

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

Campodarsego, 18 gennaio 2023

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P – 1/2023**

## **AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI LAVORO**

### **LEGGE DI BILANCIO 2023**

#### **RIDUZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA APPLICABILE AI PREMI (comma 63)**

L'articolo 1, comma 63 della Legge di Bilancio 2023 riduce dal 10% al **5%** l'**aliquota dell'imposta sostitutiva** di cui all'[art. 1, comma 182, Legge n. 208/2015](#) (Legge di Bilancio 2016) per i **premi di produttività** erogati nell'anno 2023.

In proposito si ricorda che il citato comma 182 prevede, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, l'applicazione di un'**imposta sostitutiva** nella misura del 10% (ridotta dalla Legge di Bilancio in esame al **5%**)

- **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.

#### **ESONERO CONTRIBUTIVO IVS LAVORATORI DIPENDENTI (comma 281)**

Il comma 281 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 non eccede** l'importo mensile di **1.923 euro**,
- al **2%**, se la **retribuzione imponibile** mensile è **superiore a 1.923 euro e non eccede** l'importo di **2.692 euro**.

Circa la riduzione contributiva in parola, è confermata l'applicabilità della stessa anche sulla 13ma mensilità, e resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

#### **INCENTIVO ASSUNZIONE PERCETTORI REDDITO DI CITTADINANZA**

Ai datori di lavoro che nel corso del 2023 assumono **lavoratori beneficiari del reddito di cittadinanza**, è riconosciuto, per un periodo massimo di **12 mesi**, l'esonero dal versamento del 100% dei 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, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2023.

*L'incentivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea.*

#### **ESONERO PER L'ASSUNZIONE DI DONNE SVANTAGGIATE (comma 298)**

Viene esteso 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](#).

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

L'esonero sarà riconosciuto per le assunzioni a tempo determinato, 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;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Ricorrendo le 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;
- per un periodo massimo di 12 mesi in caso di contratto a tempo determinato (ovvero 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**.*

## **ESONERO PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI UNDER 36 (comma 297)**

La Legge di Bilancio 2023 estende alle **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, di **sogetti 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](#).

L'esonero sarà 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 hanno compiuto il trentaseiesimo anno di età, e 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;
- per un periodo massimo di **36 mesi**,
- elevato a **48 mesi** per le assunzioni in sedi o unità produttive ubicate nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**.

*L'esonero in parola è **subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea**.*

## **PROROGA DEL LAVORO AGILE PER I LAVORATORI "FRAGILI" (comma 306)**

Il comma 306, articolo 1, della Legge di Bilancio 2023 **proroga al 31 marzo 2023** il **lavoro agile** per i lavoratori del settore privato che sono "**sogetti fragili**", ovvero affetti dalle patologie e condizioni individuate dal **Decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022** e successive modificazioni.

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.

## **ASSEGNO UNICO UNIVERSALE (commi 357-358)**

La misura dell'assegno viene **augmentata del 50% per ciascun figlio**:

- **di età inferiore ad un anno**,
- o di età inferiore a **3 anni nel caso di ISEE inferiore o pari a 40.000 euro** e nel nucleo familiare vi siano almeno 3 figli.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

E' aumentata a 150 euro mensili la maggiorazione dell'assegno prevista per i nuclei familiare con 4 o più figli a carico.

L'importo dell'assegno per ogni figlio minore, pari a un massimo di 175 euro mensili, per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro, è riconosciuto anche ai figli maggiorenni a carico e disabili.

La maggiorazione prevista per i figli minorenni disabili (da 85 euro a 105 euro) viene estesa a ciascun figlio con disabilità di età inferiore a 21 anni.

E' confermato anche l'incremento di 120 euro mensili ai nuclei familiari con almeno un figlio a carico con disabilità qualora il valore dell'ISEE non sia superiore a 25.000 euro e, sia stato effettivamente percepito, nel corso del 2021, l'assegno per il nucleo familiare in presenze di figli minori.

