

FISCALFOCUS®

TaxFOCUS
L'EVENTO 2013

Nuovi adempimenti per l'attivazione dei contratti di Smart Working

Smart Working

Con legge 81/2017, Jobs Act sul lavoro autonomo, viene disciplinato il lavoro agile o "smart working"; non si tratta di una nuova forma contrattuale ma di una differente modalità di esecuzione della prestazione lavorativa



L'articolo 18 della legge n. 81 del 2017 definisce, quindi, il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro**, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, in cui la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno.

Smart Working

Considerato il notevole impatto registrato dall'accelerazione dei percorsi di innovazione sull'organizzazione del lavoro e la "sperimentazione" seppur in modalità semplificata e unilaterale dello smart working, intervenuta da marzo 2020 ad agosto 2022 (a seguito di emergenza epidemiologica da COVID-19), il legislatore con decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122, ha ritenuto modificare l'art. 23 della legge 81/2017 al fine di semplificare e razionalizzare gli obblighi di comunicazione relativi al lavoro agile.

Smart Working


Parte di questo percorso proviene anche dalla stipula del Protocollo nazionale sul lavoro agile, sottoscritto alla presenza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali il 7 dicembre 2021, nel quale le Parti sociali hanno inteso definire un efficace quadro di riferimento per la corretta applicazione del lavoro agile.

ATTENZIONE




Quindi, con legge di conversione del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 (c.d. decreto semplificazioni), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 19 agosto 2022, **è stata apportata una modifica alla disciplina dello smart working.**


- E' stata infatti semplificata la procedura attraverso la quale i datori di lavoro potranno adempiere all'obbligo di comunicazione delle prestazioni di lavoro rese in modalità agile, fermo restando l'obbligo di redazione e sottoscrizione del contratto tra le parti.



Con decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022 – e relativi allegati – sono state definite le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione delle informazioni relative all'accordo di lavoro agile ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, come modificato dall'articolo 41-bis del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito dalla legge 4 agosto 2022, n. 122.




Viene riformulato l'articolo 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81 e il precedente obbligo di comunicazione dell'accordo individuale viene sostituito da una **mera comunicazione dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile**, senza la necessità di allegare – come in precedenza – il contratto stipulato tra le parti



Ciò posto, in **data 26 agosto 2022**, con comunicato stampa apparso sul portale istituzionale del MLPS, è stato reso noto il **primo differimento dell'obbligo di comunicazione telematica di avvio del lavoro agile, fissando quale termine ultimo, la data del 1° novembre 2022.**

A seguire e precisamente il **25 ottobre 2022**, sempre attraverso un comunicato – pubblicato sulla pagina istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali – è stato concesso un ulteriore differimento del termine per rendere la comunicazione telematica di avvio del lavoro agile ed è stato fissato quale termine ultimo la **data del 1° dicembre 2022.**



Per ultimo, con comunicato del **24 novembre 2022**, il MLPS - considerata la necessità di garantire a tutti i soggetti obbligati e abilitati la possibilità di adeguarsi alle modalità definite dal decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022 - ha ulteriormente postergato il termine per l'adempimento di cui all'art. 23 della legge 81/2017, differendolo, definitivamente, alla data del **1° gennaio 2023**.

Eccezione



Smart working lavoratori fragili

- L'articolo 1, comma 306 della Legge n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023) ha disposto - per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, c.d. fragili - la proroga del diritto, sino al 31 marzo 2023, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

Eccezione



Smart working lavoratori fragili



Per lavoratori fragili si intendono i soggetti affetti dalle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità di cui al **D.M. 4 febbraio 2022**.

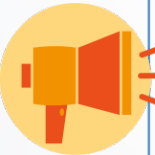
A riguardo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito le nuove modalità e le tempistiche correlate alle stesse per la comunicazione telematica dello smart working semplificato previsto per i suddetti lavoratori.

Modalità e tempistiche di comunicazione dello smart working semplificato

Le proroghe e/o attivazioni dello smart working semplificato, dovranno essere trasmesse mediante l'applicativo disponibile al sito servizi.Lavoro.Gov.It, denominato "smart working semplificato". **Tale modalità potrà essere utilizzata fino al 31 gennaio 2023 unicamente per i lavoratori "fragili" per periodi di lavoro agile con durata "collocata" non oltre al 31 marzo 2023;**

Modalità e tempistiche di comunicazione dello smart working semplificato

dal primo febbraio 2023 le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto **il periodo di lavoro agile dal 01/02/23 al 31/03/23** dovranno essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile sempre al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato però "Lavoro agile".

 Le comunicazioni dei periodi di lavoro agile per le restanti categorie di lavoratori soggetti alla procedura ordinaria dovranno continuare a essere trasmesse mediante l'applicativo "Lavoro agile" già in uso.

AUU – Novità legge Bilancio 2023

Premessa: l'Assegno Unico e Universale (AUU) per i figli, istituito dal decreto legislativo n. 230 del 21 dicembre 2021, a decorrere dal 1° marzo 2022:

- è un sostegno economico erogato mensilmente dall'INPS **a tutti i nuclei familiari** per ogni figlio minorenni a carico e, in presenza di determinati requisiti, per ciascun figlio maggiorenne a carico fino al compimento dei 21 anni.
- è riconosciuto anche per ogni figlio a carico con disabilità, senza limiti di età;

Premessa: l'Assegno Unico e Universale (AUU) per i figli, istituito dal decreto legislativo n. 230 del 21 dicembre 2021, a decorrere dal 1° marzo 2022:

- spetta a tutti i nuclei familiari indipendentemente dalla condizione lavorativa dei genitori (non occupati, disoccupati, percettori di reddito di cittadinanza, lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi e pensionati) e senza limiti di reddito;
- ha un importo commisurato all'ISEE; tuttavia nel caso in cui non si volesse presentare un ISEE, è comunque possibile fare domanda e ottenere l'importo minimo per ciascun figlio.

L'Assegno unico e universale spetta ai nuclei familiari in cui ricorrono le seguenti condizioni:

Per ogni figlio minorenni a carico e, per i nuovi nati, a decorrere dal settimo mese di gravidanza;

Per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni che:

- ✓ Frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;
- ✓ Svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8mila euro annui;

L'Assegno unico e universale spetta ai nuclei familiari in cui ricorrono le seguenti condizioni:

Per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni che:

- ✓ Svolga il servizio civile universale;
- ✓ Per ogni figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

Modifiche cedolini paga da marzo 2022

Dal 1° marzo 2022, sono state definitivamente eliminati dalla busta paga:

- ❖ gli assegni per il nucleo familiare (ANF) per i nuclei con figli e orfanili;
- ❖ le detrazioni per figli a carico;
- ❖ È stato abrogato il comma 1-bis dell'articolo 12 del TUIR il quale prevedeva l'ulteriore detrazione di 1.200 euro per le famiglie con almeno quattro figli a carico;

Modifiche cedolini paga da marzo 2022

- ❖ non è stata più riconosciuta alcuna maggiorazione della detrazione (pari a 400 euro) per ogni figlio portatore di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992 e per coloro che hanno più di tre figli a carico (aumento di 200 euro per ciascun figlio a partire dal primo).

Sono rimaste invece:

- ❖ tutte le altre detrazioni , comprese quelle per i figli di età pari o superiore a 21 anni di età;
- ❖ gli ANF per nuclei senza figli.

L'Assegno Unico e Universale (AUU)

La **legge di bilancio 2023**, articolo 1, commi 357 e 358, **ha incrementato del 50% gli importi vigenti per ciascun figlio di età inferiore a un anno e per ciascun figlio fino ai tre anni purché, in quest'ultimo caso, appartenente a nuclei familiari con tre o più figli e con ISEE non superiore a 40mila euro.**

Incrementata del 50% anche la maggiorazione forfetaria per i nuclei familiari in cui sono presenti quattro o più figli, che passa quindi da 100 a 150 euro.

