

Como, 11 Gennaio 2023

Egregi Sigg. Clienti

## LEGGE DI BILANCIO 2023 | LE NOVITÀ PER IL LAVORO

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 Dicembre 2022, Supplemento Ordinario n. 43, la Legge 29 Dicembre 2022, n. 197 (c.d. "Legge di Bilancio 2023"), in vigore dal 1° Gennaio 2023, fatti salvi specifici commi in vigore già dal 29 Dicembre 2022.

Le novità più importanti in materia di lavoro risultano le seguenti:

- Detassazione mance personale settore ricettivo e di somministrazione di pasti e bevande
- Riduzione dell'imposta sostitutiva IRPEF applicabile ai premi di produttività dei lavoratori dipendenti
- Riduzione del cuneo fiscale per i contributi a carico lavoratore
- Nuovi esoneri contributivi per l'assunzione di lavoratori dipendenti (Esonero contributivo assunzione percettori Reddito di Cittadinanza, Under 36, Esonero Donne Svantaggiate)
- Smart-working lavoratori fragili fino al 31 Marzo 2023
- Nuova disciplina voucher lavoro (Prestazioni occasionali - c.d. "PrestO")
- Modifiche al congedo parentale (maternità facoltativa): previsto un mese con indennità all'80%.

Di seguito si approfondiscono nel dettaglio tali novità principali.

Articolo 1, comma	Contenuto
58-62	<b>Detassazione mance personale settore ricettivo e di somministrazione di pasti e bevande</b> Le mance, anche a mezzo di pagamento elettronico, erogate ai dipendenti delle strutture ricettive ed esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'articolo 5, Legge n. 287/1991 privati, con un reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 50.000 euro, costituiscono redditi di

	<p>lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggette a un'imposta sostitutiva IRPEF e delle addizionali regionali e comunali del 5%, nel limite del 25% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro. Tali somme sono, inoltre, escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi INPS e dei premi INAIL e non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto. L'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta. Ai fini del riconoscimento della spettanza o per la determinazione, in favore del lavoratore, di deduzioni, detrazioni o benefici a qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, che facciano riferimento al possesso di requisiti reddituali, si tiene comunque conto anche della quota di reddito assoggettata all'imposta sostitutiva. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.</p>
63	<p><b>Riduzione dell'imposta sostitutiva IRPEF applicabile ai premi di produttività dei lavoratori dipendenti</b></p> <p>Intervenendo sull'articolo 1, comma 182, Legge n. 208/2015, per il solo 2023, viene ridotta dal 10% al 5% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa ai lavoratori dipendenti del settore privato. Rimangono, invece, fermi gli ulteriori vincoli, il limite complessivo di 3.000 euro lordi ed il limite reddituale da lavoro dipendente pari a 80.000 euro nell'anno precedente l'erogazione.</p>
281	<p><b>Riduzione del cuneo fiscale per i contributi a carico lavoratore</b></p> <p>Viene confermato per il 2023 (periodi di paga dal 1° Gennaio 2023 al 31 Dicembre 2023) l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali INPS a carico dei lavoratori, pubblici e privati con l'esclusione dei lavoratori domestici, previsto dall'articolo 1, comma 121, Legge n. 234/2021, nella misura di 2 punti percentuali, con i medesimi criteri e modalità di cui al citato articolo 1, comma 121, Legge n. 234/2021.</p> <p>È previsto l'incremento di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di Dicembre, del rateo di tredicesima. Pertanto, l'esonero della contribuzione carico lavoratore sarà pari a:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2,00% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro;</li> <li>• 3,00% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.</li> </ul> <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
294-296 e 299	<p><b>Esonero contributivo assunzione percettori Reddito di Cittadinanza</b></p> <p>Ai datori di lavoro privati che, dal 1° Gennaio 2023 al 31 Dicembre 2023, assumono percettori del Reddito di Cittadinanza (RdC) con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero, che non si applica ai rapporti di lavoro domestico, 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 (comma 295) ed è alternativo all'esonero di cui all'articolo 8, D.L. n. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 26/2019 (esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi INAIL, nel limite dell'importo mensile del RdC percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quello già goduto dal beneficiario stesso e, comunque, non superiore a 780 euro mensili e non inferiore a 5 mensilità).</p> <p><b><u>N.B.</u></b> <u>L'esonero non risulta essere immediatamente operativo: per l'efficacia è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, T.F.U.E. (comma 299).</u></p>
298-299	<p><b>Esonero Donne Svantaggiate - Legge n. 92/2012</b></p> <p>Viene esteso anche per il 2023 quanto previsto dal comma 16, articolo 1, L. 178/2020, ma con un innalzamento della soglia massima dell'esonero: ai datori di lavoro che assumono donne lavoratrici l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi 9-11, L. 92/2012, è riconosciuto nella misura del 100% nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.</p>