## **CONGEDO PARENTALE (COMMA 359)**

Il comma 359 prevede un **incremento** della misura dell'**indennità** per **congedo parentale**, commisurata sulla retribuzione, dal 30% all'**80%** in **alternativa tra i genitori**, per la **durata massima di un mese** (poiché i congedi parentali sono fruibili in forma frazionata, anche per un insieme di periodi, purché non superiori ad un mese).

Il mese aggiuntivo dovrà essere usufruito **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 non si applica per i casi in cui il periodo di congedo di maternità o di paternità sia terminato entro il 31 dicembre 2022.

## **REDDITO DI CITTADINANZA**

La Legge di Bilancio modifica sensibilmente la disciplina del reddito di cittadinanza; si elencano le principali novità:

- 1) E' prevista l'abrogazione del reddito di cittadinanza dal 1° gennaio 2024.
- 2) La durata è limitata a 7 mensilità nel corso del 2023, salvo che nel nucleo familiare non siano presenti persone con disabilità, minorenni o persone con almeno 60 anni di età.
- 3) I beneficiari dovranno, nel corso del 2023, frequentare, pena la decadenza del beneficio, un corso di formazione o di riqualificazione professionale.
- 4) Per i beneficiari di età compresa tra 18 e 29 anni che non hanno adempiuto all'obbligo scolastico, l'erogazione del beneficio sarà condizionata anche all'iscrizione e alla frequenza di percorsi funzionali all'adempimento del predetto obbligo.
- 5) E' prevista la decadenza del reddito di cittadinanza nel caso in cui uno dei componenti del nucleo familiare non accetti la prima offerta di lavoro.

## **MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI**

La Legge di Bilancio 2023 interviene con riferimento ai contratti PrestO (voucher) apportando alcune modifiche alla disciplina generale delle prestazioni accessorie rese nei confronti delle imprese.

Viene **aumentato a 10.000 euro** il limite massimo dei compensi che possono essere corrisposti in un anno da ciascun utilizzatore alla **totalità dei prestatori**. Resta, invece, **fermo a 5 mila euro il compenso massimo** che può essere **percepito da ciascun prestatore** nel corso dell'anno civile.

La novità si applica anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività delle **aziende alberghiere e strutture ricettive operanti nel settore turistico**, sale da ballo, *night-club* e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1.

I committenti che ricorrono al contratto di prestazione occasionale dovranno avere alle proprie dipendenze **un massimo di 10 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato**.

## PER I DATORI DI LAVORO AGRICOLI:

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** nel corso dell'anno solare qualora abbiano alle proprie dipendenze **fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato**.

Nello specifico, in agricoltura, il contratto di prestazione lavoro occasionale:

- può essere utilizzato per pensionati, disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali o del Reddito di cittadinanza, studenti fino a 25 anni iscritti a un corso di studi, detenuti o internati ammessi al lavoro

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

all'esterno, che (a eccezione dei pensionati) non abbiano avuto rapporti di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti;

- può avere una durata massima di 12 mesi, con limite di 45 giorni di effettivo lavoro. In caso di superamento del limite di 45 giorni scatta la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in contratto a tempo indeterminato. Il limite di 45 giorni si applica al numero massimo delle presunte giornate di effettivo lavoro.

Il datore di lavoro, prima dell'inizio del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 345, è tenuto ad acquisire un'**autocertificazione resa dal lavoratore** in ordine alla propria condizione soggettiva.

L'articolo 1, comma 346 dispone l'**obbligo per i datori di lavoro agricoli** che ricorrono a prestazioni di lavoro occasionale agricolo di darne **previa comunicazione al competente Centro per l'impiego**.

## **DETAZZAZIONE DELLE MANCE (commi 58-62)**

Nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, le «somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici» (c.d. **mance**), corrisposte dai clienti ai lavoratori, costituiscono redditi da lavoro dipendente e, salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore, **sono soggette ad imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5%**, entro il limite del 25% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro.

Tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi, dei premi INAIL e del TFR.

La detassazione è prevista solo per i titolari di **reddito da lavoro dipendente inferiore a € 50.000**.