Vanno a regime, inoltre, le disposizioni particolari per i **figli con disabilità** che la norma originaria limitava all'anno 2022.

Novità dell'assegno Unico 2023:

- **aumento del 50%** della maggiorazione forfettaria, per i nuclei con almeno 4 figli, che diventa pari a 150 euro mensili a nucleo (la precedente era di euro 100 mensili);
- **aumento del 50%** dell'assegno per i nuclei familiari numerosi, con tre o più figli a carico, limitatamente ai figli di età compresa tra uno e tre anni per i quali l'importo spettante per ogni figlio aumenta del 50%, per livelli di ISEE fino a 40.000 euro;
- **aumento del 50%** dell'assegno, da applicare agli importi spettanti secondo le fasce Isee di riferimento, per i nuclei familiari con figli di età inferiore a 1 anno.

Inoltre, **sono confermati** e diventano stabili gli aumenti riconosciuti nel corso del 2022 per i figli disabili maggiorenni.

Maggiorazione figli disabili:

A decorrere **dal 1° gennaio 2023 diventa strutturale** il riconoscimento a tutti i figli a carico con disabilità, indipendentemente dall'età, dell'importo base dell'AUU previsto per i figli minorenni, ovvero **175 euro mensili a figlio**. Tale importo spetta:

- ✓ **con ISEE pari o inferiore a 15.000 euro**, in misura piena;
- ✓ **con ISEE superiori**, esso si riduce gradualmente fino a raggiungere un valore pari a 50 euro in corrispondenza di un ISEE pari a 40.000 euro;
- ✓ **con ISEE superiori a 40.000 euro** l'importo rimane costante.

Maggiorazione figli disabili:

Confermata dal 1° gennaio 2023, l'equiparazione della maggiorazione dell'importo base tra figli minorenni e figli maggiorenni sotto 21 anni. Tale maggiorazione viene calcolata sulla base della condizione di disabilità ed è pari a:

- ❖ 105 euro mensili in caso di non autosufficienza;
- ❖ 95 euro mensili in caso di disabilità grave;
- ❖ 85 euro mensili in caso di disabilità media.

Maggiorazione figli disabili:

Nel caso di nuclei con almeno un figlio a carico con disabilità, confermata anche la maggiorazione extra in via strutturale dal 1° gennaio 2023.

Si tratta di quella maggiorazione prevista inizialmente fino al 2026 per contro bilanciare gli effetti del nuovo AUU.

In pratica, per le famiglie con figli disabili e ISEE fino a 25.000 euro questa maggiorazione extra, prima valida per il solo 2022 e dal 2023 resa strutturale, ammonta a 120 euro mensili. Tale incremento si va a sommare agli importi base aumentati e alle nuove maggiorazioni come sopra descritte.

IMPORTI A REGIME (DECRETO LEGISLATIVO 230/2021)

DOPO LE MODIFICHE APPORTATE DALLA LEGGE 197/2022 (legge di BILANCIO 2023)

A CHI SPETTA?	IN CHE MISURA?
<p>Per ciascun figlio minorenne e per ciascun figlio con disabilità a carico senza limiti di età (art. 4 comma 1)</p>	<p>EURO 175 euro mensili.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro tale importo spetta in misura piena ➤ per livelli di ISEE superiori, esso si riduce gradualmente fino a raggiungere un valore pari a 50 euro in ➤ corrispondenza di un ISEE pari a 40.000 euro ➤ per livelli di ISEE superiori a 40.000 euro l'importo rimane costante. <p>Nota bene: per le madri di età inferiore a 21 anni è prevista una maggiorazione degli importi pari a 20 euro mensili per ciascun figlio.</p>
<p>Per ciascun figlio minorenne di età inferiore a un anno</p>	<p>I precedenti importi, rivalutati in base agli indici Istat dei prezzi al consumo, sono incrementati del 50%</p> <p>L'incremento viene riconosciuto inoltre per i nuclei con tre o più figli per ciascun figlio di età compresa tra uno e tre anni, per livelli di ISEE fino a 40.000 euro (articolo 4 comma 1 aggiunto dalla legge di Bilancio 2023).</p>

IMPORTI A REGIME (DECRETO LEGISLATIVO 230/2021)**DOPO LE MODIFICHE APPORTATE DALLA LEGGE 197/2022 (legge di BILANCIO 2023)**

A CHI SPETTA?	IN CHE MISURA?
<p>Per ciascun figlio maggiorenne fino al compimento del ventunesimo anno di età (art. 4 comma 2)</p>	<p>Importo pari a 85 euro mensili.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro Tale importo spetta in misura piena ➤ per livelli di ISEE superiori, esso si riduce gradualmente fino a raggiungere un valore pari a 25 euro in corrispondenza di un ISEE pari a 40.000 euro ➤ per livelli di ISEE superiori a 40.000 euro l'importo rimane costante.
<p>Per ciascun figlio successivo al secondo (art. 4 comma 3)</p>	<p>L'importo è maggiorato di 85 euro mensili.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro tale importo spetta in misura piena ➤ per livelli di ISEE superiori, esso si riduce gradualmente fino a raggiungere un valore pari a 15 euro in corrispondenza di un ISEE pari a 40.000 euro ➤ per livelli di ISEE superiori a 40.000 euro l'importo rimane costante. <p>Nota: per le madri di età inferiore a 21 anni è prevista una maggiorazione degli importi individuati ai sensi dei commi 1 e 3 pari a 20 euro mensili per ciascun figlio</p>

IMPORTI A REGIME (DECRETO LEGISLATIVO 230/2021)

DOPO LE MODIFICHE APPORTATE DALLA LEGGE 197/2022 (legge di BILANCIO 2023)

A CHI SPETTA?	IN CHE MISURA?
<p>Per ciascun figlio con disabilità minorenn</p> <p>o disabile fino al 21mo anno (art. 4 comma 4)</p>	<p>Dal 1° gennaio 2023 (la legge di Bilancio 2023 ha reso tale misura strutturale) se il figlio è minorenn ed anche fino al compimento del 21 anno di età è prevista una maggiorazione, sulla base della condizione di disabilità</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ pari a 105 euro mensili in caso di non autosufficienza ➤ pari a 95 euro mensili in caso di disabilità grave ➤ Pari a 85 euro mensili in caso di disabilità media

L'art. 12 comma 3 del decreto 230/2021 stabilisce che l'INPS ***“pone in essere tutte le iniziative di semplificazione e di informazione all'utenza utilizzando le banche dati presenti negli archivi dell'Istituto, anche al fine di introdurre gradualmente gli strumenti necessari ad un'eventuale erogazione d'ufficio dell'assegno”***. Pertanto, nell'ottica della soprarichiamata semplificazione, **in data 15 dicembre 2022**, l'INPS con circolare n. 132, ha comunicato che:

- **da marzo 2023**, l'Istituto erogherà la prestazione d'ufficio limitatamente ai soggetti richiedenti per i quali nell'archivio dell'Istituto, alla **data del 28 febbraio 2023**, risulti presente una **domanda di Assegno unico e universale** in corso a tale data in uno stato diverso da “Decaduta”, “Revocata”, “Rinunciata” o “Respinta”;

L'art. 12 comma 3 del decreto 230/2021 stabilisce che l'INPS ***“pone in essere tutte le iniziative di semplificazione e di informazione all'utenza utilizzando le banche dati presenti negli archivi dell'Istituto, anche al fine di introdurre gradualmente gli strumenti necessari ad un'eventuale erogazione d'ufficio dell'assegno”***. Pertanto, nell'ottica della soprarichiamata semplificazione, **in data 15 dicembre 2022**, l'INPS con circolare n. 132, ha comunicato che:

- i dati della domanda verranno automaticamente prelevati dagli archivi dell'Istituto e utilizzati per il pagamento della prestazione.

