

# Legge di Bilancio 2023

Leoni & Partners

**17 gennaio 2023**



# Novità in ambito fiscale, previdenziale e del lavoro

A cura di

**Emilia Scalise e Giovanni Natale**  
*Manager Grant Thornton HR*

---

## Overview

Nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre u.s. è stata pubblicata la Legge n. 197/2022, meglio nota come Legge di Bilancio 2023.

Il provvedimento, approvato dal Consiglio dei Ministri in data 21 novembre 2022, ossia nemmeno un mese dopo l'insediamento del nuovo Governo, è stato oggetto, per via dei tempi stretti di approvazione, di un iter legislativo celerissimo volto a scongiurare l'esercizio provvisorio, che si sarebbe verificato in caso di mancata approvazione entro l'anno della Legge di Bilancio.

L'iter "blindato" di approvazione ha mantenuto in gran parte la struttura originaria del testo iniziale, il quale non ha, quindi, subito eccessive modifiche durante i passaggi parlamentari.

Dal testo finale emerge come il Governo in via prioritaria abbia deciso di adottare misure finalizzate a contrastare il "caro energia", alleggerendo il costo delle bollette di luce e gas sia per le imprese che per le famiglie. Tale componente di spesa, che rappresenta quasi il 60% di quella complessiva, ha indubbiamente limitato l'azione dell'esecutivo, che, tuttavia, non è mancato di intervenire in altri ambiti di grande interesse pubblico, come ad esempio quello fiscale, previdenziale e del lavoro.

Il taglio del cuneo fiscale, il rilancio dell'occupazione, il contrasto alla spirale inflazionistica, la pace fiscale e gli interventi in materia pensionistica sono i cardini di questa legge di bilancio in materia di lavoro, fisco e previdenza, in attesa di riforme strutturali che possano maggiormente garantire il rilancio dell'economia ed il sostegno alle famiglie e alle imprese.

Di seguito si riepilogano le principali novità introdotte in materia di lavoro, fisco e previdenza per l'anno 2023, alcune delle quali introdotte da ulteriori provvedimenti rispetto alla Legge di Bilancio, come ad esempio dal Decreto Legge 5/2023 e dal Decreto Legge 198/2022, c.d. Milleproroghe. Entrambi i provvedimenti inizieranno il loro iter di conversione in Parlamento, durante il quale potrebbero essere introdotte ulteriori novità.

## LAVORO

### Smart working

La legge di Bilancio non proroga lo Smart Working semplificato oltre il 31 dicembre 2022 per la generalità dei lavoratori dipendenti, con la conseguenza che le imprese saranno ora obbligate, per consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, a sottoscrivere con i propri lavoratori accordi individuali secondo le modalità ordinarie previste dall'Art. 19 della Legge 81/2017.

La sottoscrizione dell'accordo diventa ora anche condizione essenziale per poter effettuare, entro 5 (cinque) giorni dalla stipula, la comunicazione telematica al Ministero, utile anche ai fini della copertura assicurativa INAIL.

Lo Smart Working semplificato viene prorogato sino al 31 marzo 2023 esclusivamente per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti da particolari patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022 (c.d. soggetti fragili).

Il datore di lavoro assicura a questa categoria di lavoratori lo svolgimento della prestazione in modalità agile, e qualora le mansioni non fossero compatibili con lo 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.

Non viene, quindi, prorogato il diritto al lavoro agile per i genitori di figli con meno di 14 anni, che si esaurisce al 31 dicembre 2022, mentre permane la priorità al lavoro agile per le seguenti categorie di lavoratori:

- genitori con figli fino a 12 anni di età (o figli disabili senza limiti di età)
- lavoratori disabili gravi e caregivers.

Ricordiamo che il Protocollo Nazionale per il lavoro agile sottoscritto dal Ministero del Lavoro e le Parti Sociali il 7 dicembre 2021 richiama le aziende alla promozione di iniziative di formazione ed informazione sia con riguardo agli obblighi di sicurezza sul luogo di lavoro previsti dal D.Lgs. 81/2007 sia con riguardo all'utilizzo degli strumenti informatici ed alla protezione dei dati, anche attraverso specifiche policy aziendali.