## **ALTRE NOVITA'**

### **BUONI BENZINA 200 EURO NEL 2023**

E' stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legge 14 gennaio 2023, n. 5, con il quale il governo interviene nuovamente contro il rincaro dei prezzi del carburante. L'esecutivo ripropone, come già fatto nel 2022 con il Decreto Ucraina, per l'intero anno d'imposta 2023, **l'esenzione fiscale fino a 200 euro** sui buoni benzina erogati ai lavoratori dipendenti.

Ricordiamo che costituiscono **fringe benefits** le erogazioni in natura sotto forma di beni e servizi (tra i più diffusi l'auto aziendale e il telefono cellulare) o anche buoni e voucher rappresentativi (buoni carburante o buoni spesa) che il datore di lavoro concede ai dipendenti come premio o per la fidelizzazione all'azienda. Tali beni e servizi partecipano al reddito del lavoratore al superamento di una determinata soglia prevista per legge.

A tale proposito si rammenta che dal 1° gennaio 2023 il limite di esenzione per i fringe benefits è tornato al **valore ordinario di 258,23 euro** (art. 51, c. 3, TUIR), cessata ormai l'efficacia dell'innalzamento a 3.000 euro previsto per il solo anno d'imposta 2022 dal Decreto Aiuti-quater.

La disposizione contenuta nell'art. 1, comma 1 del DL n. 5/2023 prevede un nuovo sostegno economico a vantaggio dei lavoratori, che possono contare sull'esclusione da tassazione e contribuzione sul reddito da lavoro dipendente di un importo fino a **200 euro in buoni carburante**.

Il nuovo beneficio, che inizialmente sembrava essere previsto solo per il primo trimestre, viene riproposto per **l'intero anno 2023** e si affianca quindi al predetto limite di 258,23 euro, consentendo ai datori di lavoro di concedere complessivamente, per l'anno 2023, benefits esentasse fino a 458,23 euro, a condizione che i 200 euro aggiuntivi siano rappresentati da **buoni benzina** o titoli analoghi, in formato sia cartaceo che elettronico. In conformità a quanto previsto per il bonus benzina 2022, per evitare disparità di trattamento, il beneficio si applica anche ai buoni o ai titoli similari destinati alla ricarica di veicoli elettrici.

L'esenzione dei buoni carburante nel limite di 200 euro si applica a quei soggetti identificati dall'art. 2094 del codice civile come **"lavoratori dipendenti"**. Vi rientrano quindi i lavoratori a tempo pieno ma anche quelli a tempo parziale, quelli a tempo determinato o indeterminato, gli apprendisti, i lavoratori intermittenti ed altre forme di lavoro flessibile, purché si tratti di lavoro subordinato. Al contrario non rientrano nell'agevolazione i soggetti con altre tipologie di rapporto come, ad esempio, i collaboratori, i lavoratori parasubordinati, i tirocinanti o gli amministratori.

L'erogazione dei buoni in argomento **non è un obbligo del datore di lavoro** il quale, in via del tutto discrezionale, potrebbe decidere di concederli anche **ad personam** (non è necessaria l'attribuzione alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee, né che essa avvenga in occasione di festività o ricorrenze)

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

sempreché gli stessi non siano erogati in sostituzione dei premi di risultato. Il lavoratore, quindi, non deve fare nulla, non è tenuto a presentare alcuna domanda alla propria azienda e non deve sottostare ad alcun limite di reddito per poter accedere ai buoni benzina.

I datori di lavoro, imprese o lavoratori autonomi, possono distribuire i buoni entro il 12 gennaio 2024 (principio di cassa allargato) e i dipendenti potranno utilizzarli anche successivamente poiché il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume rilevanza reddituale, nel momento in cui entra nella disponibilità del lavoratore.

Infine, in merito alla deducibilità dei buoni in commento, si ricorda che il costo di acquisto degli stessi è integralmente deducibile dal reddito d'impresa, ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, sempreché l'erogazione di tali buoni sia riconducibile al rapporto di lavoro e, per tale motivo, il relativo costo possa qualificarsi come inerente.