ATTENZIONE



Nelle ipotesi in cui rispetto alle condizioni precedentemente dichiarate nella domanda si dovessero essere verificate delle variazioni, sarà onere dei richiedenti – potenziali beneficiari – intervenire tempestivamente sull’istanza da essi inviata e già presente negli archivi dell’Istituto e adeguarne i contenuti alla luce delle rilevanti circostanze sopravvenute.

- Al fine del riconoscimento d’ufficio della prestazione, **l’Istituto farà riferimento ai dati presenti nelle domande di Assegno unico e universale già acquisite e agli altri dati rilevati dall’ISEE o da altri archivi a disposizione dell’INPS.**

Per quanto attiene invece i **nuovi beneficiari** della misura, si ricorda che **la domanda dovrà essere regolarmente presentata all’INPS** tramite le procedure già esistenti.

La decorrenza della prestazione rimane invariata e quindi:

- Per le domande presentate entro il 30 giugno dell'anno di riferimento, l'assegno sarà riconosciuto a decorrere dal mese di marzo del medesimo anno;
- Qualora la presentazione della domanda avverrà dal 1° luglio dell'anno di riferimento, la prestazione decorrerà dal mese successivo a quello della domanda stessa.

La decorrenza della prestazione rimane invariata e quindi:

Occorrerà anche presentare una **dichiarazione sostitutiva unica (DSU)** aggiornata e pertanto il potenziale beneficiario sarà, chiamato a intervenire sulla domanda precompilata dall'Istituto solo ed esclusivamente nel caso in cui si rendesse necessario segnalare eventuali variazioni e dal momento in cui queste si manifesteranno.

Per quanto attiene l'Isee di riferimento, invece, **l'Istituto fa presente che l'ISEE in corso di validità al 31 dicembre 2022 continua a essere utilizzato per la determinazione degli importi dell'Assegno unico relativi alle mensilità di gennaio e febbraio 2023.**

La decorrenza della prestazione rimane invariata e quindi:

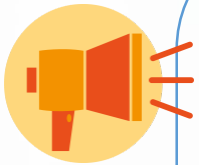
Al riguardo, viene precisato che in assenza di una nuova DSU presentata per il 2023 e correttamente attestata, l'importo dell'Assegno unico sarà calcolato a partire dal mese di marzo 2023 con riferimento agli importi minimi previsti dalla normativa.

Qualora la nuova DSU fosse presentata entro il 30 giugno 2023, gli importi eventualmente già erogati per l'annualità 2023 saranno adeguati a partire dal mese di marzo 2023 con la corresponsione degli importi dovuti arretrati.



MEMO

La decorrenza della prestazione rimane invariata e quindi:



Nel caso di presentazione di nuova domanda, anche per coloro che hanno una domanda in stato “Respinta”, “Decaduta”, “Revocata” o “Rinunciata” al 28 febbraio 2023 e che si trovano nel 2023 in possesso dei requisiti normativamente previsti, **sussiste sempre l’onere di procedere alla presentazione della nuova DSU per l’anno 2023**, per ottenere a partire dal mese di marzo gli importi più elevati dell’Assegno unico e universale sulla base dell’attestazione ISEE 2023.

Ai fini dell'individuazione dell'ISEE da prendere a riferimento, si precisa che va considerato **l'ISEE del nucleo ove è inserito il figlio beneficiario della prestazione, a prescindere dalla circostanza che il genitore richiedente faccia parte del medesimo nucleo familiare** (ad esempio, genitori separati e/o divorziati).

Infatti, ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 230/2021, la domanda è presentata da un genitore ovvero da chi esercita la responsabilità genitoriale e non è previsto anche il requisito della convivenza con il figlio per la presentazione della domanda stessa.

Detassazione premi di produttività

Premi di Produttività

L'art. 1, commi 182-190 della legge di Stabilità 2016 (l. n. 208/2015) ha previsto particolari misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, anche in collegamento con la partecipazione dei dipendenti all'organizzazione del lavoro.

La misura è quella dell'applicazione di una imposta sostitutiva del 10% in luogo dell'applicazione della consueta irpef per scaglioni.

Per ultimo, con legge di Bilancio 2023 (l. n. 197/2022), al comma 63 è stata prevista la **riduzione dal 10% al 5%** dell'imposta sostitutiva all'Irpef sulle somme erogate sotto forma di premi di produttività.

ATTENZIONE




Si tratta di **una misura in vigore per il solo 2023** e con la chiara intenzione di ridurre il cuneo fiscale a favore dei lavoratori


ATTENZIONE



L'applicazione dell'imposta sostitutiva **è subordinata al deposito del contratto da effettuare entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali**, insieme con la dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto, redatta in conformità allo specifico modello disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.



L'agevolazione consistente, dunque, nell'applicazione dell'imposta sostitutiva al 5% per il solo anno 2023. Si applica, ai premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.**



E' necessario che, nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo, sia stato realizzato l'incremento **di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione** e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva.

Con la tassazione agevolata, vengono sostituite le somme complessive dovute ai fini Irpef e addizionali regionali e comunali, con l'imposta sostitutiva "appunto" che con la Legge di Bilancio 2023 scende al 5% per i premi riconosciuti nell'anno 2023. **Tra le retribuzioni agevolabili rientrano anche le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa e cioè gli utili distribuiti ai sensi dell'art. 2102 del codice civile**

ATTENZIONE

La partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività ed è quindi ammessa all'agevolazione a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Per avere diritto alla tassazione ridotta, i lavoratori devono avere un **reddito da lavoro dipendete di importo non superiore a 80.000 euro nell'anno precedente** a quello di percezione ed il tetto massimo dei premi in denaro erogabili a tassazione agevolata è pari 3.000,00 euro annui.

Datori di lavoro che possono detassare i premi

→ L'agevolazione è prevista con esclusivo riferimento al **settore privato**; sono escluse le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165/2001

→ L'agevolazione spetta, anche:


- ai datori di lavoro non imprenditori;
- alle Agenzie di somministrazione, anche nel caso in cui i propri dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni.

Conversione dei Premi in servizi Welfare



Il lavoratore ha facoltà, a condizione che sia previsto dalla contrattazione di secondo livello, di scegliere che il premio venga, parzialmente o totalmente, convertito in prestazioni di Welfare ossia prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di "rilevanza sociale", che vengono escluse dal reddito di lavoro dipendente (es: spese mediche, assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, tasse universitarie, libri di testo, mense, asilo nido, buoni pasto, ecc.) indicate alla lettera f) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR.

Conversione dei Premi in servizi Welfare



La conversione del premio, comporta la totale non imponibilità ai fini fiscali per il lavoratore, alla quale consegue la non imponibilità ai fini contributivi, sia per il lavoratore, sia per il datore di lavoro, **permanendo però i limiti di 3.000€ con un reddito anno precedente che non superi euro 80.000.**

ATTENZIONE




Dobbiamo ricordare che la legge di bilancio per il 2017 ha previsto che i **premi di produttività se convertiti in contribuzione al fondo pensione o al fondo sanitario non solo non sono tassati con l'imposta sostitutiva del 10% (che per l'anno 2023 sarebbe del 5%) ma non rientrano nel reddito del lavoratore anche nel caso in cui sforino il plafond di deducibilità previsti dalle specifiche discipline** (5.164,57 euro per i fondi pensione e 3.615,20 euro per i fondi sanitari). L'esenzione di tale tipologia di contribuzione per la previdenza complementare è, peraltro, totale poiché la legge specifica altresì che le somme relative non sono tassate in capo al lavoratore neanche in fase di erogazione.