Si invitano, pertanto, le gentili Aziende Clienti che adottano politiche di lavoro agile ad attivarsi per la sottoscrizione degli accordi con i propri dipendenti.

*Lo Studio resta a disposizione per ogni attività di supporto, nonché per l'invio al Ministero della comunicazione nel termine di 5 giorni dalla sottoscrizione degli accordi.*

### **Cuneo fiscale lavoratori dipendenti**

Anche per l'anno 2023 vengono stanziati risorse destinate al taglio del c.d. cuneo fiscale, ossia il rapporto esistente tra il netto percepito dal lavoratore ed il costo del lavoro complessivo sostenuto dalle imprese. In linea con quanto previsto per l'anno 2022, beneficeranno della riduzione unicamente i lavoratori dipendenti, in quanto la riduzione ha ad oggetto esclusivamente l'aliquota contributiva IVS a loro carico, rimanendo invece invariate quelle a carico dei datori di lavoro.

Nello specifico viene esteso per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per invalidità, vecchiaia e superstiti, a carico del lavoratore, nelle seguenti misure:

- esonero contributivo mensile del 3% a favore dei lavoratori la cui 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.
- esonero contributivo mensile del 2% a favore dei lavoratori la cui retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, sia superiore a 1.923 euro ma non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Per le retribuzioni mensili superiori a 2.692 euro non è previsto alcun esonero contributivo. Il parametro di riferimento per determinare la spettanza dell'esonero è mensile, con la conseguenza che, in relazione all'ammontare mensile dell'imponibile il beneficio potrà spettare o meno, o potrà spettare in percentuale differente. Per ora la misura rimane sperimentale per un anno, ma l'auspicio del Governo è che possa nei prossimi anni diventare strutturale e garantire un taglio di almeno cinque punti percentuali, di cui 2/3 a favore dei lavoratori e 1/3 a beneficio delle imprese. Si precisa, in ultimo, come l'esonero contributivo non produca alcun effetto negativo sul versante pensionistico per i lavoratori, in quanto il mancato versamento per effetto della riduzione è coperto dallo Stato.

### **Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori "under 36"**

Al fine di rilanciare l'occupazione stabile dei giovani, viene esteso anche all'anno 2023 l'esonero contributivo a favore dei datori di lavoro che procedono all'assunzione di lavoratrici e lavoratori che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e che non abbiano mai intrattenuto, nel corso della propria vita lavorativa, rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

L'esonero contributivo spetta per tutte le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 ed è applicabile anche in caso di trasformazione di un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Il beneficio consiste in uno sgravio dei contributi a carico del datore di lavoro, con l'esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nella misura del 100% per un periodo massimo di 36 mesi (48 mesi per le imprese ubicate nel Mezzogiorno).

Rispetto agli anni precedenti, la Legge di Bilancio 2023 ha disposto un innalzamento del limite massimo di esonero fruibile all'anno: si passa da 6.000 euro a 8.000 euro.

Si precisa come l'erogazione di tale esonero sia subordinata alla preventiva autorizzazione della Commissione Europea e non si applichi ai datori di lavoro domestico e quelli che operano nel settore finanziario o qualora l'assunzione abbia ad oggetto una figura dirigenziale.

### **Esonero assunzioni "donne"**

Col fine precipuo di sostenere l'occupazione del personale femminile, viene esteso all'anno 2023 anche l'esonero contributivo a favore delle aziende che assumono per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 le seguenti categorie di lavoratrici, c.d. svantaggiate dal punto di vista occupazionale:

- donne di età pari o superiore a 50 anni disoccupate da oltre 12 mesi
- ovvero indipendentemente dall'età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi
- donne di qualsiasi età residenti in regioni / comuni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (si veda Carta degli Aiuti a finalità regionale approvata dalla Commissione Europea per l'Italia per il periodo 2022-2027)

- 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 6 mesi (si veda Decreto Ministeriale n. 327 del 16 novembre 2022).