## **CONGRUITÀ DELLA MANODOPERA, DAL 1° MARZO È OPERATIVA LA PROCEDURA DI ALERT**

A partire dal prossimo **1° marzo** entra a regime, nell'ambito della verifica della **congruità della manodopera** impiegata nei cantieri edili, la nuova **procedura informativa di alert** veicolata dal sistema CNCE Edilconnect per il tramite della Cassa edile territorialmente competente. A prevederlo è l'**Accordo nazionale** sottoscritto dalle Parti Sociali lo scorso 7 dicembre in attuazione del DM 143/2021. Il citato decreto applica quanto stabilito dal Decreto Semplificazioni che al documento unico di regolarità contributiva (**DURC**) aggiunge il documento relativo alla congruità dell'**incidenza della manodopera** relativa allo specifico intervento ([art. 8, c. 10 bis, DL 76/2020](#) conv. [L. 120/2020](#))

La nuova procedura prevede che, a seguito dell'invio della DNL alla Cassa competente, anche tramite il sistema CNCE EdilConnect, quest'ultima genera una **mail-pec** all'impresa affidataria e al committente, informandoli che l'opera denunciata è soggetta a verifica di congruità da richiedere, a cura dell'impresa e/o del committente, in occasione della presentazione dell'ultimo stato di avanzamento dei lavori da parte dell'impresa, prima di procedere al saldo finale da parte del committente. Nell'ipotesi in cui l'impresa affidataria, anche non edile, non abbia inserito il cantiere in CNCE Edilconnect, ma un suo subappaltatore abbia provveduto ad inserire il proprio lavoro indicando, nel campo obbligatorio, l'impresa affidataria, il sistema invierà una pec a quest'ultima invitandola ad adempiere all'inserimento del cantiere e comunque alla verifica dei dati già inseriti

L'Accordo, oltre a disciplinare dettagliatamente la nuova procedura, stabilisce una serie di altre prescrizioni e deroghe. In particolare, è previsto che, per i soli cantieri conclusi entro il **28 febbraio 2023** (la cui denuncia di nuovo lavoro sia stata effettuata a decorrere dal 1° novembre 2021), le Casse Edili/Edilcasse procederanno al rilascio dell'attestato di congruità anche qualora la documentazione giustificativa, eventualmente necessaria a dimostrare il raggiungimento della percentuale minima di congruità, sia costituita da un'**autodichiarazione** dell'impresa avente ad oggetto ad esempio, l'utilizzo di macchinari altamente tecnologici e/o materiali di pregio o presenza di manufatti estranei alle lavorazioni edili. A decorrere dal 1° marzo 2023 tutti i cantieri ancora aperti a tale data, inseriti nel sistema CNCE Edilconnect, saranno sottoposti alla procedura di alert. Le Casse Edili/Edilcasse non potranno inserire **blocchi/inibizioni** nel sistema non previsti dalle procedure esistenti.

In caso di **lavoratori autonomi** o titolari di **impresa artigiana**, l'Accordo prevede che il sistema CNCE Edilconnect si attenga all'indicazione delle 173 ore massime di lavoro commisurate, convenzionalmente quale costo figurativo ai fini della congruità, rispettivamente al III° livello (operaio specializzato) per i lavoratori autonomi e al V° livello per il titolare di impresa artigiana, secondo gli importi stabiliti dal contratto collettivo nazionale dell'artigianato.

Con riguardo alla dimostrazione del raggiungimento della **percentuale di incidenza** della manodopera, chiarito che l'inserimento nel sistema CNCE EdilConnect delle ore lavorate dal lavoratore autonomo è la forma primaria, l'Accordo prevede che in caso di presentazione di **documentazione** (idonea fattura) che attesti i costi non registrati presso la Cassa Edile/Edilcassa, la stessa deve contenere specificatamente l'indicazione dell'importo di manodopera. È, infine, confermato l'obbligo della denuncia per lo **specifico cantiere**.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.**