



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti - c.a. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Arzeni - Consulente del Lavoro

Partner di Studio

Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel.0522.927202

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 5 gennaio 2023

Oggetto: Legge di Bilancio 2023 – le principali novità per i datori di lavoro

Sulla GU del 29 dicembre 2022 è stata pubblicata la **Legge di Bilancio 2023 (Legge 197 del 29 dicembre 2022)**, in vigore dal 1 gennaio 2023.

Di seguito si propone una sintetica analisi delle **principali** novità di interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta. Deve essere ben chiaro che molti dei provvedimenti inseriti andranno "recepiti" e resi operativi attraverso apposite circolari e che, di conseguenza, l'efficacia non potrà essere immediata per i vari paragrafi. Come di consueto invieremo approfondimenti ulteriori in successive note e/o contatti specifici.

Agevolazione fiscale delle mance (Art. 1, commi da 58 a 62)

La norma prevede che le "somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici" (c.d. mance), riversate a favore di lavoratori del settore privato, ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande, titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro, costituiscono reddito di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro:

- ✓ sono soggette ad un'imposta sostitutiva con l'aliquota del 5%, entro il limite del 25% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro, applicata dal sostituto d'imposta;
- ✓ sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi previdenziali, assistenziali e dei premi INAIL e non sono computate ai fini del calcolo del TFR;
- ✓ concorrono alla formazione del reddito rilevante per il riconoscimento della spettanza o per la determinazione di deduzioni, detrazioni o benefici di qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, quando è richiesto un determinato requisito reddituale.

Sul tema si attendono le indicazioni applicative da parte dell'Agenzia Entrate.

Modifiche alla c.d. "detassazione" sui premi di risultato (Art. 1, comma 63)

L'imposta sostitutiva applicabile alle erogazioni variabili per premi di risultato, dal 2023 si riduce dall'attuale 10% alla nuova misura del 5%.

In proposito si ricorda che, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, l'applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata si applica:

- ✓ sui premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché
- ✓ sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa,

- ✓ entro il limite di 3.000 euro (4.000 euro se l'azienda coinvolge pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro).

Tale misura trova applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione, a 80.000 euro.

Si attendono le indicazioni ed i chiarimenti operativi ed applicativi da parte dell'Agenzia Entrate.

Versamenti sospesi nel settore sport (Art. 1, commi 160, 161)

Nel corso dell'esame alla Camera è stata inserito il comma che dispone che i versamenti delle ritenute alla fonte, comprese quelle dovute per addizionali regionali e comunali, già sospesi a favore degli organismi sportivi, il cui termine è scaduto, da ultimo, lo scorso 22 dicembre 2022, sono considerati tempestivi se effettuati,

- ✓ in unica soluzione entro il 29 dicembre 2022 ovvero
- ✓ in sessanta rate di pari importo, tre delle quali da versare entro la medesima data (unitamente ad una maggiorazione del 3% dell'intero importo) e le rimanenti entro l'ultimo giorno di ciascun mese, a decorrere da gennaio 2023.

L'Agenzia delle Entrate con Risoluzione n. 80/2022, aveva fornito le istruzioni per eseguire i predetti versamenti. In caso di mancato pagamento, anche solo in parte, alle prescritte scadenze, viene meno il beneficio della rateazione e si applicano le ordinarie norme in materia di sanzioni e riscossione.

Nella disposizione non si fa menzione di contributi previdenziali e assicurativi che, pertanto, si ritiene non rientrino nella remissione in termini prevista per le ritenute.

Esonero contributivo IVS dipendenti (Art. 1, comma 281)

La disposizione reintroduce, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero sull'aliquota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) dovuta dai lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato, ad esclusione dei lavoratori domestici, riprendendo l'analoga norma in vigore nel 2022, ma innovandola sostanzialmente.