Si precisa come la condizione di "prive di impiego regolarmente retribuito" prescinde dallo stato di disoccupazione in senso tecnico e si configura nell'assenza, nel periodo di 6 o 24 mesi precedenti l'assunzione, di un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi o nell'assenza di attività lavorativa autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito superiore rispettivamente a 4.800 euro e a 8.145 euro su base annua.

Il beneficio consiste in uno sgravio dei contributi a carico del datore di lavoro, con l'esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nella misura del 100% per un periodo massimo di 12 mesi, se l'assunzione avviene con contratto a termine, ovvero 18 mesi se l'assunzione avviene con contratto a tempo indeterminato o a seguito di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

L'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

Rispetto agli anni precedenti, la Legge di Bilancio 2023 ha disposto un innalzamento del limite massimo di esonero fruibile all'anno: si passa da 6.000 euro a 8.000 euro.

L'erogazione di tale esonero è sempre condizionata all'autorizzazione preventiva della Commissione Europea e non si applica ai datori di lavoro domestico.

## **Esonero contributivo per le assunzioni di percettori di reddito di cittadinanza**

Al fine di agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza, viene introdotta, a favore dei datori di lavoro che li assumono a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2023, una nuova agevolazione, che si affianca, in misura alternativa, a quella già preesistente.

Si ricorda difatti come sia già in vigore, a decorrere dall'anno 2019, un beneficio a favore dei datori di lavoro che assumono beneficiari del reddito di cittadinanza che si traduce nel riconoscimento al datore di lavoro di un esonero contributivo mensile pari all'importo del reddito di cittadinanza percepito dal soggetto a rischio di emarginazione sociale, per una durata pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità di reddito già percepite dal beneficiario (con un minimo di 5 mensilità).

A decorrere dall'anno 2023, i datori di lavoro potranno, alternativamente a quanto sopra, scegliere di beneficiare della nuova agevolazione introdotta dalla Legge di Bilancio 2023.

Detta agevolazione prevede che ai datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato soggetti percettori di reddito di cittadinanza è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100% 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.

L'esonero 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.

Il datore di lavoro sarà quindi chiamato a fare delle valutazioni di convenienza, in considerazione del fatto che come detto le due agevolazioni sono alternative, e quindi non cumulabili.

Anche l'erogazione di tale esonero è condizionata alla preventiva autorizzazione della Commissione Europea.

## **Decontribuzione Sud**

La Commissione europea, con decisione del 6 dicembre 2022, ha prorogato l'applicabilità della c.d "decontribuzione Sud" sino al 31 dicembre 2023, ritenendo che le misure di sostegno nazionali possano aiutare effettivamente le imprese colpite dalle gravi perturbazioni dell'economia causate dall'aggressione russa all'Ucraina, dalle sanzioni imposte dall'Unione europea o dai suoi partner internazionali, nonché dalle contromisure economiche adottate finora dalla Russia, preservando i livelli di occupazione.

Ne consegue che i datori di lavoro operanti nel Mezzogiorno potranno continuare a beneficiare anche nel corso dell'anno 2023 dello sconto generalizzato del 30% sulla contribuzione carico azienda dovuta per le prestazioni di lavoro dipendente rese nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

## **Contratto di prestazione occasionale "ex voucher"**

La Legge di Bilancio ha introdotto modifiche anche al contratto di prestazione occasionale disciplinato dall'Art. 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96. Di seguito si riepilogano le modifiche apportate alla disciplina:

- viene innalzato a 10.000€ il limite di compensi erogabili da ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori di lavoro;

- il contratto di prestazione occasionale diventa applicabile 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;
- viene abrogato il comma 8-bis che prevedeva una specifica per il settore agricolo. In particolare, il comma 8-bis stabiliva che per le prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, il prestatore era tenuto ad autocertificare, in apposita piattaforma informatica, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- il ricorso al contratto di prestazione occasionale diventa vietato per gli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato (prima il limite era fissato a 5 lavoratori);
- diventano soggetti al limite di cui al punto che precede anche le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo.

