

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **FEBBRAIO 2023**

Lecco, 21/02/2023

Spett.le clientela  
- Loro sede -

[www.studiodellera.it](http://www.studiodellera.it)

**LEGGE DI BILANCIO 2023 - LE ISTRUZIONI INPS SU CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE E LIBRETTO FAMIGLIA**

La norma vigente rende possibile per i datori di lavoro acquisire prestazioni di lavoro occasionali secondo 2 distinte modalità di utilizzo: il Libretto famiglia e il Contratto di prestazione occasionale. Possono utilizzare il Libretto famiglia soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in loro favore per:

- piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- insegnamento privato supplementare.

Successivamente è stata estesa la possibilità dell'utilizzo del Libretto famiglia per il pagamento, da parte delle società sportive, delle prestazioni occasionali rese dagli *steward*.

Possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale i professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, nonché Amministrazioni pubbliche. L'articolo 54-*bis*, comma 1, D.L. 50/2017, definisce le prestazioni di lavoro occasionale con riferimento a un limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni del Libretto famiglia e del contratto di prestazione occasionale. Tale limite di compenso, riferito all'anno civile, è relativo a:

- ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

La Legge di Bilancio 2023 ha apportato alle prestazioni occasionali significative modifiche, che l'Inps riassume nella circolare n. 6/2023.

**Le novità**

Per tutti gli utilizzatori del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale è stato esteso l'importo massimo di compenso erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori, che, dal 1° gennaio 2023, è pari a 10.000 euro. Restano fermi, invece, i limiti di compenso



pari a 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori (articolo 54-*bis*, comma 1, lettera a), D.L. 50/2017) e di 2.500 euro di compenso per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore (articolo 54-*bis*, comma 1, lettera c), D.L. 50/2017). Pertanto, i limiti di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali, riferiti all'anno civile, sono pari a:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro;
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

La novella normativa, introducendo l'articolo 54-*bis*, comma 1-*bis*, D.L. 50/2017, prevede che i suddetti limiti si applicano 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 2007 93.29.1.

In via generale, è stata ampliata la platea di utilizzatori del contratto di prestazione occasionale, consentendone il ricorso agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (elevando, così, il precedente limite di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato).

Il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.

Ai fini del predetto calcolo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, si applicano le regole dettate per la valorizzazione dell'elemento <ForzaAziendale> nella dichiarazione contributiva UniEmens, limitate ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

In particolare, ai fini del computo di cui si tratta, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, etc.). I lavoratori *part-time* sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre.

È stato, inoltre, parzialmente abrogato il regime particolare previsto per le aziende alberghiere e le strutture ricettive, che operano nel settore del turismo, le quali potranno, pertanto, acquisire prestazioni occasionali nei limiti dimensionali previsti per tutti gli altri utilizzatori e potranno utilizzare anche lavoratori non appartenenti alle specifiche categorie di cui all'articolo 54-*bis*, comma 8, D.L. 50/2017, diversamente da quanto previsto in precedenza. È opportuno ricordare che rimane fermo l'obbligo, per tale categoria di aziende, di effettuare la comunicazione preventiva delle prestazioni occasionali - almeno un'ora prima l'inizio della prestazione stessa - mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura dell'Istituto, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da uno a 10 giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione.

Si rammenta che per le sole società sportive di cui, per le attività lavorative indicate dal decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, è possibile erogare compensi per ciascun prestatore, per anno civile, di importo complessivo non superiore a 5.000 euro. Per le stesse società, inoltre, permane la non



applicazione del limite di compenso erogabile da ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori pari a 10.000 euro dal 1° gennaio 2023.

Per completezza di informazioni si ricorda che, ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori, la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

### **LEGGE DI BILANCIO 2023 - LE AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI**

La Legge di Bilancio 2023 introduce, fino al 31 dicembre 2023, 3 distinte agevolazioni in caso di assunzione di lavoratori subordinati.

#### **Agevolazione assunzione percettori Reddito di cittadinanza**

Con la Legge di Bilancio viene varato un nuovo incentivo, al fine di promuovere occupazione stabile, spettante ai datori di lavoro che assumono, nel corso del 2023, percettori di reddito di cittadinanza (RdC), escluso il lavoro domestico.

Qualora tali soggetti vengano assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o si stabilizzi un rapporto di lavoro a tempo determinato, sarà 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 importo pari a 8.000 euro su base annua (esonero massimo mensile pari a 667 euro).

L'esonero è alternativo all'incentivo ex articolo 8 D.L. 4/2019 (in breve, esonero contributivo nel limite dell'importo mensile di Rdc ancora spettante all'atto dell'assunzione con un minimo di 5 mensilità).

Per poter utilizzare l'incentivo per le assunzioni/stabilizzazioni dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, occorre attendere l'apposita autorizzazione dalla Commissione Europea e la successiva circolare Inps.

Come per la generalità degli incentivi all'assunzione che comportano una riduzione contributiva, i datori di lavoro dovranno essere in regola con il Durc e rispettare le ulteriori condizioni contenute nell'articolo 31, D.Lgs. 150/2015.

