

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **MARZO 2023**

Lecco, 22/03/2023

Spett.le clientela
- Loro sede -

www.studiodellera.it

CONVERTITO IN LEGGE IL DECRETO MILLE PROROGHE

È stata pubblicata sulla G.U. n. 49 del 27 febbraio 2023 la Legge 24 febbraio 2022, n. 14, di conversione in legge del D.L. 198/2022, c.d. Mille Proroghe. Di seguito, si offre un quadro di sintesi dei principali interventi di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 9, comma 2	Verifiche sui flussi di ingresso di lavoratori extracomunitari Anche per tutto il 2023 la verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste di ingresso di cittadini non comunitari è demandata in via esclusiva ai professionisti di cui all'articolo 1, L. 12/1979 (consulenti del lavoro e analoghi), e alle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative, ferma restando la possibilità per l'INL, in collaborazione con l'Agenzia delle entrate, di effettuare controlli a campione sul rispetto dei requisiti e delle procedure, così come previsto dall'articolo 44, D.L. 73/2022 ora modificato.
Articolo 9, comma 3	Adeguamento dei Fondi di solidarietà alla riforma degli ammortizzatori sociali Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente. I Fondi già costituiti alla predetta data avrebbero dovuto adeguarsi alle disposizioni entro il 31 dicembre 2022, ma il Decreto, modificando il D.Lgs. 148/2015, ha posticipato tale scadenza al 30 giugno 2023, in particolare per i Fondi di solidarietà bilaterali, alternativi, territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano e altri Fondi di solidarietà. In mancanza di adeguamento, i datori di lavoro confluiranno nel Fis a decorrere dal 1° luglio 2023 (anziché 1° gennaio 2023). Come conseguenza di tale proroga, è stato abrogato il passaggio normativo che prevedeva che i Fondi bilaterali costituiti nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021 dovessero adeguarsi entro il 30 giugno 2023, data ormai comune.
Articolo 9, comma 4-bis	Somministrazione di lavoro In sede di conversione in legge, è stata prorogata la vigenza al 31 dicembre 2024 dell'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015, in base al quale, nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore



	l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.
Articolo 9, comma 4-ter	Smart working per soggetti fragili In sede di conversione in legge, è stato prorogato al 30 giugno 2023 il diritto allo smart working per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, affetti dalle patologie e condizioni individuate dal DM 4 febbraio 2022. La modalità di lavoro agile deve essere assicurata 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. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.
Articolo 9, comma 5-bis	Isopensione In sede di conversione in legge è stato modificato l'articolo 1, comma 160, L. 205/2017, estendendo così fino al 2026 la possibilità di accedere all'isopensione, prevista dall'articolo 4, comma 1, L. 92/2012, con un anticipo di 7 anni, in luogo degli ordinari 4, rispetto all'età ordinaria di pensionamento.
Articolo 9, comma 5-ter	Proroga smart working lavoro fragile In sede di conversione in legge, è stato prorogato fino al 30 giugno 2023 il diritto per i lavoratori subordinati del settore privato, genitori di figli <i>under</i> 14, allo svolgimento della prestazione in modalità di <i>smart working</i> , anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23, L. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Tale diritto, inoltre, spetta a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore (articolo 90, D.L. 34/2020).
Articolo 9, comma 5-quater	Programma di azione per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità In sede di conversione in legge, è stato aggiunto il comma 5-quater dell'articolo 9, che modifica il comma 5, lettera b, dell'articolo 3, L. 18/2009, fissando come triennale (e non più biennale) la cadenza da parte dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità per la predisposizione di un programma di azione per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, in attuazione della legislazione nazionale e internazionale.
Articolo 16	Riforma degli enti sportivi professionistici e dilettantistici e lavoro sportivo È stata differita dal 1° gennaio al 1° luglio 2023 l'applicazione delle norme relative al riordino e alla riforma in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici (D.Lgs. 36/2021), ad esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 10, 39 e 40 e del Titolo VI che si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2022 e ad esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 13, comma 7, che si applicano a decorrere dal 1° luglio 2024. La Legge di Conversione, inoltre, ha aggiunto un nuovo comma 1-bis all'articolo 51, D.Lgs 36/2021, dove si prevede che per i lavoratori sportivi dell'area del dilettantismo che nel periodo d'imposta 2023 percepiscono compensi di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir, nonché compensi assoggettati ad imposta ai sensi dell'articolo 36, comma 6, D.Lgs. 36/2021, l'ammontare escluso dalla base imponibile ai fini fiscali per il medesimo periodo d'imposta non può superare l'importo complessivo di 15.000 euro. Le limitazioni alla libertà contrattuale dell'atleta, individuate come vincolo sportivo, sono eliminate entro il 1° (anziché 31) luglio 2023. Il predetto termine è prorogato al 31 dicembre 2024 per i tesseramenti che costituiscono rinnovi, senza soluzione di continuità, di precedenti tesseramenti. Decorsi tali termini il vincolo sportivo si intende abolito.
Articolo 22	Registrazione degli aiuti di Stato Covid-19 Nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2024 (anziché 2023), l'inadempimento degli obblighi di registrazione degli aiuti di Stato di cui all'articolo 52, commi 1, 3 e 7, secondo periodo, L. 234/2012, non comporta responsabilità patrimoniale del responsabile della concessione o dell'erogazione degli aiuti medesimi. Per definire modalità semplificate per l'inserimento degli aiuti di Stato di natura fiscale, contributiva e



