

A tutti i clienti

Loro Sedi

Il **DL n. 5/2023** (in vigore dal 15.01.2023), tra le varie misure relative alla trasparenza del prezzo dei carburanti, **prevede** (come misura di contenimento), **anche per il 2023, che i buoni benzina** (o titoli per l'acquisto di carburanti) gratuitamente **ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti nel periodo dal 01.01.2023 al 31.12.2023, non concorrono al reddito del lavoratore e sono esenti da contribuzione, se di importo non superiore a euro 200,00** (annui, per ogni lavoratore).

Tale valore (fino a 200,00 euro) non deve, inoltre, essere considerato (potendosi, quindi, cumulare) al fine del raggiungimento del limite annuo di esenzione per i *fringe benefits*; pari a 258,23 euro.

La citata disposizione è applicabile:

- a tutti i datori di lavoro privati; compresi quelli che non svolgono attività commerciale/d'impresa (con esclusione, pertanto, delle sole amministrazioni pubbliche);
- soltanto ai lavoratori dipendenti (indipendentemente dal reddito, dalla tipologia di rapporto, ecc.); con esclusione, quindi, di tirocinanti, collaboratori, amministratori, ecc.;
- anche "ad personam" (per cui non necessariamente per tutti i dipendenti) e senza necessità di preventivi accordi contrattuali (salvo per i buoni erogati in sostituzione dei premi di risultato);
- a condizione che venga rendicontata nel Libro Unico del Lavoro e separatamente dagli eventuali altri *benefits*;
- indipendentemente dal momento in cui il dipendente utilizzerà i buoni (che, di conseguenza, potrà essere successivo al 31.12.2023).

Per i datori di lavoro il costo connesso all'acquisto dei buoni in questione è integralmente deducibile.

La **Legge n. 197/2022**, nota come "**Legge di Bilancio 2023**" (e pubblicata in G.U. 303/2022) ha introdotto (anche in materia di lavoro dipendente e assimilato) ulteriori novità tra cui, in particolare, segnaliamole seguenti.

A. LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Fino al 31.03.2023, a tutti i lavoratori "fragili" il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione nella modalità di lavoro agile, anche (ed eventualmente) adibendoli a diversa mansione (ricompresa nella stessa categoria o area di inquadramento) senza decurtazione della retribuzione.

B. ESONERO QUOTA CONTRIBUTI IVS A CARICO LAVORATORI

Anche per i periodi di paga dal 01.01.2023 al 31.12.2023, è concesso un esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti (esclusi i domestici) pari al:

- 2% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro;
- 3% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.

C. CONGEDO PARENTALE

Per lavoratrici e lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità/paternità obbligatoria successivamente al 31.12.2022, viene previsto che per un mese di congedo parentale l'indennità sia elevata dal 30% all'80% della retribuzione, fruibile in alternativa tra i genitori ed entro il sesto anno di vita del bambino.

Per l'applicazione di tale disposizione si attende la circolare operativa dell'INPS.

D. ACCESSO PENSIONISTICO ANTICIPATO

Viene introdotto, per il solo 2023, un accesso pensionistico anticipato per coloro che possiedono, congiuntamente, un'età anagrafica di almeno 62 anni e 41 anni di contributi (requisiti che devono essere raggiunti entro il 31.12.2023, anche se il diritto può essere esercitato successivamente).

Su specifica opzione, coloro che, pur con tali requisiti, non intendono collocarsi in pensionamento, possono fruire della quota contributi a carico lavoratore direttamente nella retribuzione.

E. OPZIONE DONNA

Viene prorogato l'accesso all'anticipo pensionistico "opzione donna" nel caso in cui le interessate siano in possesso, al 31.12.2022, di un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e di un'età anagrafica di 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio (nel limite massimo di 2).

Potranno accedere all'anticipo coloro che hanno una riduzione della capacità lavorativa accertata non inferiore al 74%; o in caso di assistenza (da almeno 6 mesi) a coniuge (o parente di primo grado)

convivente con handicap (ovvero un parente/affine di secondo grado convivente se i genitori o il coniuge abbiano compiuto 70 anni, o siano affetti da patologie, deceduti o mancanti).

F. ASSEGNO UNICO

Dal 01.01.2023 vengono modificate le disposizioni in materia di assegno unico, in modo tale di aumentare gli importi base dell'assegno previsto per i nuclei famigliari con figli minori fino a 3 anni; a rendere strutturali gli incrementi previsti per il 2022 in favore dei figli maggiorenni disabili e aumentare la maggiorazione forfettaria per i nuclei con 4 o più figli. Per i nuclei famigliari con figli di età inferiore a un anno viene disposto un aumento del 50% dell'importo per ciascun figlio per cui ricorre il requisito. La medesima maggiorazione spetta per ciascun figlio fino a 3 anni, con riferimento a nuclei con almeno tre figli e ISEE fino a 40.000 euro.

G. BENEFICI PER ASSUNZIONI

Tali agevolazioni (sgravi, incentivi, ecc.) riguardano le:

G.1. Assunzioni di beneficiari del reddito di cittadinanza

Per i datori di lavoro privati che, nel 2023, assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, percettori del reddito di cittadinanza, è previsto l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico (esclusi premi e contributi dovuti all'INAIL).

L'esonero spetta anche per le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato effettuate dal 01.01.2023 al 31.12.2023; mentre sono esclusi i rapporti di lavoro domestico.

Tale beneficio è riconosciuto per un periodo massimo di 12 mesi e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua (riparametrato e applicato su base mensile).

L'applicazione di detta misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea ed all'emanazione della successiva circolare operativa dell'INPS.

G.2. Assunzioni di "under 36"

Per le assunzioni (con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico) a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel 2023, di giovani di età (alla data dell'assunzione incentivata) inferiore ai 36 anni (e non precedentemente occupati a tempo indeterminato), i datori di lavoro privati potranno

beneficiare dell'esonero totale dei contributi, per un importo massimo pari a 8.000 euro annui e per un periodo massimo di 36 mesi (esteso a 48 mesi per i datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede/unità produttiva ubicata nelle regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia).

L'applicazione di detta misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea ed all'emanazione della successiva circolare operativa dell'INPS.

G.3. Assunzioni di donne svantaggiate

L'incentivo a favore delle donne svantaggiate (previsto dalla Legge n. 178/2020) viene confermato anche per il 2023. Per cui, l'esonero contributivo troverà applicazione anche con riferimento alle assunzioni (a tempo indeterminato e/o a tempo determinato) ed alle trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2023, di donne:

- con almeno 50 anni di età e disoccupate da almeno 12 mesi;
- di qualsiasi età se prive di impiego regolarmente retribuito da 24 mesi;
- di qualsiasi età se prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e che:
 - risiedono in regioni ammesse ai Fondi strutturali UE;
 - sono impiegate in settori ad alta disparità occupazionale.

Ricordiamo che la fruizione delle suddette agevolazioni, al pari degli altri incentivi introdotti da norme precedenti e tuttora in vigore (quali, ad esempio, quelli per l'assunzione di percettori di Naspi, di disabili, di *over 50* disoccupati da almeno 12 mesi, ecc.), è subordinata al possesso del DURC e al verificarsi di tutte le seguenti condizioni:

- non assumere in ottemperanza ad un obbligo di legge o contrattuale preesistente;
- non assumere in violazione del diritto di precedenza spettante ad un altro lavoratore;
- non avere in corso sospensioni, CIG o CIGS per medesime professionalità;
- non avere operato licenziamenti, nei sei mesi precedenti;

nonché al rispetto di ulteriori vincoli, obblighi e divieti specifici.

A. Miggiano