### **Contratto di prestazione occasionale da parte di imprese agricole "ex voucher"**

Al fine di garantire la continuità produttiva delle imprese agricole e di creare le condizioni per facilitare il reperimento di manodopera per le attività stagionali, nell'ambito del contratto di prestazione occasionale (c.d. ex voucher), esclusivamente per il biennio 2023-2024, al settore agricolo si applicano le seguenti disposizioni: 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 di prestazione occasionale, ovvero diverso da quello previsto dalla presente disciplina, quali:

1. persone disoccupate, nonché percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASPI) o dell'indennità di disoccupazione denominata DIS-COLL o del reddito di cittadinanza ovvero percettori di ammortizzatori sociali;
2. pensionati di vecchiaia o di anzianità;
3. 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;
4. detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

Il datore di lavoro, prima dell'inizio del rapporto di lavoro, è tenuto ad acquisire un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva. In caso di superamento del limite di 45 giornate, il rapporto di lavoro si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.



In caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli di cui al presente punto, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione, salvo che la violazione del comma 344 da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore.

Si precisa inoltre quanto segue:

- per ricorrere a prestazioni di lavoro occasionale agricolo a tempo determinato, i datori di lavoro agricoli sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, all'inoltro al competente Centro per l'impiego della comunicazione obbligatoria di assunzione. Nella comunicazione i 45 giorni di prestazione massima consentita si computano prendendo in considerazione esclusivamente le presunte giornate di effettivo lavoro e non la durata in sé del contratto di lavoro, che può avere una durata massima di dodici mesi;
- in caso di violazione di tale obbligo si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione. L'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato è preclusa ai datori di lavoro agricoli che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- il prestatore di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato percepisce il proprio compenso, sulla base della retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, direttamente dal datore di lavoro;
- per il lavoratore il compenso erogato è esente da qualsiasi imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato entro il limite di 45 giornate di prestazione per anno civile ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico;
- la contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore per lo svolgimento delle prestazioni lavorative è considerata utile ai fini di eventuali successive prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione, anche agricole, ed è computabile ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o per il rinnovo del permesso di soggiorno;
- l'iscrizione dei lavoratori nel libro unico del lavoro può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile;



- il datore di lavoro effettua all'INPS il versamento della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola, comprensiva anche di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati, con l'aliquota determinata ai sensi dell'articolo 1, comma 45, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, per i territori svantaggiati, entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione, secondo modalità stabilite dall'INPS e dall'INAIL;
- al fine di verificare, mediante apposita banca di dati informativa, l'andamento delle prestazioni di carattere previdenziale e delle relative entrate contributive, conseguenti allo sviluppo delle prestazioni agricole di lavoro occasionale a tempo determinato di cui al presente articolo, anche al fine di formulare proposte per adeguamenti normativi delle disposizioni di contenuto economico, l'Istituto nazionale della previdenza sociale stipula apposita convenzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

### **Congedo parentale**

Viene previsto un incremento dal 30% all'80% dell'indennità spettante a fronte dell'utilizzo del congedo parentale, per un massimo di un mese.

In particolare, tale mese retribuito all'80% potrà essere fruito:

- entro il compimento del sesto anno di vita del bambino;
- in alternativa tra i genitori;
- solo per i genitori che hanno terminato la fruizione del periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022.

Rimane invariato il numero massimo di mesi di congedo parentale fruibile entro il dodicesimo anno di vita pari a:

- tre mesi non trasferibili alla lavoratrice madre;
- tre mesi non trasferibili al lavoratore padre;
- tre mesi da fruire in alternativa tra entrambi i genitori.