Erogazione del Buono Carburante 2023

Premessa

L'art. 1, c. 1 del D.L. n. 5 del 14 gennaio 2023 **ha confermato per tutto l'anno 2023** la possibilità, per i datori di lavoro privati, di erogare ai lavoratori dipendenti un bonus carburante pari a 200 euro, sulla scia di quanto già previsto dall'art. 2 del D.L. 21/2022, convertito dalla L. 51/2022.

Premessa



“Fermo restando quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, **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.”

Buono Carburante 2023

Nell'anno 2023 le aziende private potranno quindi erogare, in assenza di prelievo contributivo e fiscale, 200 euro a titolo di buoni carburante o equipollenti, oltre 258,23 euro sotto forma di beni e/o servizi, per un totale complessivo di 458,23 euro, somma che potrà essere anche interamente costituita dai soli buoni carburante o equipollenti.

ATTENZIONE



A non superare le franchigie, due distinte e separate, in quanto discendenti da due norme differenti ma aventi il medesimo effetto:

- ❑ **258,23 euro** per buoni e/o servizi erogati ai lavoratori (che, come detto, potranno essere anch'essi costituiti da buoni carburante); il superamento di tale importo espone l'intero importo erogato (e non la mera eccedenza) a prelievo contributivo e fiscale;
- ❑ **200 euro** per i soli buoni carburante o equipollenti, il cui superamento avrà le medesime conseguenze di cui sopra.

Buono Carburante 2023

La gestione contabile, all'interno dei cedolini paga, dovrà essere pertanto scissa utilizzando una specifica voce "figurativa" che andrà ad indicare l'ammontare dell'importo corrisposto, attraverso l'emissione di buoni carburante, facendo esplicito riferimento all'art. 1, c. 1 del D.L. n. 5 del 14 gennaio 2023 , onde evitare di commettere l'errore di cumulo tra importi erogati a titolo di benefit, normalmente corrisposti dalle aziende o previsti dai CCNL, con quest'ultimo ulteriore e valevole per l'anno 2023.

Inoltre, è bene ricordare che per le imprese il costo sostenuto per l'acquisto dei buoni benzina rientra tra i costi deducibili per la società ai sensi dell'art. 95 del TUIR.

Buono Carburante 2023

Entrambi gli importi potranno essere erogati a totale discrezione del datore di lavoro, anche ad personam.

Restano inoltre esclusi, salvo ulteriori modifiche, i lavoratori del comparto pubblico nonché tutti i lavoratori privati non subordinati, quali, ad esempio, amministratori di società, componenti dei c.d.a., co.co.co., etc.

Buono Carburante 2023

Relativamente all'ambito oggettivo di applicazione del beneficio, l'Ade aveva chiarito che si considerano compresi nel settore privato anche i soggetti privati che non svolgono un'attività commerciale e i lavoratori autonomi (circ. 27/2022); successivamente, nella risposta ad Interpello n.15/2023, la stessa ADE ha affermato che rientrano tra coloro che possono essere considerati datori di lavoro privato anche le società consortili per azioni a capitale interamente pubblico senza finalità di lucro, qualora non annoverate tra le amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, c.2, D.lgs. 165/2001.

Inoltre, sempre sulla base della circ. Ade 27/2022, dovrebbero rientrare nella misura in trattazione anche i buoni per acquisto di gasolio, GPL e metano, oltre alle ricariche per auto elettriche.

ATTENZIONE



Per quanto riguarda il periodo agevolato, si ritiene che siano compresi i buoni assegnati ai dipendenti nel corso di tutto il 2023 e fino al 12 gennaio 2024, anche nel caso in cui il lavoratore ne faccia uso in periodi successivi.

Con particolare riferimento ai benefit erogati mediante voucher è stato precisato che il benefit si considera **percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore**, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo.

Congedi Parentali

Novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2023 e dal d.lgs 105/2022

Congedi Parentali

Con **la legge di bilancio 2023 (art.1 co.359 L.197/2022)** il legislatore torna nuovamente ad occuparsi dei congedi parentali, **nonostante le importanti novità già introdotte nel corso del 2022 con il D.lgs. 105 del 30.06.2022 divenuto efficace il 13.08.2022.**

Secondo il novellato articolo Il congedo parentale, già ampliato a 9 mesi e retribuito interamente al 30% dallo scorso 13 agosto 2022, **darà la possibilità a coloro i quali abbiano già beneficiato del congedo di maternità e paternità obbligatorio, ai sensi del Cap 3 e 4 Del T.U. sulla genitorialità**, di vedersi riconoscere, entro il 6 anno di vita del bambino, l'80% della retribuzione per uno solo dei 9 mesi dei congedi parentali complessivi.

Novità introdotte dal D.lgs. 105 del 30.06.2022

Con d.lgs. 105/2022 è stata recepita la direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Il Testo Unico sulla genitorialità D.lgs. 151/2001 ha subito notevoli cambiamenti con l'entrata in vigore di suddetto decreto, che ha coinvolto diversi istituti in esso disciplinati, quali il **congedo obbligatorio padre**, **congedo alternativo padre (CAP IV sul congedo di paternità)**, **congedo parentale madre/padre CAP V.**

Congedo di paternità obbligatorio

L'art.2 co.1 lett. C del Decreto 105/2022 ha introdotto nel T.U. l'art 27 bis "**Congedo di paternità obbligatorio**".

Dal 13 agosto 2022, in maniera ormai «strutturale», il padre lavoratore può quindi richiedere al datore di lavoro, di astenersi per **10 giorni lavorativi, frazionabili ma non ad ore**, a partire dai **due mesi precedenti la data presunta del parto fino a 5 mesi successivi la nascita del figlio**.

Il periodo di congedo si duplica in caso di parto gemellare, arrivando fino a 20 giorni.

È inoltre possibile fruire del congedo anche in caso di adozione o affidamento ed in caso di morte perinatale.

Congedo di paternità obbligatorio

I giorni di congedo parentale obbligatorio sono fruibili dal padre anche contemporaneamente al congedo di maternità obbligatoria della madre lavoratrice, pertanto in questo caso i due congedi si possono considerare sovrapponibili.

Il congedo è altresì compatibile con il congedo di paternità alternativo di cui all'art 28 del T.U., ma in questo caso i due eventi non possono sovrapporsi e pertanto la fruizione dovrà avvenire in giornate differenti.

Congedo di paternità obbligatorio

È riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti, compresi:

- I lavoratori dipendenti di Amministrazioni pubbliche;
- I lavoratori domestici;
- I lavoratori agricoli a tempo determinato.

ATTENZIONE



Per le ultime due categorie non è necessario che sussista un requisito contributivo ma è necessaria la sussistenza di un rapporto di lavoro.

Adozione/ Affidamento

In caso di **adozione nazionale**, i periodi di astensione dal lavoro possono essere fruiti dopo l'ingresso in famiglia del bambino ed entro i 5 mesi successivi.

In caso di **adozione internazionale**, il congedo può essere fruito dal padre anche prima dell'arrivo in Italia del bambino, ossia durante il periodo di soggiorno all'estero richiesto per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva, purché l'ente che ha curato l'adozione rilasci apposito certificato di attestazione della permanenza all'estero del lavoratore padre.

Misura dell'indennità

Durante tutto il periodo di astensione, il lavoratore si vedrà riconosciuta una indennità giornaliera pari al **100% della retribuzione**.

Per retribuzione deve intendersi **“la retribuzione media giornaliera come previsto dall'art 23 del T.U**

Congedo di paternità alternativo

L'art.2 co.1 lett. D ha sostituito la rubrica dell'art.28 "Congedo di paternità" con "Congedo di paternità alternativo". Potrà accedere al Congedo di Paternità Alternativo il padre lavoratore se:

- la madre lavoratrice è una lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'art.66 T.U
- in caso di morte o di grave infermità della madre lavoratrice;
- in caso di abbandono del minore da parte della madre oppure in caso di affidamento esclusivo ai sensi dell'art 337 quater del codice civile.