La nuova formulazione, infatti, prevede che l'esonero a favore del dipendente sia pari:

- ✓ al 3%, se la retribuzione imponibile ai fini Inps non eccede l'importo mensile di 1.923 euro (25.000 € annui lordi), ovvero
- ✓ al 2%, se la retribuzione imponibile mensile ai fini Inps è superiore a 1.923 euro e non eccede l'importo di 2.692 euro (35.000 € annui lordi),.

Per la concreta attuazione della misura – decorrente dalle paghe del mese di gennaio 2023 e, come detto, avente come beneficiario il lavoratore e non il datore di lavoro – sarà necessario attendere le indicazioni applicative Inps.

Pensione Anticipata con "Quota 103" (Art. 1, commi da 283 a 285)

La Legge di Bilancio 2023 introduce, in via sperimentale per il 2023, un'ulteriore ipotesi di pensionamento anticipato, denominata *pensione anticipata flessibile* che si aggiunge, quindi, come possibilità alternativa a quelle vigenti.

I soggetti che, in base alla nuova fattispecie transitoria, conseguono il diritto entro il 31 dicembre 2023 possono presentare la domanda per il relativo trattamento anche successivamente, ferma restando l'applicazione delle norme previste dalla novella in esame.

A tale trattamento si può accedere al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva di almeno 41 anni (cd. Quota 103).

Al fine del conseguimento del requisito contributivo, è previsto che i periodi assicurativi maturati nelle diverse gestioni pensionistiche INPS possano essere cumulabili gratuitamente.

La fattispecie è introdotta per i regimi pensionistici relativi ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, ovvero, limitatamente alle forme gestite dall'INPS, ai lavoratori autonomi e parasubordinati.

Il trattamento conseguito in base alla fattispecie sperimentale è riconosciuto, in una prima fase, nel rispetto di un limite massimo mensile di importo pari al quintuplo del valore lordo mensile del trattamento minimo previsto nel regime generale INPS. La successiva liquidazione, in base agli ordinari criteri di calcolo, ha luogo a

decorrere dal mese in cui si avrebbe diritto al trattamento in base alla disciplina della pensione di vecchiaia, quindi, salvi casi specifici, in genere dal mese successivo al compimento di 67 anni.

Si ritiene utile evidenziare, in particolare, che il trattamento liquidato, fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, cumulabili nel limite di 5.000 euro lordi annui.

Viene, inoltre, escluso espressamente il ricorso alla misura nei contesti delle procedure di prepensionamento, inclusi i cd. "contratti di espansione", ed abrogata la disciplina istitutiva di un Fondo destinato a favorire l'uscita anticipata dal lavoro, su base convenzionale, dei lavoratori aventi almeno 62 anni di età e dipendenti da piccole e medie imprese in crisi.

Incentivo alla prosecuzione dell'attività lavorativa per dipendenti che raggiungono "Quota 103"

(Art. 1, commi da 283 a 285)

Viene introdotto un incentivo per i lavoratori dipendenti che, pur avendo raggiunto entro il 31 dicembre 2023 i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato - cd. Quota 103, decidano di rimanere in servizio.

Il riconoscimento del beneficio, similmente a misure analoghe già viste in passato, non è automatico in quanto è l'interessato a dover decidere se fruirne o meno. È prevista, infatti, in capo al dipendente che decide di proseguire l'attività lavorativa, la facoltà di scelta tra:

- ✓ continuare a versare la quota di contributi a suo carico dovuti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, in modo da aumentare l'importo della pensione futura;
- ✓ godere dell'incentivo, rinunciando, ai fini pensionistici, all'accredito contributivo della quota a proprio carico, in relazione al periodo interessato da tale opzione, e ricevere direttamente, in busta paga, il valore della quota stessa.

Non specificando se l'opzione possa essere revocata, la norma demanda a un decreto ministeriale la definizione delle modalità attuative, da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge in esame. Pertanto, per la gestione operativa dell'incentivo sarà necessario attendere il DM suddetto e le indicazioni applicative Inps.

APE sociale

(Art. 1, commi da 288 a 291)

L'APE Sociale, misura introdotta con la Legge n. 232/2016, consiste in un'indennità erogata dall'INPS ad alcune categorie di lavoratori, che abbiano compiuto almeno 63 anni e che non siano già titolari di pensione diretta, fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia o fino all'ottenimento della pensione anticipata.