Si attendono le necessarie istruzioni da parte dell'INPS per rendere applicabile la nuova normativa.

### **Cassa integrazione**

Sono diversi i provvedimenti introdotti, o confermati, al fine di sostenere l'occupazione e fronteggiare le situazioni di crisi.

Tra i principali si segnalano:

1. il rifinanziamento del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa;
2. la proroga per l'anno 2023 delle misure di sostegno del reddito a favore dei lavoratori dipendenti di imprese del settore dei call-center. La misura è subordinata all'emanazione di specifici Decreti Ministeriali, e prevede l'erogazione, in deroga alla vigente normativa, di una indennità pari al trattamento massimo di integrazione salariale;



3. la proroga, per l'anno 2023, della possibilità di accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale da parte delle aziende che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva. La misura potrà essere concessa, in deroga ai limiti massimi di fruizione delle integrazioni salariali, per un periodo massimo di 12 mesi;
4. la proroga, per il triennio 2021 -2023, del trattamento di sostegno al reddito a favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziale. Il trattamento di integrazione salariale è riconosciuto per un periodo massimo di 12 mesi nel triennio;
5. conferma, per il biennio 2023 -2024, della possibilità, per le aziende con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere, in deroga ai limiti massimi previsti, un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale. Tale ulteriore periodo è di 6 mesi per la causale "crisi aziendale", mentre è di 12 mesi per le causali "riorganizzazione aziendale" e "contratto di solidarietà";
6. conferma dell'applicazione della norma che consente, nel biennio 2022 -2023, di ricorrere, in deroga ai limiti previsti dalla legge, al trattamento straordinario di integrazione salariale per fronteggiare processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica;
7. conferma dell'applicazione della norma che consentirà, anche per l'anno 2023, al fine di sostenere le transizioni occupazionali, di ricorrere a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria. L'istituto è utilizzabile per un periodo massimo di 12 mesi in relazione alle causali di riorganizzazione aziendale;
8. proroga al 30 giugno 2023 del termine entro il quale i Fondi di solidarietà bilaterale dovranno adeguarsi alla disciplina in materia di cassa integrazione disposta dal D.Lgs. 148/2015.

## FISCO

### **Detassazione mance**

Viene prevista l'applicazione di un'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali del 5% sulle somme erogate a titolo di liberalità (c.d. mance), anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, dai clienti ai lavoratori delle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287 .

L'imposta sostitutiva di cui al punto precedente è applicata, salva espressa rinuncia da parte del lavoratore, entro il limite del 25% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro, ed è applicabile solo qualora il reddito di lavoro dipendente del soggetto percettore non superi i 50.000 euro.

Le somme soggette all'imposta sostitutiva del 5% 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. Si attendono da parte dell'Agenzia delle Entrate i necessari chiarimenti ai fini della corretta applicazione della nuova disciplina.

### **Detassazione premi di risultato**

Viene ridotta dal 10% al 5% l'aliquota dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, erogati nell'anno 2023.

A tal proposito si ricorda che possono essere oggetto di tale detassazione solo i premi di risultato di ammontare variabile collegati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, erogati a seguito di sottoscrizione di appositi accordi di secondo livello debitamente depositati al Ministero.

### **Bonus carburante 200 euro**

Il Decreto Legge 5/2023, varato col fine precipuo di contrastare l'aumento dei prezzi del carburante dovuto anche alla mancata proroga dello sconto sulle accise, prevede che 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. Nelle more di chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate, si ritiene che tale valore sia aggiuntivo rispetto all'importo di euro 258,23 previsto in via generale per l'esenzione dei beni in natura ceduti ai dipendenti. Si precisa come sia assoluta discrezione del datore di lavoro riconoscere i buoni carburante ai propri dipendenti e come il costo sia interamente a carico delle imprese e non dello Stato. Il vantaggio per le imprese e per i lavoratori si sostanzia nel fatto che i buoni eventualmente riconosciuti sono esenti da tassazione fiscale e contributiva.