Adozione/ Affidamento

In caso di adozione/Affidamento il lavoratore padre potrà richiedere il congedo di paternità alternativo, qualora la madre rinunci a tale beneficio (es. sia una lavoratrice autonoma).

Congedo di paternità alternativo

Il padre ha diritto a un'indennità, a carico dell'INPS, **pari all'80% della Retribuzione Media Giornaliera (RMG)**, calcolata con riferimento al periodo di paga precedente quello di inizio dell'assenza, con le stesse modalità utilizzate per il congedo di maternità obbligatoria spettante alla lavoratrice madre, ai sensi dell'art 22 e 23 del TU.

ATTENZIONE - potrebbe essere prevista una eventuale integrazione da parte del DL, qualora vi sia una specifica previsione da parte del ccnl che disciplina il rapporto di lavoro.

Congedo Parentale

Sono diverse le novità introdotte dal D.lgs. 105/2022, sul congedo parentale, poiché gli interventi in esso contenuti hanno interessato:

- sia la durata portandolo da 6 a 9 mesi;
- sia l'arco temporale portando il periodo di fruizione dai 6 anni vita del bambino a 12anni;
- sia l'aspetto retributivo, nel calcolo dell'indennità e nella maturazione dei vari istituti retributivi durante la fruizione (ferie, 13^a ETC)

Congedo Parentale

La principale novità è rappresentata nella **modalità di fruizione del congedo parentale da parte di entrambi i genitori**, sempre fino a 12 anni di vita del bambino, ed è così articolata:

- la **madre lavoratrice**, ha diritto ad un congedo indennizzabile “non trasferibile” all’altro genitore di **3 mesi**;
- il **padre lavoratore** ha diritto ad un **congedo indennizzabile “non trasferibile”** all’altro genitore di **3 mesi**;
- **Entrambi i genitori** hanno diritto, **in alternativa** tra loro ad un ulteriore **periodo di congedo parentale indennizzabile “trasferibile” di 3 mesi**.

Congedo Parentale

Il periodo complessivo indennizzabile per entrambi i **genitori è di 9 mesi** art.2 lett. I D.lgs. 105/22. e spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Congedo Parentale

Il **congedo parentale può essere usufruito** dai lavoratori dipendenti **ad ore, in giorni e mesi interi**. Durante il periodo di congedo parentale, fino a 12 anni di età, al lavoratore dipendente (padre/madre) spetta:

- **Una retribuzione pari al 30% della retribuzione media giornaliera**, secondo quanto disposto dall'art 23 del T.U., ossia **comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntiva e degli altri premi o trattamenti erogati, per 9 mesi** (art.2 lett. 1co.4).

Congedo Parentale

Il **congedo parentale può essere usufruito** dai lavoratori dipendenti **ad ore, in giorni e mesi interi**. Durante il periodo di congedo parentale, fino a 12 anni di età, al lavoratore dipendente (padre/madre) spetta:

- **Una retribuzione pari all'80% della retribuzione media giornaliera, in alternativa tra i genitori**, secondo quanto disposto dall'art.23 del T.U., **per uno solo dei 9 mesi**, fruibile **fino al 6 anno di vita del bambino**. Per poter beneficiare dell'80% il lavoratore padre dovrà però necessariamente avere usufruito del Congedo di paternità obbligatorio (legge di bilancio 2023 - art.1 co.359 L.197/2022).

I nuovi limiti alle prestazioni occasionali

Esonero lavoratori dipendenti

La Riforma degli ammortizzatori sociali

Assunzioni agevolate

Tassazione delle mance per i lavoratori del turismo

I nuovi limiti alle prestazioni occasionali

Prestazioni occasionali

La Legge di Bilancio 2023 (Legge n. 197/2022, art. 1 c. 342) interviene a modifica dell'art. 54 bis D.L. n. 50/2017 in riferimento alle prestazioni di lavoro occasionale, incidendo sui soggetti ammessi/esclusi e sui limiti di compenso. Alla luce delle modifiche introdotte, sono configurabili come prestazioni di lavoro occasionale le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile (dal 1° gennaio al 31 dicembre) a compensi di importo non superiore a:

- 5.000 euro con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- 10.000 euro con riferimento alla totalità dei prestatori (nuovo limite, precedentemente fissato in 5.000 euro);
- 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

L'importo da prendere a riferimento per l'individuazione del limite è quello netto, cioè quello spettante al prestatore.

Prestazioni occasionali

E' vietato il ricorso al lavoro occasionale:

- da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (in luogo del precedentemente limite fissato in 5 dipendenti);
- il nuovo limite dei 10 dipendenti si applica anche alle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, precedentemente ammesse a ricorrere al lavoro occasionale dei soggetti di cui al comma 8 art. 54 bis D.L. n. 50/2017 – pensionati, giovani studenti, disoccupati, percettori di prestazioni sostegno del reddito – se aventi alle proprie dipendenze fino a 8 lavoratori;

Prestazioni occasionali in agricoltura

Le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato sono riferite ad attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore, rese da soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti all'instaurazione del rapporto, ovvero diverso da quello previsto dalla presente disciplina, quali:

- a. Persone disoccupate, nonché percettori della naspi o della DIS-COLL o del reddito di cittadinanza ovvero percettori di ammortizzatori sociali;

Prestazioni occasionali in agricoltura

- b. pensionati di vecchiaia o di anzianità;
- c. giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'università;
- d. detenuti o internati, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

Esonero lavoratori dipendenti

Esonero lavoratori dipendenti

Con la circolare n. 7 del 24 gennaio 2023, condivisa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Inps pubblica le istruzioni operative dell'esonero in favore dei lavoratori dipendenti, ai sensi dell'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023).

Esonero lavoratori dipendenti

Per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, limitatamente ai 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, è riconosciuto:

- nella misura di 2 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;

Esonero lavoratori dipendenti

- incrementato di un ulteriore punto percentuale, laddove 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.

Esonero lavoratori dipendenti

L'esonero è riconosciuto "con i medesimi criteri e modalità" previsti per l'esonero di cui all'articolo 1, comma 121, della legge n. 234/2021, del quale l'Inps ha fornito indicazioni con la circolare n. 43 del 22 marzo 2022 e con il messaggio n. 3499 del 26 settembre 2022.

Esonero lavoratori dipendenti

Possono accedere al beneficio tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore. La misura agevolata trova applicazione, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Il limite massimo mensile di 2.692 euro o di 1.923 euro utile ai fini della determinazione della spettanza della riduzione e della sua entità, è riferito alla retribuzione imponibile nel suo complesso.

Esonero lavoratori dipendenti

- Se il lavoratore in un singolo mese percepisce una retribuzione di importo superiore a 2.692 euro lordi, per quel mese non avrà diritto al beneficio;
- laddove la retribuzione imponibile superi il limite pari a 1.923 euro, ma sia, comunque, di importo minore o pari a 2.692 euro al mese, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 2%;

Esonero lavoratori dipendenti

- laddove la retribuzione mensile non superi il limite pari a 1.923 euro, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 3%. La verifica del rispetto della soglia reddituale deve essere effettuata nel singolo mese di paga, ne deriva che la riduzione della quota dei contributi previdenziali IVS dovuta dal lavoratore potrà assumere, in relazione ai differenti mesi, un'entità diversa, in ragione della retribuzione effettivamente percepita, ovvero non applicarsi, in caso di superamento del massimale di 2.692 euro.

