



Spett.<sup>le</sup>  
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**