### **Dilazione pagamento dei tributi società sportive**

Viene ulteriormente differito per le federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva e associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche, il termine per il versamento dei tributi sospesi durante il periodo COVID. Viene previsto che i versamenti dei tributi sospesi con scadenza il 22 dicembre 2022 si considerano tempestivi se effettuati in un'unica soluzione entro il 29 dicembre 2022 ovvero in sessanta rate di pari importo, con scadenza delle prime tre rate entro il 29 dicembre 2022 e delle successive rate mensili entro l'ultimo giorno di ciascun mese, a decorrere dal mese di gennaio 2023. In caso di pagamento rateale è dovuta una maggiorazione nella misura del 3 per cento sulle somme complessivamente dovute, da versare per intero contestualmente alla prima rata.

Il provvedimento non ha interessato il versamento della contribuzione previdenziale: non beneficiando di ulteriori proroghe il pagamento andava effettuato entro la scadenza del 22 dicembre u.s.

### **Flat Tax 15%**

Viene elevato da 65.000 euro a 85.000 euro il limite di ricavi e compensi che costituisce uno dei requisiti di accesso e permanenza a nel regime forfettario per i contribuenti esercenti attività di impresa, arti o professioni. Ne consegue che potranno applicare, nel corso del 2023, il regime forfettario, i contribuenti che nel 2022 non hanno superato tale soglia. Viene altresì introdotta la c.d. "flat tax incrementale", che si traduce nella possibilità, a favore dei contribuenti persone fisiche diversi da quelli che si avvalgono del regime forfettario, di applicare l'aliquota del 15% alla differenza tra il reddito realizzato nell'anno 2023 e quello dichiarato nei singoli anni d'imposta 2020, 2021 e 2022, decurtata di un importo pari al 5% di quest'ultimo. In questo caso la flat tax, che sostituisce l'irpef ordinaria e le addizionali, è applicabile fino a un limite di 40.000 euro. Si precisa in ultimo come sia stato previsto che in caso di superamento nell'anno della soglia di 100.000 euro di ricavi o compensi, il regime agevolato cessa la sua applicazione a decorrere dall'anno stesso in cui tale condizione si realizza.

## Pace fiscale

Nella Legge di bilancio 2023, tra le misure fiscali di sostegno a favore dei contribuenti, vengono riproposte alcune norme già utilizzate in passato finalizzate a:

- agevolare la riscossione di tributi non versati, attraverso ad esempio la riapertura delle c.d rottamazioni;
- estinguere debiti attraverso lo stralcio di importi di carico ridotto;
- agevolare la chiusura delle liti tributarie.

A titolo esemplificativo, tra le principali novità troviamo:

- stralcio automatico dei ruoli per debiti tributari sino a 1000 euro, comprensivi di capitale, interessi e sanzioni, risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2015. Qualora i crediti siano di competenza degli enti locali l'annullamento avrà luogo solo previa delibera di adesione entro il 31 gennaio 2023 da parte dell'ente che ha emesso il ruolo e sarà limitato alle somme dovute a titolo di interesse e sanzioni, non intaccando la quota capitale;
- possibilità di ricorrere al "ravvedimento speciale" per sanare violazioni tributarie, già oggetto di contestazione, relative alle dichiarazioni riguardanti i periodi di imposta in corso al 31 dicembre 2021 e pregressi. Per accedere al ravvedimento agevolato dovrà essere versato un importo pari ad 1/18 del minimo edittale delle sanzioni previste dalla legge. Il pagamento potrà essere effettuato in 8 rate trimestrali, con prima scadenza il 31 marzo 2023. Sulle rate successive alla prima sarà applicato il tasso di interesse del 2%;
- definizione agevolata dei debiti tributari risultanti dai singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 30 giugno 2022, versando unicamente le somme dovute a titolo di capitale (non si versano quindi le somme maturate a titolo di sanzioni, interessi ed aggio);