Esonero lavoratori dipendenti

L'articolo 1, comma 281, della legge di Bilancio 2023, prevede espressamente che l'importo mensile massimo della retribuzione imponibile debba essere maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Nelle ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità, nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva la riduzione contributiva potrà trovare applicazione solo nell'ipotesi in cui l'ammontare della quattordicesima mensilità o dei suoi ratei, sommato/sommato alla retribuzione imponibile, non ecceda il massimale di retribuzione mensile previsto per la legittima applicazione delle due riduzioni. Viceversa, se tale limite è superato, l'esonero in trattazione, nel mese di riferimento, non potrà trovare applicazione sull'intera retribuzione imponibile.

Esonero lavoratori dipendenti

Nelle ipotesi in cui si realizzino variazioni del rapporto di lavoro o operazioni societarie e di cessione di contratto senza soluzione di continuità, che comportino la presentazione di più denunce individuali per il medesimo lavoratore con la medesima azienda, il limite mensile di 2.692 euro o di 1.923 euro deve riferirsi al rapporto di lavoro unitariamente considerato. Diversamente, nelle ipotesi in cui il lavoratore, nel corso di un mese, svolga la propria prestazione lavorativa presso distinti datori di lavoro, il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero deve essere considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro, in relazione ai distinti datori di lavoro, con riferimento al medesimo mese.

Esonero lavoratori dipendenti

L'agevolazione non assume la natura di incentivo all'assunzione e, conseguentemente, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti e non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Esonero lavoratori dipendenti

L'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori, è cumulabile, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro e dal lavoratore.

Esonero lavoratori dipendenti

Ai fini dell'accesso al beneficio nella misura di 3 punti percentuali, i datori di lavoro dovranno esporre, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di gennaio 2023, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità,

- il valore "**L098**", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori art 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197";

Esonero lavoratori dipendenti

- il valore "**L099**", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori art 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 - tredicesima mensilità";
- il valore "**L100**", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori art 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 - rateo tredicesima mensilità".

Esonero lavoratori dipendenti

Per la misura del 2% nei casi di imponibile previdenziale mensile non superiore a 2.692 euro, a partire dal mese di gennaio 2023 si continuerà ad utilizzare il codice già in uso "**L025**".

Esonero lavoratori dipendenti

Per i datori di lavoro che abbiano già provveduto all'elaborazione dei cedolini per la mensilità di gennaio 2023 e che non abbiano potuto procedere all'esposizione dei suddetti codici sul medesimo flusso di competenza, potranno, in alternativa, portare a conguaglio le somme valorizzando i codici sopra riportati nel flusso Uniemens di competenza febbraio 2023, con indicazione 01.2023 all'interno dell'elemento .

La Riforma degli ammortizzatori sociali

La Riforma degli ammortizzatori sociali: novità 2023

Con la Circolare del 16 gennaio 2023, n. 4 l'Inps fornisce un quadro riepilogativo delle disposizioni, contenute nella legge di Bilancio 2023 e nel decreto Milleproroghe, aventi riflessi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie nel corso del 2023.

La Riforma degli ammortizzatori sociali: novità 2023

Alcune disposizioni contenute nella legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023) e nel decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198 (decreto Milleproroghe) producono effetti, nel corso del 2023, in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie.

Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali previste dal decreto Milleproroghe

Il decreto Milleproroghe differisce, per i Fondi di solidarietà bilaterali, disciplinati dagli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs. n. 148/2015 e già costituiti al 31 dicembre 2021, il termine previsto per l'adeguamento alle disposizioni della legge n. 23/2021 in materia di ammortizzatori sociali, al 30 giugno 2023. Infatti, come ormai noto, la legge di Bilancio 2022 aveva assegnato ai sopra citati Fondi di solidarietà bilaterali, già costituiti al 31 dicembre 2021, un periodo transitorio per adeguarsi alle nuove disposizioni, con termine al 31 dicembre 2022. OSSERVA - In caso di mancato adeguamento, i datori di lavoro dei relativi settori sarebbero dovuti confluire, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel Fondo di integrazione salariale (FIS).

ATTENZIONE



Il comma 3 dell'articolo 9 del decreto Milleproroghe differisce, per tali Fondi, al 30 giugno 2023 il termine precedentemente fissato al 31 dicembre 2022. Conseguentemente, in caso di mancato adeguamento alla disciplina i datori di lavoro dei relativi settori confluiranno nel Fondo di integrazione salariale, a decorrere dal 1° luglio 2023.

La Riforma degli ammortizzatori sociali: novità 2023

Nelle more dell'adeguamento dei decreti istitutivi dei citati Fondi di solidarietà, quindi, i dipendenti dei datori di lavoro, che operano nei settori coperti dai medesimi Fondi e che occupano un numero di addetti inferiore a quello stabilito dai singoli decreti istitutivi, continueranno a essere tutelati dal Fondo di integrazione salariale, al quale dovrà continuare ad affluire la relativa contribuzione di finanziamento.

ATTENZIONE



Dalla data di adeguamento dei singoli decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà oppure da quella in cui si realizza il raggiungimento dei requisiti minimi dimensionali dagli stessi previsti, i menzionati datori di lavoro:

- rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di settore
- non sono più soggetti alla disciplina del FIS e ai relativi obblighi contributivi, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni già deliberate.

Assunzioni agevolate Giovani fino a 36 anni

Assunzioni agevolate: giovani fino a 36 anni

La legge di Bilancio 2023, all'art.1, comma 297, ha disposto che: al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, le disposizioni di cui al comma 10 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, si applicano anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Per le assunzioni di cui al primo periodo, il limite massimo di importo di 6.000 euro di cui al comma 10 dell'articolo 1 della predetta legge n. 178 del 2020 è elevato a 8.000 euro.

Assunzioni agevolate: giovani fino a 36 anni

La legge di Bilancio 2023, all'art. 1, co. 297, legge 29 dicembre 2022, n. 197, riformula, quindi, due incentivi già esistenti: l'esonero strutturale under 30, di cui all'art. 1, co. 100-108 e 113-115, legge 27 dicembre 2017, n. 205 e l'esonero under 36, scaduto il 31 dicembre 2022, di cui all'art. 1, co. 10-15, legge 30 dicembre 2020, n. 178.

Fonte normativa	Art. 1, co. 100-108 e 113-115, legge 27 dicembre 2017, n. 205	Art. 1, co. 10-15, legge 30 dicembre 2020, n. 178	Art. 1, co. 297, legge 29 dicembre 2022, n. 197
Decorrenza e Durata	Esonero strutturale	Esonero valido per il biennio 2021/2022	legge di Bilancio 2023
Lavoratori interessati	under 30	under 36	under 36
Misura dell'esonero	50%	100%	100%
Massimale annuo	3000 euro	6000 euro	8000 euro
Durata	36 mesi	36/48 mesi	36/48 mesi
Condizioni	Assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato	Assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato	Assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato

Assunzioni agevolate: giovani fino a 36 anni

L'esonero contributivo, nella nuova formulazione rivisitata dalla legge di Bilancio 2023 eleva il limite massimo di importo di 6.000 euro di cui al comma 10 dell'articolo 1 della predetta legge n. 178 del 2020 a 8.000 euro su base annua.

Assunzioni agevolate: giovani fino a 36 anni

La legge 197/2022 richiama espressamente ed esclusivamente il comma 10 della legge n. 178 del 2020 che prevede: “per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente articolo non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”.

Assunzioni agevolate: giovani fino a 36 anni

Il comma 10, sopradescritto, richiamando la legge n.205/2017, fissa il limite di durata dell'incentivo a 36 mesi, in quanto, è il comma 11 della medesima legge n. 197/2022 ad estendere l'esonero per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Leggendo invece il Dossier della legge di Bilancio 2023, il legislatore prevede la durata della misura a 36 e lo estende a 48 mesi per le regioni del Sud. Sarà dunque la consueta circolare Inps a chiarire l'intendimento del legislatore, pur in assenza del richiamo al comma 11.

