

EVENTO 18 GENNAIO 2023

**LEGGE DI BILANCIO 2023
ATTUALITA' FISCALE E DEL LAVORO**

**RELATORE:
MAURO DE SANTIS
COMMERCIALISTA IN SALERNO**



commi da 58 a 63

Detassazione delle mance personale settore ricettivo e somministrazione [1.docx](#)

- a) Imposta sostitutiva del 5% entro il 25% del reddito percepito nell'anno;
- b) Esclusione dalla base imponibile previdenziale ed Inail
- c) Non imputabilità ai fini del TFR
- d) Computabile per la determinazione di detrazioni, deduzioni benefici fiscali;
- e) Reddito anno (precedente?) fino a 50 k [2.docx](#)
- f) Applicazione salvo espressa rinuncia scritta del lavoratore

Riduzione imposta sostitutiva applicabile ai premi di produttività dei dipendenti per il 2023 al 5%

comma 281



Reintroduce, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, esclusi i lavoratori domestici, già previsto per il 2022. Tale esonero è pari al 2 per cento se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro e al 3 per cento se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro

comma 286



Incentivi al trattenimento in servizio dei lavoratori prevede che la rinuncia al pensionamento in base al possesso dei requisiti di cui al comma 283 fa venir meno l'obbligo di versamento all'assicurazione obbligatoria previdenziale da parte del datore di lavoro con diritto all'erogazione dell'equivalente importo al lavoratore

commi da 294 a 297

- Assunzione e trasformazione a tempo indeterminato di percettori di reddito di cittadinanza esonero del 100% dei contributi entro 8000,00 € x 12 mesi
- Estensione alle assunzioni e trasformazioni effettuate a decorrere nel 2023 degli incentivi di cui all'art. 1 comma 10 L. 178/2020 previste a favore dei giovani e dal successivo comma 16 a favore di donne [3.docx](#)
Elevazione dell'esonero a 8000 €
- Proroga al 31.12.23 esonero contributivo all'A.G.O. per 24 mesi giovani imprenditori agricoli con età fino a 40 anni

commi da 342 a 354

Modifica alla disciplina delle prestazioni occasionali

- Aumento da €5.000 a €10.000 importo che ciascun utilizzatore di prestazioni occasionali può retribuire con voucher;
- Impiego possibile da imprese che hanno fino a 10 dipendenti (dai precedenti 5) [4.docx](#)

commi da 342 a 354

- In agricoltura – in via sperimentale 2023/24- utilizzabile anche per gli stagionali fino a max 45 giorni nell'anno solare;
- procedura «standard» con comunicazione centro impiego, pagamento tracciabile retribuzione da ccnl/p, iscrizione a lul.
- Compenso esente fiscale, non incide su status disoccupazione, da assoggettare a INPS/Inail in base a modalità da stabilirsi
- Solo x pensionati, under 25, disoccupati o percettori di sostegno al reddito, detenuti internati in semilibertà, a condizione che nel triennio precedente non siano stati occupati in agricoltura (ad eccezione dei pensionati).

Nuovo congedo di paternità obbligatorio (D. Lgs. 105/22)

Durata: 10 giorni lavorativi (20 in caso di parti plurimi)

Quando: dal 7[^] mese di gravidanza fino a 5 mesi successivi nascita

Modalità: fruizione giornaliera anche non continuativa con un preavviso scritto al datore di lavoro di 5 giorni

Circ. Inps 122/2022

Campo di applicazione: il congedo è riconosciuto a tutti i dipendenti, compresi i domestici e i lavoratori agricoli a tempo determinato (sono esclusi i padri lavoratori iscritti alla gestione separata INPS, autonomi, compresi quelli dello spettacolo);

Fruizione: il congedo è fruibile nelle sole giornate lavorative (in caso di sospensione del rapporto vi provvederà l'INPS, su richiesta) ed è utilizzabile anche in modo frazionato, ma sempre a giorni non a ore;