#### **Agevolazione donne in condizione di svantaggio**

Anche per tutto il 2023 viene riproposto l'incentivo per l'assunzione di donne che si trovano in particolari condizioni. Più nello specifico, l'esonero contributivo può essere concesso ai datori di lavoro che assumano o trasformino a tempo indeterminato donne in condizione di svantaggio ovvero:

- donne residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, indipendentemente dall'età;



- lavoratrici 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, senza limiti di età;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

È opportuno ricordare che la condizione di lavoro non regolarmente retribuito è da riferirsi a coloro che negli ultimi 6 mesi o non hanno lavorato come lavoratrici subordinate o hanno prestato attività come subordinate o come prestazioni riconducibili ad attività lavorativa autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione fiscale.

L'esonero è pari al 100% dei contributi dovuti dal datore di lavoro, nel limite massimo di 8.000 euro annui e la durata è di 12 mesi per tempo determinato, 18 mesi per tempo indeterminato e 18 mesi complessivi in caso di rapporto trasformato.

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, oltre alle condizioni già previste per la generalità degli incentivi contributivi, occorre che l'assunzione, in questo specifico caso, realizzi incremento occupazionale netto calcolato in Unità lavoro annuo (ULA). È necessaria, inoltre, per il suo utilizzo, della preventiva autorizzazione della Commissione Europea e ha natura di aiuto di Stato.

#### **Agevolazione assunzione giovani *under 36***

Per il 2023 viene riproposto, anche in questo caso migliorandolo, l'incentivo per l'assunzione di giovani di età inferiore a 36 anni (35 anni e 364 giorni), purché non abbiano mai avuto in precedenza un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, eccezion fatta per un rapporto di lavoro con contratto di apprendistato non confermato.

L'esonero è pari al 100% dei contributi dovuti, nel limite massimo di 8.000 euro annui (massimo 667 euro al mese), per una durata massima di 36 mesi.

Necessita, come per i 2 precedenti, della preventiva autorizzazione della Commissione Europea per poter esser utilizzato e ha natura di aiuto di Stato.

### **ESONERO CONTRIBUTIVO PARITÀ DI GENERE - LE ISTRUZIONI INPS**

L'Inps, con la circolare n. 137/2022, ha fornito le indicazioni operative per la fruizione dell'esonero introdotto dalla L. 162/2021 a favore dei datori di lavoro che conseguono la certificazione per la parità di genere, ai sensi dell'articolo 46-*bis*, D.Lgs. 198/2006.

Oltre al possesso della certificazione alla data del 31 dicembre 2022, i datori di lavoro dovranno risultare titolari di Durc regolare, essere in totale assenza di violazione delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e rispettare gli accordi e contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.



Sono ammessi alla misura i datori di lavoro del settore privato, anche non imprenditori, mentre restano escluse le P.A..

### **Natura e durata dell'incentivo**

Lo sgravio consiste in una riduzione dell'1% della contribuzione a carico del datore di lavoro, con un massimo di 50.000 euro annui e 4.166,67 euro mensili (50.000/12) per impresa, fino a concorrenza delle risorse stanziare, pari a 50 milioni di euro per il 2022.

In caso di risorse insufficienti a coprire il fabbisogno, l'Istituto opererà un riproporzionamento tra gli aventi diritto, mediante riduzione del contributo.

Trattandosi di una misura di aiuto generalizzata, essa non rientra nella disciplina di cui all'articolo 107, Tfrue, poiché non si ritiene che possa determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale, ledendo la libera concorrenza.

Sono esclusi dal beneficio i premi e i contributi dovuti all'Inail, il contributo relativo al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile", il contributo relativo ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, il contributo al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale del Trentino e al Fondo di Bolzano - Alto Adige, il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, il contributo dello 0,30% destinato o destinabile ai Fondi interprofessionali per la formazione continua, nonché tutte le contribuzioni non aventi natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle Gestioni previdenziali di riferimento, per le quali l'Istituto rinvia alla circolare n. 40/2018.

L'esonero ha la medesima durata della certificazione per la parità di genere, ovvero 3 anni, con decorrenza dal primo mese di validità della certificazione stessa.

Qualora la certificazione fosse revocata, il datore di lavoro dovrà informare l'Istituto e bloccare l'applicazione della misura.

Nel caso di azienda con oltre 50 dipendenti, soggetta all'obbligo di trasmissione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti potrà essere disposta dall'INL, nel caso in cui abbia accertato particolari inadempienze relative al rapporto biennale, e potrà, pertanto, essere disposta la restituzione delle somme relative all'incentivo con aggravio di interessi e sanzioni.

L'esonero in trattazione potrà essere cumulato con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, a condizione che per le altre misure agevolative il divieto di cumulo non sia espressamente previsto.

---

### **BONUS CARBURANTE 2023**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 11/2023 il D.L. 5 del 14 gennaio 2023, recante disposizioni urgenti in materia di trasparenza dei prezzi dei carburanti e di rafforzamento dei poteri di controllo del Garante per la sorveglianza dei prezzi, nonché di sostegno per la fruizione del trasporto pubblico.

