrate entro il 15 del mese successivo (data della fattura). <u>Una comunicazione tardiva può comportare sanzioni da parte dell'Agenzia delle Entrate.</u></p> <p>Vi chiediamo pertanto di inoltrarci per tempo le fatture dei fornitori esteri.</p>
--------------------------	--

PAGHE

Il decreto legge n. 48, il cosiddetto "decreto lavoro", è stato pubblicato sulla gazzetta ufficiale il 4 maggio 2023. riassumiamo i punti più importanti.

<p>SOGLIA FRINGE BENEFIT PER 2023 – 3000 €</p>	<p>La soglia per la non tassazione dei fringe benefit è stata aumentata a 3.000,00 euro per i dipendenti con figli fiscalmente a carico. Per tutti gli altri dipendenti, la soglia rimane invariata a 258,23 euro.</p> <p>I figli sono considerati fiscalmente a carico se:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hanno meno di 24 anni e hanno percepito nell'anno un reddito complessivo non superiore a 4.000,00 euro; <p>oppure</p> <ul style="list-style-type: none"> - hanno più di 24 anni e un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro nell'anno. <p>Anche i pagamenti effettuati a titolo di rimborso delle spese per l'elettricità, l'acqua e il gas naturale sono soggetti alla soglia di 3.000,00 euro e non possono essere erogati in aggiunta.</p> <p>Per il momento questa misura è limitata all'anno fiscale 2023.</p>
<p>INCREMENTO ESONERO DELLA QUOTA CONTRIBUTIVA IVS (DIPENDENTE)</p>	<p>Il cosiddetto "decreto lavoro" prevede un aumento temporaneo dell'esenzione dell'aliquota contributiva IVS per i lavoratori dipendenti.</p> <p>L'aumento si applica per il periodo dall'1.7.2023 al 31.12.2023.</p> <p>Per una retribuzione mensile lorda fino a 2.692 euro, l'esenzione parziale è del 6% e per una retribuzione mensile lorda fino ad 1.923 euro, l'esenzione parziale è del 7%.</p> <p>Questa esenzione parziale può comportare un aumento temporaneo del salario mensile netto fino a 99 euro.</p>
<p>INTRODUZIONE DELL' ASSEGNO DI INCLUSIONE</p>	<p>A partire da gennaio 2024, l'assegno di inclusione sostituirà il cosiddetto reddito di cittadinanza. Questo assegno può essere richiesto da famiglie con figli minori, con disabili o familiari anziani (oltre i 60 anni).</p> <p>Il requisito necessario è un valore ISEE non superiore a 9.360 euro ed il richiedente deve essere residente in Italia da almeno 5 anni.</p>

**VARIAZIONE CAUSALI
PREVISTE PER I CONTRATTI A
TERMINE**

Come noto, il Decreto dignità ha previsto delle causali per la sottoscrizione di contratti di lavoro dipendente a tempo determinato molto più stringenti che in passato; in particolare modo, se è necessario sottoscrivere un contratto di lavoro a termine superiore a 12 mesi, e fino al limite massimo di 24 mesi previsto dalla normativa, è necessario che sussistano esigenze tecniche, produttive o organizzative.

Il **Decreto Lavoro** apporta delle modifiche anche relativamente a questo aspetto: è prevista la possibilità che il contratto di lavoro dipendente a tempo determinato sia superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi laddove la causale sia prevista dal CCNL, oppure sia dettata da esigenze economiche e organizzative dell'impresa. Inoltre, sarà possibile assumere a tempo determinato tra i 12 e i 24 mesi anche nel caso in cui sia necessario sostituire lavoratori assenti.

Pertanto con la novella introdotta, a partire dal 5 maggio 2023 è possibile sottoscrivere contratti di lavoro a termine avvalendosi di specifiche condizioni demandate ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, purché sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le quali permetteranno di eccedere rispetto al periodo di 12 mesi previsto dalla normativa in termini di contratto di lavoro a termine senza necessità di specifiche causali. L'articolo 24 del DL 48/2023 modifica le disposizioni sui motivi per la stipula od il rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato.

Siamo a Vostra disposizione per eventuali domande o ulteriori chiarimenti.

Distinti Saluti
- Dott. Corrado Picchetti -