L'importo erogato, per dodici mensilità all'anno, è pari alla rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, non è soggetto a rivalutazione, e non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro.

La Legge di Bilancio 2023 proroga fino al 31 dicembre 2023 la possibilità di usufruire della misura qui analizzata – cd. APE Sociale.

Opzione Donna

(Art. 1, comma 292)

L'opzione prevista dall'art. 16 del DL n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 26/2019, viene prorogata, ma con un incremento dell'età pensionabile, pertanto con modifiche rispetto alle logiche di accesso vigenti sino al 31.12.2022.

Infatti, per accedere alla pensione anticipata esercitando l'opzione donna, le lavoratrici devono aver maturato, entro il 31 dicembre 2022, un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni ed un'età anagrafica di almeno 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni.

Inoltre, le lavoratrici devono essere in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti:

- ✓ assistere, "al momento della richiesta e da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti";

- ✓ avere "una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%";
- ✓ essere "lavoratrici licenziate o dipendenti di imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 29637". Per tali lavoratrici il requisito anagrafico è pari a 58 anni, a prescindere dal numero di figli.

Incentivo per assunzione di percettori di reddito di cittadinanza (Art. 1, commi da 294 a 296 e 299)

Viene introdotto un nuovo esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati che nel corso del 2023 assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza (alternativo all'esonero già previsto dall'articolo 8 del DL n. 4/2019 per l'assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza).

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, il nuovo incentivo si sostanzia in un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, ed è riconosciuto (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico):

- ✓ per le assunzioni a tempo indeterminato e per un periodo massimo di dodici mesi e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- ✓ la medesima agevolazione compete anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, purché avvenute dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

L'incentivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato prevista dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

Per la fruibilità dello stesso, pertanto, occorrerà attendere l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

Infine, si evidenzia il fatto che i commi da 313 a 321, articolo 1, della Legge di Bilancio 2023, hanno introdotto diverse modifiche alla durata ed alle logiche di accesso al reddito di cittadinanza.

Proroga incentivi Under 36 (Art. 1, comma 297)

Con il comma in esame, la Legge di Bilancio 2023 estende alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, di soggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età, l'esonero contributivo totale già previsto per le assunzioni dei medesimi soggetti effettuate nel biennio 2021-2022 dall'articolo 1, comma 10, della Legge n. 178/2020.

Riprendendo esplicitamente la norma contenuta nella Legge n. 178/2020, l'esonero in trattazione sarà pertanto riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nell'anno 2023 e relative a soggetti che:

- ✓ non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età;
- ✓ non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

L'esonero spetta:

- ✓ nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, riparametrati e applicati su base mensile (aumentati dalla Legge di Bilancio 2023 rispetto al limite di 6.000 euro vigente per gli anni 2021 e 2022);
- ✓ per un periodo massimo di 36 mesi, elevato a 48 mesi per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

L'esonero in parola è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato prevista dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

Per la fruibilità dell'esonero, pertanto, occorrerà attendere l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

Proroga incentivi Donne svantaggiate (Art. 1, comma 298)

Con il comma 298, invece, la legge in esame estende alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 di donne cd. "svantaggiate", l'esonero contributivo totale già previsto per le assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022 dall'articolo 1, comma 16, della Legge n. 178/2020.

Riprendendo anche in questo caso la norma contenuta nella Legge n. 178/2020, l'esonero in trattazione sarà riconosciuto per le assunzioni a tempo determinato, per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto precedentemente agevolato, effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, di donne che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- ✓ 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, 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 di genere, con un tasso di disparità uomo-donna che superi di almeno il 25% la disparità media uomo-donna, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (settori e professioni individuate annualmente con specifico DM);
- ✓ donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Ricorrendo le suddette condizioni soggettive della lavoratrice, l'esonero spetta:

- ✓ nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, riparametrati e applicati su base mensile (aumentati dalla Legge di Bilancio 2023 rispetto al limite di 6.000 euro vigente per gli anni 2021 e 2022);
- ✓ per un periodo massimo di 12 mesi in caso di contratto a tempo determinato (ovvero per la minor durata del rapporto) e di 18 mesi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato.