- definizione agevolata degli avvisi bonari emessi a seguito dei controlli automatizzati effettuati dall'Agente per la Riscossione con riferimento alle dichiarazioni relative ai periodi di imposta 2019, 2020 e 2021, per i quali il termine di pagamento non è ancora scaduto alla data del 1° gennaio 2023. L'agevolazione consiste nella possibilità di pagare una sanzione ridotta, stabilita nella misura del 3%, in luogo di quella ordinaria del 10% (30% ridotto a un terzo);
- possibilità di definire in misura agevolata l'omesso o il carente versamento di rate relative a somme dovute a seguito di accertamenti;
- possibilità di chiudere con procedure agevolate liti tributarie in corso con il fisco, a prescindere dal grado di giudizio.

## PREVIDENZA

### Pensione anticipata flessibile - Quota 103

In via sperimentale per il 2023, gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima, gestite dall'INPS, nonché alla gestione separata, possono conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni (c.d. pensione anticipata flessibile).

Il trattamento di pensione anticipata di cui al presente paragrafo è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a cinque volte il trattamento minimo previsto a legislazione vigente, per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico.

Tale trattamento pensionistico non è cumulabile, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.

Per il settore privato è prevista una finestra mobile di 3 mesi, con la conseguenza che per il 2023 il diritto alla percezione non potrà essere precedente al 1° aprile 2023. Si precisa altresì che il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2023 potrà essere esercitato anche successivamente alla predetta data.

### **Incentivo per rinuncia accesso Quota 103**

E' previsto un incentivo a favore dei lavoratori che pur maturando i requisiti per accedere a quota 103, decidano invece di rimanere in attività. Per tali lavoratori è prevista la possibilità di rinunciare all'accredito contributivo della quota di contributi IVS a proprio carico, con la conseguenza che la mancata trattenuta determinerà un netto più alto in busta paga per il lavoratore. Si attendono da parte dell'INPS le necessarie istruzioni per rendere operativa l'opzione.

### **Proroga Ape Sociale**

Viene prorogata al 31 dicembre 2023 l'accesso all'Ape Sociale. Si tratta di una indennità a titolo di anticipo pensionistico erogata dall'INPS a soggetti che abbiano compiuto almeno 63 anni di età, che non siano già titolari di pensione diretta in Italia o all'estero e che al momento della domanda si trovano nelle seguenti condizioni:

1. stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo; dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604; ovvero per scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato a condizione che abbiano avuto, nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto, periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi; hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
2. assistenza, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, del coniuge o di un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero di un parente o di un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
3. riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74% e in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;



4. possesso, al momento della decorrenza dell'indennità, di almeno 36 anni di anzianità contributiva e svolgimento da almeno sette anni negli ultimi dieci ovvero almeno sei anni negli ultimi sette di una o più professioni cd. gravose, di cui all'allegato 3 della legge 234/2021.

Si ricorda che l'indennità cd. APE Sociale è corrisposta, a domanda, fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia, ovvero fino al conseguimento della pensione anticipata o di un trattamento conseguito anticipatamente rispetto all'età per la vecchiaia.

### **Opzione donna**

Vengono modificati i requisiti di accesso all'Opzione Donna.

In particolare, possono accedere a tale trattamento pensionistico anticipato le lavoratrici che entro il 31 dicembre 2022 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età anagrafica (sia per le lavoratrici dipendenti che autonome) di almeno sessanta anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni, e che si trovano in una delle seguenti condizioni:

1. assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
2. hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento;

3. sono lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Per le lavoratrici di cui alla presente lettera la riduzione massima di due anni del requisito anagrafico di sessanta si applica a prescindere dal numero di figli.

La principale differenza rispetto al passato è l'obbligo di appartenere alle categorie che la legge espressamente considera meritevoli di tutela, condizione che quindi esclude tutte le altre lavoratrici in possesso del requisito anagrafico e di quello contributivo.

Resta invece invariato il metodo del calcolo, che è quello contributivo, come la finestra mobile, che rimane di 12 mesi.

