



Spett.^{le}
C l i e n t e
Sua Sede

Circolare n. 2 del 8 gennaio 2023

OGGETTO: Legge n. 197/2022 (Legge di bilancio) e Decreto Legge 5/2023.

Di seguito vi illustriamo i principali provvedimenti in materia di lavoro previsti dalla Legge di Bilancio per l'anno 2023 e dal successivo Decreto Legge 5/2023, e che interessano la gestione del personale dipendente.

Buoni benzina:

È stata prorogata la misura riguardante il c.d. bonus carburante, già previsto dal D.L. n. 21/2022 (Decreto Ucraina) fino al 31 dicembre 2023, pertanto il valore dei buoni benzina o di analoghi titoli per l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo non superiore a euro 200 per lavoratore.

Sono destinatari della misura i lavoratori dipendenti di datori di lavoro privati, indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro subordinato. Gli amministratori di società sono esclusi da tale beneficio.

Prestazioni occasionali – voucher di lavoro:

La Legge di Bilancio è intervenuta sulla normativa riguardante le prestazioni occasionali (ex voucher di lavoro, gestito tramite portale INPS) e l'Istituto, con circolare n. 6/2023, ne ha dato le disposizioni operative.

Le nuove norme sono intervenute aumentando l'importo del compenso massimo erogabile nell'anno civile da ciascun utilizzatore (ditta o società) per la totalità dei prestatori: infatti da quest'anno il limite massimo sarà di €. 10.000 (fino all'anno 2022 era di €. 5.000).

I limiti di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali, riferiti all'anno civile, sono pari a:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro;
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

Come ben chiarito dall'INPS: "E' stata inoltre ampliata la platea di utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale, consentendone il ricorso agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (elevando, così, il precedente limite di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato)."

È stato poi parzialmente abrogato il regime speciale previsto per le aziende alberghiere le quali potranno acquisire prestazioni occasionali anche da soggetti diversi da pensionati, under 25 studenti, disoccupati e percettori di prestazioni a sostegno del reddito.

Assunzioni agevolate – soggetti under 36

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, sono previsti sgravi contributivi per i datori di lavoro che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato o che trasformano contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel periodo compreso tra 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Il limite annuo del beneficio è stato incrementato fino a €. 8.000,00 (rispetto al precedente limite di €. 6.000,00) – si è tuttora in attesa dell'autorizzazione della Commissione europea, pertanto tale sgravio non può ancora essere fruito.

Sinossi delle principali caratteristiche dello sgravio valido per l'anno 2023:

- tipologia dei contratti ammessi => assunzioni a tempo indeterminato o trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato (anche part time)
- misura dell'incentivo annuale => €. 8.000,00 parametrati mensilmente
- durata dell'incentivo => 36 mesi
- lavoratori interessati => under 36 (35 anni e 364 giorni di età) che siano alla prima assunzione a tempo indeterminato
- licenziamenti => i datori di lavoro non devono aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per GMO o collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva
=> i datori di lavoro non devono procedere, nei 9 mesi successivi l'assunzione, a licenziamenti individuali per GMO o collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Congedo parentale - novità

La legge di bilancio ha integrato la disciplina del trattamento economico del congedo parentale ex articolo 34 del Dlgs 151/2001 (Testo unico della maternità), prevedendo che una delle mensilità fruito entro il sesto anno di vita del figlio sia indennizzata all'80% anziché al 30%, tale beneficio può essere fruito da uno soltanto dei genitori.

Assunzione "donne svantaggiate"

Le aziende che assumono soggetti rientranti nella tipologia "donne svantaggiate" nel corso del 2023 potranno accedere al beneficio dell'esonero contributivo del 100% (rif. art. 1 comma 298 della L. 197/2022).

I soggetti rientranti nella categoria agevolata sono:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

La misura dell'incentivo, che riguarda i soli contributi a carico dei datori di lavoro, è previsto nel limite massimo di €8.000,00- annui (ricordiamo che fino all'anno 2022 la medesima agevolazione fissava la soglia massima ad €6.000,00-)

Tale agevolazione spetterà per le assunzioni a tempo determinato (con durata massima dell'esonero di 12 mesi), per le assunzioni a tempo indeterminato (con durata massima dell'esonero di 18 mesi) e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato (in questo caso l'esonero è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione).

Mentre nel caso di trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati all'origine, l'incentivo spetta per 18 mesi a decorrere dalla data di trasformazione.

Date le particolari caratteristiche di tale agevolazione, sia in relazione ai principi generali in materia di incentivi all'occupazione ex art.1 c.1175 della L. 296/2006 e 31 del D.Lgs n°150/2015, sia in relazione ai soggetti per i cui è fruibile (luogo di residenza, anzianità di iscrizione alle liste del collocamento, area economica di impiego, ecc.), chiediamo alle aziende interessate di contattare lo Studio per un'analisi più approfondita.

Premi di produttività – diminuzione d'aliquota IRPEF sostitutiva

Con la legge di bilancio viene ridotta del 50% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività erogati nell'anno 2023; sarà pertanto del 5% l'imposizione fiscale prevista, fino all'importo di 3mila euro, sui premi di risultato di ammontare variabile.

Ricordiamo che tale agevolazione fiscale è riservata ai soli lavoratori dipendenti che nell'anno 2022 hanno percepito un reddito non superiore a €80.000,00- e che percepiranno nell'anno 2023 un premio di risultato previsto da un accordo aziendale o territoriale (con partecipazione sindacale, comprese RSA e RSU) nel quale le parti individuino dei parametri di produttività, qualità, efficienza e innovazione che siano incrementali rispetto a un arco temporale preso a confronto.

La medesima legge conferma poi la possibilità, al fine di incrementarne l'utilizzo, per i lavoratori dipendenti di convertire i premi di risultato, ora soggetti ad imposta del 5%, in beni e servizi (welfare aziendale) che, ai sensi dell'articolo 51 c. 2,3 del Tuir, non concorrono o concorrono solo parzialmente alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Lavoro agile (Smart-working)

È stato prorogato fino al 31 marzo 2023 il diritto di accesso al lavoro agile per i lavoratori fragili, ma non per i genitori di figli minori di 14 anni; quindi anche per loro, come per tutti gli altri lavoratori, la possibilità di svolgere l'attività lavorativa in smart-working sarà soggetta alle regole ordinarie, pur mantenendo una priorità, così come previsto dal D.Lgs. n. 105/2022 assieme ad altre particolari categorie di lavoratori.

Quindi per l'anno 2023 ritornano le regole generali per l'avvio dello smart-working: sottoscrizione dell'accordo individuale e comunicazione telematicamente entro il termine di 5 giorni al Ministero

del Lavoro dei nominativi dei lavoratori, della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile (è necessario poi aggiornare il DVR e predisporre una policy efficace per la protezione dei dati – privacy e per la gestione della prevenzione infortuni).

Contributi FIS – aumento d’aliquota

Anche a seguito della mancata proroga delle agevolazioni previste dalla precedente legge di bilancio (art. 1, c. 220, L. 234/2021), da quest’anno i contributi dovuti per il finanziamento del Fondo Integrazione Salariale (FIS) è quantificato nel modo seguente:

- contributo ordinario pari allo 0,50%, per i datori di lavoro che occupano mediamente fino a 5 dipendenti;
- contributo pari allo 0,80% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti nel semestre di riferimento.

Grati per la collaborazione, porgiamo distinti saluti.

STUDIO FRIGERIO
Consulenti del Lavoro Associati