L'esonero in parola è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato prevista dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

Per la fruibilità dell'esonero, pertanto, occorrerà attendere l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

Proroga Lavoro agile per Lavoratori fragili (Art. 1, comma 306)

La Legge di Bilancio 2023 proroga al 31 marzo 2023 il lavoro agile per i lavoratori del settore privato che sono "soggetti fragili", ovvero affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022, emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, del DL n. 221/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 11/2022.

Il suddetto DM 4 febbraio 2022 individua le condizioni del soggetto e le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali è certificata, dal medico di medicina generale del lavoratore, la situazione di fragilità ai fini dell'applicazione di alcune norme transitorie di favore.

La Legge di Bilancio prevede che, per tali soggetti, il datore di lavoro assicuri lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Si segnala infine che, rispetto a quanto previsto dall'articolo 10, comma 2, del DL n. 24/2022, la norma di cui all'articolo 1, comma 306 della Legge di Bilancio 2023 si sovrappone solo in parte alle categorie di lavoratori

beneficiarie della proroga del lavoro agile fino al 31 dicembre 2022. In particolare, rimangono esclusi dalla proroga della Legge di Bilancio 2023 i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore.

Proroga CIGS e Mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa (Art. 1, comma 325)

Il comma in esame, stanziando per il 2023 ulteriori risorse, pari a 70 milioni di euro a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti, e di mobilità in deroga, previsti (rispettivamente, dall'art. 44, comma 11-bis, del D.Lgs n. 148/2015, e dall'art. 53 ter del D.L. n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 96/2017) in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

Le suddette risorse saranno ripartite tra le regioni con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Proroga CIGS per cessazione di attività (Art. 1, comma 329)

La Legge di Bilancio 2023 proroga, per il 2023 e nel limite di spesa di 50 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, la possibilità per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti e qualora ricorrano determinate condizioni, ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale, per un periodo massimo di 12 mesi, di cui all'art. 44 del DL n. 109/2018.

Modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali (PrestO) (Art. 1, commi da 342 a 354)

La Legge di Bilancio 2023 interviene con riferimento ai contratti per prestazioni occasionali - PrestO (ex *voucher lavoro* - articolo 54-bis, DL n. 50/2017), apportando alcune modifiche alla disciplina generale delle prestazioni accessorie rese nei confronti delle imprese.

Importo erogabile - limiti annuali

L'art. 54-bis, co 1, lettera b), DL n. 50/2017, il quale fissa i limiti complessivi di compenso affinché una prestazione possa essere definita occasionale e riconducibile alla disciplina in esame (PrestO), subisce una modifica, prevedendo che l'importo complessivo riferibile all'utilizzatore passi da 5.000 euro a 10.000 euro. Pertanto, alla luce della suddetta novità, i limiti annuali (anno civile) per l'utilizzo delle PrestO sono così definiti:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
 - b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro (novità, fino al 31.12 il limite era di 5.000 euro);
 - c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro;
- c-bis) per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007 (Organizzazione e servizio degli "steward" negli impianti sportivi), svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro.

Inoltre, viene previsto che i limiti suddetti si applichino anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle sale da ballo, *night-club* e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1.

Requisiti soggettivi dell'utilizzatore

Ulteriori novità riguardano il limite dimensionale (di cui all'art. 54, co. 14, lettera a), del DL n. 50/2017) riferito all'organico aziendale che legittima il ricorso alle prestazioni occasionali: possono farvi ricorso gli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Il limite viene, quindi, esteso dalla precedente misura di 5 lavoratori a quella ora disposta di 10 lavoratori.

Alberghi e turismo

Viene abrogata la norma specifica che consentiva il ricorso al contratto di prestazione occasionale PrestO per le "aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori".