Nella prima versione (Consiglio dei Ministri n. 15/2023) era previsto che la disposizione valesse solo nel periodo gennaio-marzo 2023, ma sono state apportate modifiche (Consiglio dei Ministri n. 16/2023) ed è stato prorogato al 31 dicembre 2023 il termine entro il quale il valore dei buoni



benzina ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel limite di 200 euro per lavoratore, non concorrerà alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

Nello specifico, la norma prevede che, fermo restando quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, Tuir, in materia di *fringe benefit* (258,23 euro annui nel 2023), 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 al 31 dicembre 2023, non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo non superiore a 200 euro per lavoratore.

In attesa di eventuali istruzioni ufficiali, si potrebbero ritenere valide, data l'analogia con l'agevolazione già prevista per l'anno scorso dal D.L. 21/2022, quelle fornite dall'Agenzia delle entrate con la circolare n. 27/E/2022, indicando in busta paga tale erogazione separatamente dai *fringe benefit*, anche ai fini dell'inserimento nella CU.

---

### ESONERO CONTRIBUTIVO DEI LAVORATORI PER L'ANNO 2023

È nota la manovra che il Legislatore, nel corso del 2022, ha posto in essere per andare a mitigare sui lavoratori, sia pur in misura minima, gli effetti del cd. cuneo fiscale e contributivo. Tale manovra era stata impostata andando a prevedere una riduzione percentuale del contributo a carico del dipendente. Questa agevolazione era stata operata, di fatto, in 2 ben distinti momenti, che hanno così suddiviso il primo e il secondo semestre 2022:

- riduzione dell'0,80% del contributo a carico del dipendente, valevole per il primo semestre del 2022 (inizialmente era previsto per tutta l'annualità, ma la disposizione è stata modificata come al punto successivo), soltanto per i lavoratori con un imponibile mensile, ai fini contributivi, non superiore a 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- riduzione contributiva del 2% (0,80% + 1,20%), valevole per il secondo semestre 2022, per i soggetti aventi i medesimi requisiti reddituali cui al punto precedente, comprendendovi la 13<sup>a</sup> mensilità o i relativi ratei erogati nei vari periodi di paga.

Con la recente Legge di Bilancio il Legislatore ha proseguito nel suo sforzo di taglio al cuneo, andando a prevedere, per l'intero anno 2023, 2 distinte tipologie di intervento:

1. viene riproposta la medesima situazione di agevolazione del 2022 (riduzione del 2%), sempre per i soggetti aventi un imponibile mensile ai fini contributivi non superiore a 2.692 euro, per tutto l'anno 2023;
  2. in più, sempre per l'annualità 2023, viene aumentata la riduzione contributiva del dipendente al 3%, per quei lavoratori che hanno un imponibile mensile ai fini contributivi non superiore a 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.
- 



### ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL TERZIARIO

Confcommercio, Federdistribuzione, Confesercenti e le Associazioni delle cooperative di consumo, per la parte datoriale, e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno siglato un protocollo straordinario, il 12 dicembre 2022, finalizzato a raggiungere, nel 2023, un'intesa per il rinnovo del Ccnl Terziario. Tale accordo prevede che ai soli lavoratori in forza al 12 dicembre 2022 verrà corrisposto un importo *una tantum* lordo, in parte con la retribuzione di gennaio 2023 e in parte con la retribuzione di marzo 2023, come riportato nella tabella sottostante:

Livello	1° gennaio 2023	1° marzo 2023
Quadri	347,22	260,42
I	312,78	234,58
II	270,56	202,92
III	231,25	173,44
IV	200,00	150,00
V	180,69	135,52
VI	162,22	121,67
VII	138,89	104,17
<b>Operatori di Vendita</b>		
I categoria	188,79	141,60
II categoria	158,50	118,88

Gli importi di cui sopra verranno erogati *pro quota* in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo 2020-2022. Non saranno conteggiati, ai fini dell'anzianità, i periodi di servizio militare, aspettative non retribuite, nonché tutti i periodi in cui non sia dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto. Sono computati, a mero titolo esemplificativo, il congedo di maternità, i congedi parentali e i periodi di sospensione e/o riduzione dell'orario di lavoro per la fruizione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Inoltre, le OO.SS. si danno atto che, a partire dal 1° aprile 2023, verrà erogata una somma da intendersi come incremento della paga base a titolo di acconto assorbibile dai futuri aumenti contrattuali, come di seguito indicato:

Livello	Acconto 1° aprile 2023
Quadri	52,08
I	46,92
II	40,58
III	34,69
IV	30,00
V	27,10
VI	24,33
VII	20,83





Operatori di Vendita	
1 <sup>a</sup> Categoria	28,32
2 <sup>a</sup> Categoria	23,78

Le somme di cui sopra possono, eventualmente, essere assorbite da voci individuali per le quali è espressamente previsto l'assorbimento. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione degli importi anzidetti avverrà con i criteri di proporzionalità. Ci si riserva di inviare nuove comunicazioni a seguito del rinnovo.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

**STUDIO DELL'ERA**  
*Studio Dell'Era Consulenti del Lavoro Associati*