	<p>assicurativa nel Registro nazionale degli aiuti di Stato e di razionalizzare il relativo regime di responsabilità, è concesso più tempo anche per apportare modifiche al regolamento <i>ex</i> articolo 52, commi 6 e 7, L. 234/2012 entro il 31 dicembre 2023 (anziché 2022).</p> <p>Quanto alla proroga dei termini in materia di registrazione degli aiuti di Stato Covid-19 nel Registro nazionale aiuti, la situazione aggiornata è la seguente. Con riferimento agli aiuti non subordinati all'emanazione di provvedimenti di concessione o di autorizzazione alla fruizione comunque denominati, ovvero subordinati all'emanazione di provvedimenti di concessione o di autorizzazione alla fruizione, comunque denominati, il cui importo non è determinabile nei predetti provvedimenti, ma solo a seguito della presentazione della dichiarazione resa a fini fiscali nella quale sono dichiarati, i termini di cui all'articolo 10, comma 1, secondo periodo, D.M. 115/2017, in scadenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dalla data del 22 giugno 2022 al 31 dicembre 2022, sono prorogati al 30 settembre (anziché giugno) 2023; - dal 1° gennaio 2023 al 30 giugno 2023, sono prorogati al 31 marzo 2024 (anziché dicembre 2023); - dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, sono prorogati al 31 marzo 2024 (novità); - dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024, sono prorogati al 30 settembre 2024 (novità).
Articolo 22- quater	<p>Fondo nuovo competenze</p> <p>In sede di conversione in Legge è stata prorogata a tutto il 2023 l'operatività del Fondo Nuove Competenze.</p>

ADOZIONE PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE IN MICRO IMPRESA

L'INL, a mezzo di propria nota n. 162/2023, affronta un quesito che riguarda la possibilità di procedere con l'adozione di un provvedimento di sospensione, nel caso di una cd. micro impresa che occupa un solo dipendente, "in nero", con violazione prevenzionistica relativa alla mancanza del DVR e della nomina del RSPP.

Citando la norma, l'Ispettorato nazionale fa presente come il provvedimento di sospensione, per le ipotesi operative collegate al lavoro irregolare, non trova applicazione nel caso in cui il lavoratore (in nero) risulti l'unico occupato dall'impresa; ciò a tutela della cd. micro impresa.

Da tale asserzione, tuttavia, si rileva come detto favor sia riferito esplicitamente alle sole ipotesi di occupazione di lavoratori irregolari, rimanendo invece praticabile il provvedimento di sospensione qualora siano contestualmente evidenziate le gravi violazioni di natura prevenzionistica (ex D.Lgs. n. 81/2008), quali appunto la mancanza del DVR o della nomina del RSPP, da sole sufficienti a giustificare l'adozione del provvedimento cautelare.

La nota, in conclusione, specifica che qualora non venga adottato il provvedimento di sospensione, il personale ispettivo dovrà comunque attivarsi con ulteriori e specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori, disponendo nell'immediato l'allontanamento del lavoratore sino alla sua completa regolarizzazione anche sotto il profilo prevenzionistico.

AMMORTIZZATORI SOCIALI 2023 - STABILITI GLI IMPORTI

L'Inps, con circolare n. 14/2023, ha reso nota la misura, in vigore dal 1° gennaio 2023, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno di integrazione salariale del Fis, dell'assegno di



integrazione salariale e dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo di solidarietà del credito cooperativo, dei trattamenti di disoccupazione NASpl, DIS-COLL e Alas, dell'Isarco, dell'indennità di disoccupazione agricola e dell'assegno per le attività socialmente utili relativi all'anno 2023.

Trattamenti di integrazione salariale

Trattamenti di integrazione salariale	
Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
1.321,53	1.244,36

Gli importi massimi dei trattamenti devono essere incrementati nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Trattamenti di integrazione salariale - Settore edile (intemperie stagionali)	
Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
1.585,84	1.493,23

La previsione degli importi massimi delle prestazioni, di cui all'articolo 3, comma 5, D.Lgs. 148/2015, non si applica ai trattamenti concessi per le intemperie stagionali nel settore agricolo.

Indennità di disoccupazione NASpl

L'importo massimo mensile dell'indennità di disoccupazione NASpl è pari, per il 2023, a 1.470,99 euro. La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione in argomento è pari, per il 2023, a 1.352,19 euro.

Ticket licenziamento (importi calcolati in redazione)

anno 2022	Euro
importo annuo (1.470,99*41%)	603,11
importo triennale	1.809,32
importo mensile (603,11/12)	50,26

CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO CARBURANTI:

ASSOGGETTABILITÀ A CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE DEI BUONI CARBURANTE ANNO 2023.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023 è stata pubblicata la legge n. 23 del 10 marzo 2023 di conversione del Decreto Carburanti (D. L. n. 5/2023). Tra i principali correttivi approvati nel corso dell'iter parlamentare e di nostro interesse, c'è la previsione dell'**assoggettabilità a contribuzione previdenziale dei buoni benzina** erogati dai datori di lavoro privati nel 2023.

Il comma 1 dell'art. 1 dispone infatti che, fermo restando quanto previsto dall'art. 51, comma 3, terzo periodo del TUIR, 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, per tanto non sono soggetti a tassazione fiscale, se di importo **non superiore a 200 euro per lavoratore**. Con un nuovo periodo aggiunto in sede parlamentare si precisa che l'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore dei buoni benzina riconosciuti dai datori di lavoro nel corso del 2023 **non rileva ai fini contributivi**.

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