Pertanto, stante l'ampliamento del limite dimensionale previsto per la generalità delle imprese, anche le aziende alberghiere e strutture ricettive operanti nel settore turistico che occupano fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato potranno ricorrere al contratto di prestazione occasionale con le logiche generali ora riviste.

Datori di lavoro agricoli

Specifiche disposizioni sono dedicate alle prestazioni occasionali nel settore agricolo. Infatti, nel settore agricolo è prevista, in via sperimentale per il biennio 2023-2024, una disciplina speciale (commi da 343 a 354), che

- consente il ricorso alle prestazioni occasionali da parte delle imprese agricole per un massimo di 45 giornate lavorative per ciascun lavoratore;
- con ulteriori revisioni e modifiche all'accesso a tali prestazioni in questo comparto.

Modifiche all'Assegno Unico e Universale

(Art. 1, commi da 357 a 358)

La Legge di Bilancio 2023 modifica gli articoli 4 e 5 del D.Lgs n. 230/2021, relativo alla disciplina dell'assegno unico e universale.

Modifiche all'articolo 4

L'articolo 4 del D.Lgs n. 230/2021, recante i criteri per la determinazione dell'assegno unico e universale, viene modificato dalla Legge di Bilancio 2023. In particolare

- ✓ al comma 1 vengono soppresse le parole "limitatamente all'anno 2022" e, quindi, la misura di base dell'assegno unico per ciascun figlio maggiorenne a carico e disabile viene equiparata in via permanente a quella generale prevista per ciascun figlio minorenni a carico. Tale equiparazione era già stata prevista in via transitoria, fino al 31 dicembre 2022, dall'articolo 38 del DL n. 73/2022, c.d. Decreto Semplificazioni 2022;
- ✓ al comma 4 vengono eliminate le parole "limitatamente all'anno 2022" e, quindi, la maggiorazione dell'assegno prevista per ciascun figlio minorenni a carico e disabile (105, 95 o 85 euro mensili a seconda del grado di disabilità) viene estesa in via permanente per i figli maggiorenni, a carico e disabili, di età inferiore a 21 anni. Anche in questo caso l'equiparazione era già stata prevista, in via transitoria, fino al 31 dicembre 2022, dall'articolo 38 del DL n. 73/2022;
- ✓ i commi 5 e 6 - che erano stati introdotti dal citato articolo 38 del DL 73/2022 - vengono abrogati; in tal modo, in sostanza, oltre al termine temporale, sono soppressi anche gli importi complessivi specifici (e meno elevati) previsti, a decorrere dal 2023, per i figli maggiorenni disabili e a carico.
Inoltre, al comma 1 dell'articolo 4 viene introdotto un incremento della misura dell'assegno unico e universale, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, pari al 50% (commisurato sull'assegno al netto dell'eventuale maggiorazione temporanea), per ciascun figlio:
 - di età inferiore a 1 anno oppure
 - di età inferiore a 3 anni, se l'ISEE del nucleo familiare è inferiore o pari a 40.000 euro e nel nucleo medesimo ci sono almeno 3 figli;
- ✓ al comma 10 viene aggiunto il seguente secondo periodo: "A decorrere dal 1° gennaio 2023, la maggiorazione mensile di cui al primo periodo del presente comma è incrementata del 50 per cento".
Dal 1° gennaio 2023 viene, quindi, elevata da 100 a 150 euro mensili la maggiorazione forfettaria dell'assegno unico, prevista per nuclei familiari con quattro o più figli a carico. Si ricorda che, per il riconoscimento di tale maggiorazione, rilevano, al fine del soddisfacimento della suddetta condizione numerica, i figli che siano a carico e facciano parte del nucleo familiare, a prescindere dalla loro età anagrafica.

Modifiche all'articolo 5

La Legge di Bilancio 2023 modifica anche l'articolo 5 del D.Lgs n. 230/2021, recante la maggiorazione temporanea per i nuclei familiari con ISEE non superiore a 25.000 euro.