Esonero lavoratori dipendenti

Il beneficio è riconosciuto:

- Per rapporti a tempo indeterminato, (sia le nuove assunzioni che le trasformazioni di precedenti rapporti a termine), anche part-time,
- con esclusione dei contratti in apprendistato e i contratti di lavoro domestico e contratti di lavoro intermittenti, ancorché stipulati a tempo indeterminato.

Esonero lavoratori dipendenti

La misura dell'incentivo è pari al:

- 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile.
- La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 666,66 euro e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, la soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,51 euro per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Esonero lavoratori dipendenti

La misura dell'incentivo è pari al:

- Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Esonero lavoratori dipendenti

Condizioni di fruibilità in tema di licenziamenti, benché nella legge di Bilancio 2023 non vi è alcun richiamo al comma 12 della legge 178/2020:

LICENZIAMENTI PRECEDENTI

- I datori di lavoro non devono aver proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n.223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva

Esonero lavoratori dipendenti

Condizioni di fruibilità in tema di licenziamenti, benché nella legge di Bilancio 2023 non vi è alcun richiamo al comma 12 della legge 178/2020:

LICENZIAMENTI SUCCESSIVI

- I datori di lavoro non devono procedere, nei nove mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n.223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva

Esonero lavoratori dipendenti

Possono beneficiare dell'incentivo:

- Tutti i datori di lavoro privati, imprenditori e no, che assumono (o convertono un contratto a termine) a tempo indeterminato.

Sono esclusi dal campo di applicazione:

- Le imprese del settore finanziario, inquanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020)1863 final del 19 marzo 2020;
 - ❖ La pubblica amministrazione (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165);
 - ❖ I datori di lavoro domestico;
 - ❖ Tutti i codici Ateco (a6cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della sezione "K" della classificazione Ateco2007.

Esonero lavoratori dipendenti

L'incentivo si applica ai lavoratori che alla data dell'evento incentivato:

- non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età (trentacinque anni e 364 giorni);
- non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa*

Esonero lavoratori dipendenti

Esclusioni: Dirigenti

- Non ostacolano la fruizione dell'incentivo eventuali periodi di apprendistato svolto presso lo stesso o altro datore, sempre che non proseguiti a tempo indeterminato o eventuali contratti di lavoro intermittente (anche a tempo indeterminato).

La fruizione dell'incentivo è subordinata all'autorizzazione della Commissione UE.

Assunzioni agevolate Personale femminile

Assunzioni agevolate: personale femminile

L'articolo 1, comma 298, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di bilancio 2023) ha stabilito che, al fine di promuovere le assunzioni di personale femminile, le disposizioni di cui al comma 16 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, si applicano anche alle nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Per le assunzioni di cui al primo periodo, il limite massimo di importo di 6.000 euro di cui al comma 16 dell'articolo 1 della predetta legge n. 178 del 2020 è elevato a 8.000 euro.

La legge di Bilancio 2023, all'art. 1, co. 297, legge 29 dicembre 2022, n. 197, riformula, quindi, due incentivi già esistenti: l'esonero strutturale under 30, di cui all'art. 1, co. 100-108 e 113-115, legge 27 dicembre 2017, n. 205 e l'esonero under 36, scaduto il 31 dicembre 2022, di cui all'art. 1, co. 10-15, legge 30 dicembre 2020, n. 178.

Lavoratrici interessate:

- Donne con almeno cinquant'anni di età e «disoccupate da oltre 12 mesi»
- Donna 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 ventiquattro mesi»

Esonero donne

Fonte Normativa	Art.4, co. 8-11, legge 28 giugno 2012, n.92	Art.1, co. 10-15, legge 30 dicembre 2020, n.178	Art.1, co. 297, legge 29 dicembre 2022, n.197
Decorrenza e Durata	Esonero strutturale	Esonero valido per il biennio 2021/2022	Legge di Bilancio 2023
Misura dell'esonero	50%	100%	100%
Massimale annuo	Nessuno	6000 euro	8000 euro
Durata	12/18 mesi	12/18 mesi	12/18 mesi

Possono accedere al beneficio

tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Sono invece escluse:

- le imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020, rientranti nei codici Ateco (a 6 cifre), divisioni 64, 65 e 66, **sezione "K" della classificazione Ateco2007;**
- la Pubblica amministrazione, in forza dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- i datori di lavoro domestico.

Assunzioni agevolate: personale femminile

La previsione normativa è da intendersi in riferimento alle “assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate”, secondo la disciplina dettata dall’articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, ovvero:

- donne con almeno cinquant’anni di età e “disoccupate da oltre dodici mesi”;
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei 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 sei mesi”;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi”.

Assunzioni agevolate: personale femminile

L'incentivo in esame spetta:

- **Per le assunzioni a tempo determinato, fino a 12 mesi;**
- **Per le assunzioni a tempo indeterminato, per 18 mesi;**
- **Per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione**

Assunzioni agevolate: personale femminile

L'incentivo in esame spetta:

- **Per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati** in questi casi l'incentivo spetta per 18 mesi a partire dalla data di trasformazione, anche in **caso di proroga del rapporto**, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, **fino al limite complessivo di 12 mesi** e anche in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro.

L'incentivo può essere accordato all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo indeterminato che determinato.

Sono esclusi:

- I rapporti di apprendistato;
- I contratti di lavoro domestico;
- I contratti di lavoro intermittente o a chiamata ancorché stipulati a tempo indeterminato;
- Le prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50.

L'efficacia dell'incentivo è condizionata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

Assunzioni agevolate: personale femminile

L'incentivo introdotto dalla legge di bilancio 2023, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui. Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

La durata dell'esonero varia in base al tipo di assunzione:

- 18 mesi per i contratti stipulati a tempo indeterminato;
- 12 mesi per i contratti stipulati a tempo determinato;
- 18 mesi per i contratti sottoscritti a tempo determinato, ma trasformati, prima della scadenza, a tempo indeterminato.

Assunzioni agevolate

Perceutori di Reddito di cittadinanza

Assunzioni agevolate: percettori di reddito di cittadinanza

La legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art.1, comma 294), al fine di promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari del reddito di cittadinanza di cui agli articoli da 1 a 13 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, ai datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, assumono tali soggetti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

Assunzioni agevolate: percettori di reddito di cittadinanza

- L'art. 8 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (legge 28 marzo 2019, n. 26), ha introdotto un incentivo per l'assunzione di beneficiari del Reddito di cittadinanza.

Assunzioni agevolate: percettori di reddito di cittadinanza

- La legge 30 dicembre 2021, n. 234, modificando il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26), ha concesso al datore privato che assuma a tempo indeterminato, pieno o parziale, o determinato, o anche con contratto di apprendistato, i soggetti beneficiari di RdC, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico suo e del lavoratore, con esclusione dei premi Inail per un importo pari alla differenza tra 18 mensilità di RdC e le mensilità già godute dal beneficiario stesso. Tale importo è incrementato di 1 mensilità, in caso di assunzione di donne e di soggetti svantaggiati, e non potrà comunque essere inferiore a 5 mensilità, elevate a 6 in caso di soggetti svantaggiati e donne. L'importo massimo di beneficio mensile è pari a 780 euro e non può comunque eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore assunto per le mensilità incentivate, con esclusione dei premi e contributi Inail.

Assunzioni agevolate: percettori di reddito di cittadinanza

- La legge 29 dicembre 2022, n. 197 (art.1, comma 294), al fine di promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari del reddito di cittadinanza di cui agli articoli da 1 a 13 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, ai datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, assumono tali soggetti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Assunzioni agevolate: percettori di reddito di cittadinanza

- Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico, ma è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Assunzioni agevolate: percettori di reddito di cittadinanza

L'esonero previsto dalla legge di Bilancio 2023, ai commi 294 e 295, è alternativo all'esonero di cui all'articolo 8 del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.