	<p><b><u>N.B.</u></b> <u>L'esonero non risulta essere immediatamente operativo: per l'efficacia è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, T.F.U.E. (comma 299).</u></p>
297-299	<p><b>Esonero Under 36</b></p> <p>Viene esteso anche per il 2023 quanto previsto dal comma 10, articolo 1, Legge n. 178/2020, ma con un innalzamento della soglia massima dell'esonero: ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato viene riconosciuto l'esonero contributivo previsto, in via strutturale, dall'articolo 1, commi 100-105 e 107, Legge n. 205/2017 Under 30, esonero al 50% fino a 3.000 euro) nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui (in precedenza massima previsto 6.000 euro), con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e che non siano mai stati assunti a tempo indeterminato.</p> <p>Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p><b><u>N.B.</u></b> <u>L'esonero non risulta essere immediatamente operativo: per l'efficacia è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, T.F.U.E. (comma 299).</u></p>
306-307	<p><b>Smart-working lavoratori fragili</b></p> <p>Fino al 31 Marzo 2023, i datori di lavoro, privati e pubblici, devono assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (c.d. smart-working), 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, per i lavoratori dipendenti affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della Salute di cui all'articolo 17, comma 2, D.L. n. 221/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 11/2022.</p> <p>Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.</p>
342	<p><b>Nuova disciplina voucher lavoro (Prestazioni occasionali - c.d. "PrestO")</b></p> <p>Viene riformata la disciplina delle c.d. PrestO (articolo 54-bis, D.L. n. 50/2017): per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, il limite massimo dei compensi dal 2023 è pari a 10.000 euro (in precedenza</p>

	<p>5.000 euro). Le PrestO possono essere utilizzate, entro i limiti stabiliti dal presente articolo, anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night club e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1.</p> <p>È abrogata l'autocertificazione nella piattaforma informatica per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo.</p> <p>Sono modificati anche i limiti dimensionali per le imprese utilizzatrici: il ricorso alle PrestO è vietato per le imprese con più di 10 lavoratori a tempo indeterminato (fino al 31 Dicembre 2022, 5 lavoratori), senza più alcuna disciplina specifica per le aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo.</p> <p><b><u>N.B.</u></b> <u>Si ricorda che il prestatore di lavoro occasionale, al pari degli altri lavoratori, ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali, nonché alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo quanto stabilito dal Decreto Legislativo n. 81/2008. Occorrerà dunque procedere alla predisposizione e/o aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.), nel caso aggiornandolo inserendo una sezione apposita del documento, ed a calendarizzare le visite mediche ed i corsi in materia di sicurezza e formazione.</u></p>
359	<p><b>Congedo parentale (maternità facoltativa): previsto un mese con indennità all'80%</b></p> <p>In riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità/paternità successivamente al 31 Dicembre 2022, l'indennità per il congedo parentale è elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di n. 1 mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione.</p>

Si rimane, come di consueto, a disposizione per ogni eventuale necessità di approfondimento in merito.

Ati Payroll S.r.l.

**Ati group**  
gruppo unitario

**Ati payroll**  
consulenza del lavoro

**Ati formazione**  
empowerment people

**Ati comunicazione**  
open to

**Ati sicurezza**  
sicurezza e medicina del lavoro

Ati Payroll Srl  
è una società di  
Ati Group Srl

**sial**  
servizi integrati al lavoro

**Ati assicurazioni**  
con Ati Future

**Ati professionisti**  
collaboratori e consulenti

**VINERIA VITANI**  
VINO E LIQUORI