In particolare, al comma 9-bis (introdotto dall'articolo 38 del DL n. 73/2022), vengono soppresse le parole "per l'anno 2022", quindi, l'importo aggiuntivo di 120 euro, previsto nel caso di nuclei con almeno un figlio a carico con disabilità, viene prorogato oltre il 2022, ovvero per tutte le prime tre annualità di applicazione della misura dell'assegno unico e universale (2022, 2023, 2024 e gennaio e febbraio del 2025).

In merito alle modifiche segnalate all'AUU si attendono le indicazioni operative Inps.

Congedo parentale
(Art. 1, comma 359)

Ai sensi dell'art. 34, comma 1 del D.Lgs n. 151/2001, modificato dal D.Lgs n. 105/2022:

- ✓ a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione;
- ✓ i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione.

La Legge di Bilancio 2023 prevede un incremento della misura dell'indennità INPS per congedo parentale, commisurata sulla retribuzione, portando tale misura dall'attuale 30% del valore giornata di riferimento all'80% e ciò:

- ✓ in alternativa tra i genitori, in base alla modifica operata dalla Camera dei deputati e a differenza di quanto previsto dalle prime anticipazioni del Disegno di Legge che la delimitava con esclusivo riferimento alla madre lavoratrice dipendente,
- ✓ per la durata massima di un mese (essendo i congedi parentali fruibili anche in forma frazionata, la durata di un mese è riferibile anche per un complesso di periodi),
- ✓ da usufruire entro il sesto anno di vita del bambino ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore, nel caso di adozione o affidamento.

L'elevamento dell'indennità per la durata di un mese, come segnalato, non si applica per i casi in cui il periodo di congedo di maternità (capo III, D.Lgs n. 151/2001) o di paternità (capo IV, D.Lgs n. 151/2001) sia terminato entro il 31 dicembre 2022.

Anche in questo caso si attendono le indicazioni e istruzioni applicative da parte dell'Inps.

Proroga esenzione zona franca urbana sisma Centro Italia
(Art. 1, commi da 746 a 748)

La norma in esame dispone la proroga per il 2023 delle esenzioni di carattere fiscale previste dall'art. 46 del DL n. 50/2017

- ✓ a favore delle imprese e dei professionisti che hanno la sede principale o l'unità locale all'interno della "Zona franca urbana Sisma Centro Italia" istituita dal medesimo decreto nei Comuni delle regioni del Lazio, dell'Umbria, delle Marche e dell'Abruzzo colpiti dal sisma del 2016 e che hanno subito una riduzione del fatturato di almeno il 25% nell'anno 2016 rispetto all'anno 2015,
- ✓ nonché alle imprese e ai professionisti che hanno intrapreso nei medesimi territori una nuova iniziativa economica entro il 31 dicembre 2021, ad eccezione delle imprese di costruzioni che alla data del 24 agosto 2016 non avevano la sede legale o operativa nella medesima Zona franca.

Si ricorda che il richiamato art. 46 del DL n. 50/2017 prevede le seguenti agevolazioni:

- ✓ esenzione dalle imposte sui redditi del reddito derivante dallo svolgimento dell'attività svolta dall'impresa nella zona franca fino a concorrenza, per ciascun periodo di imposta, dell'importo di 100.000 euro;
- ✓ esenzione dall'IRAP del valore della produzione netta derivante dallo svolgimento dell'attività svolta dall'impresa nella zona franca nel limite di 300.000 euro per ciascun periodo di imposta;
- ✓ esenzione dalle imposte municipali proprie per gli immobili siti nella zona franca, posseduti e utilizzati per l'esercizio dell'attività economica;
- ✓ esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica, a carico dei datori di lavoro, sulle retribuzioni da lavoro dipendente. Tale esonero, alle medesime condizioni, spetta anche ai titolari di reddito di lavoro autonomo che svolgono l'attività all'interno della zona franca urbana.

I Professionisti e Collaboratori dello scrivente Studio sono a disposizione per ogni chiarimento si rendesse necessario in relazione a quanto ora comunicato.

Cordiali saluti.

LABOUR CONSULTING SRLTP