Contribuzione figurativa: spetta;

Pagamento: anticipo azienda o direttamente da INPS;

Misura dell'indennità: durante il congedo di paternità obbligatorio al padre lavoratore spetta un'indennità giornaliera (calcolata con le medesime regole per il congedo di maternità) nella misura pari al 100% della retribuzione

Richiesta: il lavoratore dipendente privato che intende fruire del congedo deve presentare domanda (in forma scritta) con un anticipo non inferiore a 5 giorni (nei casi di pagamento diretto da parte dell'INPS, la richiesta deve essere presentata all'Istituto attraverso l'apposita procedura informatica)

Tutele a favore di chi fruisce del congedo di paternità

- Fino ad un anno di età del figlio divieto di licenziamento.
- No sospensione dal lavoro esclusa l'ipotesi di sospensione dell'intero reparto o azienda
- Nuovo art. 55 D.Lgs 151/2001:
- In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.
- La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

Modifiche al congedo parentale

Estensione a 11 mesi della durata massima per i nuclei monoparentali (di cui 9 retribuiti)

Trattamento economico pari al 30% retribuzione esteso fino al 12^o anno di età del bambino

Esteso periodo indennizzato da 6 a 9 mesi complessivi fruibili da entrambi i genitori di cui 3 utilizzabili da ciascun genitore e ulteriori 3 in modo alternativo suddivisibile tra i genitori

comma 359 L. Stabilità 2023 stabilisce che, in alternativa tra i genitori, è elevata la durata massima di un mese fino al 6^o anno di età del bambino nella misura dell'80%

Calcolo indennità

Indennità calcolata su rmg e ratei aggiuntivi di 13ma e 14ma;

«I periodi di congedo parentale non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva»

Computo ai fini dell'anzianità di servizio

Congedo straordinario disabili



Estensione del diritto al convivente di fatto e all'unito civilmente

In caso di mancanza di fratelle/sorelle conviventi diritto esteso al parente o affine entro il 3[^] grado

La convivenza può essere instaurata anche successivamente alla domanda

Modifiche alla L. 104/92

- Soggetti beneficiari (madre o padre) delle due ore di permesso giornaliero, alternativo alla prosecuzione congedo parentale, fino a 3 anni per il figlio minore disabile grave
- Soggetti beneficiari dei 3 giorni mensili di permesso anche chi ha contratto unione civile e conviventi di fatto
- Assistenza può essere fornita da più aventi diritto in alternativa tra loro nel limite dei 3 giorni mensili
- Diritto di priorità all'accesso al lavoro agile

Sanzioni

nota INL 2414 del 06/12/2022

In caso di rifiuto, opposizione o ostacolo alla fruizione del congedo obbligatorio del padre, dei riposi, permessi e congedi:

- sanzione amministrativa da 516 a 2582 €

In caso di rifiuto, opposizione o ostacolo alla fruizione del congedo alternativo del padre:

- sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi

Violazione del divieto di licenziamento, diritto al rientro e alla conservazione del posto:

- sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582, non è ammesso il pagamento della sanzione ridotta

In tutti i casi non sarà possibile conseguire la certificazione della parità di genere nei due anni successivi alla violazione

Divieto di discriminazione ai lavoratori fruitori benefici l.104/92 nonché artt. 33 e 42 d.lgs. 151/2001, art.8 d.lgs 81/2015, art. 18 c. 3 bis l. 81/2017: tutela previa promozione tentativo di conciliazione art. 410, c.p.c.

Modifiche alla smart working



Il diritto all'accesso (di precedenza) viene esteso a:

Genitori di figli fino a 12 anni

Genitori di figli disabili gravi a prescindere età

Lavoratori disabili

Lavoratori caregivers

E' vietato demansionare, sanzionare, trasferire il lavoratore per cause riconducibili alla richiesta di sw

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