Resta ancora disponibile la possibilità di accesso a opzione donna, con le regole previgenti, per chi ha raggiunto, entro il 31 dicembre 2021, i 35 anni di contributi e 58 anni di età se lavoratrice dipendente o 59 anni se lavoratrice autonoma.



## ULTERIORI NOVITA'

### Assegno Unico

La Legge di Bilancio interviene sull'assegno unico universale incrementando l'importo spettante per i figli più piccoli e le famiglie numerose, nonché stabilizzando alcune maggiorazioni previste a favore delle famiglie con figli disabili.

In particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2023, viene previsto quanto segue:

- per ciascun figlio di età inferiore a un anno l'assegno è incrementato del 50%;
- l'incremento del 50% viene riconosciuto anche per ogni figlio di età compresa tra uno e tre anni per i nuclei con 3 o più figli e Isee fino a 40.000 euro;
- la maggiorazione mensile per i nuclei familiari con 4 o più figli pari a 100 euro per nucleo familiare viene incrementata del 50%;
- diventa permanente l'importo di 175 euro mensile previsto per ciascun figlio a carico con disabilità senza limiti di età, nonché la maggiorazione prevista per ciascun figlio disabile di età compresa tra i 18 e i 21 anni. Viene altresì stabilizzato l'incremento di 120 euro a favore dei nuclei familiari con figli in condizione di non autosufficienza con Isee non superiore a 25.000 euro.

Gli aumenti saranno erogati a decorrere dal mese di febbraio 2023, fatto salvo il diritto a eventuali conguagli per il mese di gennaio. Si ricorda infine che coloro che abbiano già presentato all'INPS nel primo bimestre dell'anno 2022 domanda per l'assegno unico, accolta ed in corso di validità, beneficeranno d'ufficio per il periodo 1° marzo 2023 - 28 febbraio 2024 del pagamento dell'assegno senza necessità di presentare una nuova domanda. Il rinnovo dell'Isee resta invece obbligatorio per la percezione dell'assegno in misura superiore rispetto al minimo.

### Tetto al contante

Il valore soglia oltre il quale si applica il divieto al trasferimento di denaro contante e di titoli al portatore in euro o in valuta estera, effettuato a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, siano esse persone fisiche o giuridiche, a decorrere dal 1° gennaio 2023 è elevato a 5.000 euro (fino al 31 dicembre 2022 la soglia si attestava a 2000 euro). Si precisa come tale provvedimento non incida sull'obbligo a carico dei datori di lavoro e committenti di effettuare i pagamenti ai propri prestatori di lavoro in maniera tracciabile (bonifico, strumenti di pagamento elettronico, pagamento presso gli sportelli bancari o postali o emissione di assegno). Dall'obbligo del pagamento tracciabile continuano ad essere esclusi i datori di lavoro domestico.

### Rinvio riforma lavoro sportivo

Il c.d. Milleproroghe differisce al 1° luglio 2023 l'applicazione delle norme relative al riordino e alla riforma in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici. Ne consegue che l'abrogazione delle norme in vigore viene rinviata e sino al 30 giugno 2023 continuerà ad essere applicata la vigente disciplina. A titolo esemplificativo, con il provvedimento di rinvio viene differita al 1° luglio 2023 la previsione che elevava a 15.000 euro la soglia di esenzione fiscale per i compensi di lavoro sportivo nell'area dilettantistica, e nel contempo riduceva a 5000 euro la soglia di esenzione contributiva.

*Lo Studio resta a disposizione per qualsivoglia ulteriore chiarimento.*

**studioleoniepartners@bgt.it.gt.com**

## Uffici

### Milano

Via Statuto, 4

20121, Milano

**T +39 02 36 57 35 00**



---

**bgt-grantthornton.it**

© 2023 Leoni & Partners. All rights reserved.

'Grant Thornton' refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires.

Leoni & Partners is a subsidiary of Bernoni & Partners which is a member firm of Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.