



Dott. Leonardo Zambello

Consulente del Lavoro

▼ Ordine Provinciale di Verona - nr. 601

Verona, 11 gennaio 2023

A tutti i Clienti

Via e-mail

Loro sedi

Circolare nr. 2/2023

OGGETTO: NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DELLA LEGGE DI BILANCIO 2023 – PARTE 2ª

Completando le prime e più urgenti novità già illustrate con la nostra circolare n. 1/2023 diamo ora avviso delle ulteriori disposizioni introdotte dalla “Manovra di Bilancio 2023” (Legge 197/2022) per il lavoro.

1. PROROGA SMART WORKING SEMPLIFICATO PER I LAVORATORI FRAGILI

E' stato prorogato al 31 marzo 2023 il diritto a prestare l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile (anche attraverso adibizione a mansione diversa purché compresa nella medesima categoria) in favore dei lavoratori fragili da intendersi solo coloro che siano affetti da patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità debitamente comprovata da una certificazione rilasciata dal medico del S.S.N.- Soltanto per questi lavoratori fragili resta escluso l'obbligo di sottoscrivere un accordo individuale e resta valida, fino al 31 gennaio 2023, la procedura semplificata di comunicazione obbligatoria al Ministero del Lavoro.

NOTA BENE

per TUTTE LE AZIENDE CHE HANNO DIPENDENTI IN SMART WORKING

La pandemia ha modificato le nostre abitudini, rendendo diffuso il ricorso a modalità di svolgimento della prestazione da casa (o da remoto) prima considerate eccezionali, o prerogativa delle sole grandi aziende. Ora, nella “nuova normalità” del post-pandemia, tante aziende devono fare i conti con una decisione organizzativa non più rinviabile, venendo a decadere le semplificazioni formali consentite durante il periodo emergenziale: reintrodurre il lavoro in presenza generalizzato oppure mantenere in via permanente tale modalità di lavoro ibrida, riconoscendone i tanti aspetti positivi. Se si propenderà per la seconda soluzione è bene sapere che **dal 1° gennaio 2023** vige l'obbligo di sottoscrivere un accordo con il lavoratore ed effettuare apposita comunicazione telematica al Ministero del lavoro. Per questa ragione invitiamo tutte le aziende che intendono proseguire con lo smart-working (o attivarlo ex-novo) a contattare al più presto il personale dello Studio per definire le modalità con cui attivarlo a norma di legge, evitando le sanzioni previste.

2. PREMI DI RISULTATO CON IMPOSTA RIDOTTA AL 5%

I premi di risultato di ammontare variabile previsti tramite accordi collettivi (generalmente aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali) la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, innovazione ed efficienza sono tassati con un'imposta sostitutiva che, già ridotta al 10%, ora viene dimezzata e portata al 5%. Resta immutato tutto il resto dell'impianto che specie negli ultimi anni ne ha bloccato la diffusione, specie nelle aziende di piccole/medie dimensioni, ovvero necessità di preventivi accordi sottoscritti dai sindacati, incremento di almeno uno degli indicatori prescelti, limite massimo di 3.000 euro di premio annuo detassabile per ogni lavoratore, limite massimo di 80.000 euro di reddito che il lavoratore deve percepire per averne diritto, l'obbligo di deposito del contratto presso l'Ispettorato, la parziale imposizione contributiva dell'INPS.



3. MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO OCCASIONALE

La Legge di bilancio 2023, fra le altre disposizioni, prevede importanti modifiche per quanto concerne le prestazioni occasionali. Anche in questo caso vengono 'ammorbiditi' alcuni limiti senza tuttavia stravolgere l'impianto normativo previgente (art. 54-bis, D.L. n. 50/2017) né l'iter procedurale informativo da perseguire attraverso la piattaforma INPS anche per i pagamenti (e vera causa del sostanziale azzeramento del ricorso a tale strumento dal 2017 in poi). Veniamo comunque alle modifiche introdotte.

Per le aziende di ogni settore, non agricole

La prima modifica interessa l'estensione da 5 a 10.000 euro, nel corso di un anno civile, del limite complessivo di compensi che possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore (cioè il datore di lavoro), affinché una prestazione possa essere definita occasionale, con riferimento alla totalità dei prestatori (cioè i lavoratori). Resta invece fermo a 5.000 euro il compenso massimo che può essere percepito da ciascun prestatore nel corso dell'anno civile.

Viene anche ampliata la platea di coloro che possono avvalersi della disciplina sulle prestazioni occasionali:

- a) si applica altresì nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night club e simili con codice ATECO 93.29.1.*
- b) è consentito a tutte le aziende che abbiano alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori a tempo indeterminato, ivi comprese le aziende alberghiere e le strutture ricettive del turismo.*

Per le aziende del settore agricolo

E' prevista una disciplina speciale per l'agricoltura. Sebbene il ricorso al contratto di prestazione occasionale sia, di norma, vietato da parte delle imprese del settore agricolo, viene introdotto un regime sperimentale per le attività stagionali per il solo biennio 2023-2024. Il contratto potrà aver durata fino a 12 mesi ma nel limite di 45 giornate di lavoro effettivo annue per singolo lavoratore, rese da soggetti (disoccupati, percettori di NASPI o di DIS-COLL, o del reddito di cittadinanza ovvero percettori di ammortizzatori sociali, pensionati, studenti con meno di 25 anni, detenuti o internati ammessi al lavoro all'esterno) che, fatta eccezione per i pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti.

4. DETASSAZIONE DELLE MANCE IN ALBERGHI E RISTORANTI

Le mance corrisposte dai clienti al personale dipendente nei settori della ristorazione e delle attività ricettive sono reddito di lavoro dipendente e andranno tassate con un'imposta sostitutiva del 5%. Tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi e dei premi Inail e non sono computate ai fini del calcolo del Tfr. E' un tentativo di facilitare il rispetto della legalità senza penalizzare troppo il lavoratore per le quali si attendono istruzioni da parte dell'Agenzia delle Entrate, tuttavia si invitano le aziende interessate a valutarne la portata e l'eventuale applicazione nei prossimi mesi.

1. CONGEDO PARENTALE INCREMENTATO ALL'80%

Si aggiunge un mese in più di congedo parentale all'80% (anziché al 30%) della retribuzione, riconosciuto in alternativa tra i genitori, da usufruire entro il sesto anno di vita del figlio con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31/12/22.

A disposizione per ogni ulteriore chiarimento auguriamo buona giornata e buon lavoro.

Dr. Leonardo Zambello