Esonero di cui all'ex art.8 del D.L. 28 gennaio 2019, n.4 e successive modificazioni

Hanno diritto all'esonero per percettori di Rdc tutti datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditori.

Sono esclusi dalla possibilità di godere dell'esonero i datori di lavoro domestico e la Pubblica amministrazione.

Per accedere al beneficio è necessario che il lavoratore da assumere sia destinatario del Reddito di Cittadinanza, in possesso della dichiarazione di immediata disponibilità (DiD)

Misura dell'esonero

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore (esclusi premi e contributi Inail) nel limite dell'importo mensile del RdC spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione, entro il limite del tetto mensile pari a 780 euro, che non tiene degli eventuali maggiori importi erogati in virtù delle scale di equivalenza.

Durata di godimento

La durata dell'incentivo varia in funzione del periodo di fruizione del RdC già goduto dal lavoratore assunto: in particolare, la sua durata è pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario del RdC fino alla data di assunzione, con un minimo di 5 mensilità. Se il RdC percepito dal lavoratore assunto deriva dal rinnovo di tale misura ex art. 3, co. 6, D.L. n. 4/2019, la durata dell'incentivo è stabilita nella misura fissa di 5 mensilità.

Cessione del contratto

Nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 cod. civ., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.

Rapporti di lavoro agevolati

Sono agevolabili i rapporti instaurati con:

- Contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno
- Contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale
- Contratto a tempo determinato e a tempo pieno
- Contratto di apprendistato di I-II -III livello
- Trasformazione da tempo determinato in tempo indeterminato
- Assunzioni da parte delle agenzie di somministrazione

Validità della misura: 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023

Modalità di richiesta

La legge 30 dicembre 2021, n. 234, modificando l'art. 8, co. 1, del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 (legge n. 26/2019) ha modificato la procedura per la richiesta dell'incentivo economico da parte del datore di lavoro. A decorrere dal 1° gennaio 2022, i datori interessati ad accedere all'incentivo economico per percettori di RdC devono compilare il modulo di domanda presente sul sito www.inps.it, nella sezione "Portale delle Agevolazioni" (ex sezione DiResCo), denominato "SRDC - Sgravio Reddito di Cittadinanza - art. 8 del d.l. n. 4/2019".

Esonero di cui all'art 1- commi 294-295 legge 197 del 29 dicembre 2022

Esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Durata di godimento

La durata dell'incentivo vale per un periodo massimo di dodici mesi.

Cessione del contratto

Nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 cod. civ., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.

Rapporti di lavoro agevolati

Sono agevolabili i rapporti instaurati con:

- Contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno
- Trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato

Validità della misura

1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023

Modalità di richiesta

in attesa delle istruzioni da parte dell'Inps.

Condizioni di accesso al beneficio

Al fine di godere del beneficio per percettori di Reddito di Cittadinanza è necessario:

- Essere in possesso del DURC
- Rispettare le norme e i contratti collettivi
- Rispettare la normativa sugli aiuti di Stato De Minimis
- Rispettare l'incremento occupazionale ai sensi dall'articolo 31, co. 1, lettera f), del D.lgs. n. 150/2015

Abrogazione della misura

A decorrere dal 1° gennaio 2024 sono abrogate le disposizioni di cui agli articoli da 1 a 13 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.

Tassazione delle mance per i lavoratori del turismo

Tassazione delle mance nel turismo

La legge di Bilancio 2023, all'art.1, commi da 58 a 62, ha disposto che: nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287, le somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, riversate ai lavoratori (con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a euro 50.000), costituiscono redditi di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 5 per cento, entro il limite del 25 per cento del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro.

Tassazione delle mance nel turismo

Tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale e dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Per effetto di questa previsione normativa, a partire dal 1° gennaio 2023, le mance destinate ai lavoratori dipendenti, limitatamente ai soggetti del settore privato e con redditi da lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro, godranno di un'aliquota ridotta, in luogo dell'aliquota ordinaria, pari al 5%.

Reddito da lavoro dipendente	Tassazione Ordinaria fino a 15.000 – 23% da 15.001 a 28.000 – 25% da 28.001 a 50.000 – 35% oltre 50.001 – 43%	Assoggettate a contributi Inps e premi Inail	Computato nel TFR
Mance destinate ai lavoratori del settore privato, con reddito da lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro	Tassazione Separata fino a 50.000 - 5% - entro il limite del 25% del reddito percepito nell'anno - salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore	ESENTI da contribuzione Inps e premi Inail	Escluse dal computo del TFR

Tassazione delle mance nel turismo

Secondo quanto disposto dal comma 61, dell'art. 1, legge n.197 del 29 dicembre 2022, per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette. Di seguito si riporta l'elenco delle Violazioni e sanzioni applicabili Agenzia delle Entrate

Ti trovi in: [Home](#) / [Servizi](#) / [Autoliquidazione somme dovute Voluntary bis](#) / [Violazioni degli obblighi di dichiarazione](#) / [Sanzioni](#) / Elenco violazioni e sanzioni

Elenco violazioni e sanzioni applicabili per le violazioni degli obblighi di dichiarazione

Descrizione	Sanzione applicabile
PRESENTAZIONE DI DICHIARAZIONE INFEDELE PER L'INDICAZIONE DI UN REDDITO IMPONIBILE INFERIORE A QUELLO ACCERTATO O DI UN'IMPOSTA INFERIORE A QUELLA DOVUTA O DI UN CREDITO SUPERIORE A QUELLO SPETTANTE (ART. 5 QUINQUIES, COMMA 4, ULTIMO PERIODO, D.L. 167/1990)	100% della maggiore imposta o della differenza di credito (ridotta di 1/4)
OMESSA PRESENTAZIONE DELLA DICHIARAZIONE CON IMPOSTA DOVUTA (ART. 5 QUINQUIES, COMMA 4, ULTIMO PERIODO, D.L. 167/1990)	120% dell'imposta, con un minimo di euro 258,00 (ridotta di 1/4)
PRESENTAZIONE DI DICHIARAZIONE INFEDELE PER L'INDICAZIONE DI UN REDDITO IMPONIBILE INFERIORE A QUELLO ACCERTATO O DI UN'IMPOSTA INFERIORE A QUELLA DOVUTA O DI UN CREDITO SUPERIORE A QUELLO SPETTANTE, AVENTE AD OGGETTO REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO (ART. 5 QUINQUIES, COMMA 4, ULTIMO PERIODO, D.L. 167/1990)	100% della maggiore imposta o della differenza di credito aumentata di 1/3 (ridotta di 1/4)
OMESSA PRESENTAZIONE DELLA DICHIARAZIONE AVENTE AD OGGETTO REDDITI PRODOTTI ALL'ESTERO (ART. 5 QUINQUIES, COMMA 4, ULTIMO PERIODO, D.L. 167/1990)	120% dell'imposta, con un minimo di euro 258,00, aumentata di 1/3 (ridotta di 1/4)
ALTRE VIOLAZIONI	Sanzione editabile

[Torna all'inserimento](#)

Tassazione delle mance nel turismo

E' opportuno notare attualmente l'erogazione delle mance non è regolamentata da una normativa di riferimento e alcuni CCNL esprimono il divieto di accettazione delle mance da parte del personale dipendente.

A titolo esemplificativo, il CCNL del Turismo e Pubblici esercizi, all'articolo 128 pone il divieto di accettazione delle mance

- Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 125: a) ammonizione verbale; b) ammonizione scritta; c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione; 89 d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di lavoro effettivo; e) licenziamento disciplinare e con le altre conseguenze di ragione di legge.