

INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Febbraio 2023

Le informative per l'azienda

Legge di Bilancio 2023: le istruzioni Inps su contratto di prestazione occasionale e Libretto famiglia	pag. 2
Legge di Bilancio 2023: le agevolazioni alle assunzioni	pag. 6
Legge di Bilancio 2023: rottamazione- <i>quater</i>	pag. 8
Esonero contributivo dei lavoratori per l'anno 2023	pag. 10
<i>Bonus</i> carburante 2023	pag. 11
Aumento del tasso degli interessi legali	pag. 12
Tabella Aci per il 2023	pag. 14
Nuovi minimi lavoratori domestici	pag. 15

Le informative per l'azienda

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

In premessa è giusto ricordare che 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:

- a) piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- c) 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 significative alle prestazioni occasionali 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).

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.

Per effetto, poi, delle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio è stato elevato a 10 lavoratori il previgente limite per il quale non era consentito l'accesso al Contratto di prestazione occasionale per gli utilizzatori con alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Ne consegue che, dal 1° gennaio 2023, possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Il medesimo limite dimensionale di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato si applica anche alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive del settore turismo.

Lo stesso non opera esclusivamente per le Pubbliche Amministrazioni e per le società sportive per le prestazioni rese dagli *steward*.

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.

Regime speciale per l'agricoltura

L'articolo 1, comma 342, L. 197/2022, ha parzialmente abrogato, con effetto dal 1° gennaio 2023, quanto disposto dall'articolo 54-*bis*, comma 14, lettera b), D.L. 50/2017. È stata, altresì, prevista, dall'articolo 1, comma 343, L. 197/2022, l'abrogazione delle disposizioni che disciplinavano le prestazioni occasionali nel settore dell'agricoltura.

Ne consegue che, dal 1° gennaio 2023, è vietato l'utilizzo del contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura.

Per il biennio 2023-2024 sarà possibile, per le imprese agricole, ricorrere a forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura, secondo le disposizioni dell'articolo 1, commi 344-354, L. 197/2022, mediante l'inoltro al competente Centro per l'impiego, prima dell'inizio della prestazione, della comunicazione obbligatoria.

In riferimento alle novità introdotte dai citati commi 344-354 e, segnatamente, alle modalità di dichiarazione e di versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale agricola all'Istituto, l'Inps fornirà indicazioni in un'apposita circolare illustrativa.

Aggiornamento modello Unilav settore agricolo

Con nota n. 462/2023, il Ministero del lavoro, a seguito dell'introduzione a opera della Legge di Bilancio 2023 della normativa transitoria speciale per il biennio 2023-2024, che consente alle imprese agricole il ricorso alle prestazioni occasionali a tempo determinato 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 3 anni precedenti all'instaurazione del rapporto, ha aggiornato il modello Unilav inserendo nella tabella contratti il codice H.03.00, Prestazione agricola di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato, da utilizzare per comunicare l'instaurazione, la modifica o la cessazione di tale tipologia di rapporto di lavoro.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2023 - LE AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI

La Legge di Bilancio 2023 (L. 197/2022) 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.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2023 – ROTTAMAZIONE-*QUATER*

Dopo gli annunci dei mesi scorsi, la nuova definizione agevolata dei carichi sospesi presso l'agente per la riscossione ha trovato definizione nell'ambito della Legge Di Bilancio 2023 (L. 197/2022). Tale forma di agevolazione è stata, di fatto, distinta su 2 differenti tipologie:

- definizione agevolata, c.d. rottamazione-*quater*, per i debiti contenuti nei carichi affidati all'agente della riscossione tra il 1° gennaio 2000 e il 30 giugno 2022, anche se gli stessi risultino ricompresi in precedenti misure agevolative (precedenti versioni di rottamazione fino alla *ter*) di cui si è determinata l'inefficacia;
- stralcio degli importi, con loro annullamento automatico alla data del 31 marzo 2023, di singoli debiti affidati all'agente della riscossione da parte delle Amministrazioni statali, dalle agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali, per il periodo tra il 1° gennaio 2000 e il 31 dicembre 2015, di importo residuo fino a 1.000 euro.

Definizione agevolata

Riguardo alla definizione agevolata, come sopra descritta, vanno specificate queste indicazioni:

- si tratta, in sostanza, della facoltà, per il singolo contribuente, di estinguere i debiti iscritti a ruolo (affidati all'agente tra il 1° gennaio 2000 e il 30 giugno 2022) senza dover provvedere a corrispondere le somme gravanti a titolo di interessi e sanzioni, interessi di mora ovvero per aggio di riscossione. Dovranno, quindi, essere corrisposti solo gli importi dovuti a titolo di capitale e le eventuali spese occorse all'agente per le procedure esecutive e i diritti di notifica;
- il pagamento di quanto dovuto, ai fini della definizione agevolata, sarà operabile alternativamente:
 - in un'unica soluzione, entro il 31 luglio 2023;
 - in un numero massimo di 18 rate (in 5 anni), di cui le prime 2 con scadenza il 31 luglio e il 30 novembre 2023. Le restanti 16 rate, ripartite nei successivi 4 anni, andranno saldate il 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre di ciascun anno a decorrere dal 2024. La prima e la seconda rata saranno pari al 10% delle somme complessivamente dovute, le restanti rate, invece, saranno di pari importo. Da notare che tale pagamento rateizzato prevede l'applicazione degli interessi al tasso del 2% a decorrere dal 1° agosto 2023;
- la dichiarazione per avvalersi della definizione agevolata, da presentarsi esclusivamente in via telematica entro il 30 aprile 2023, dovrà seguire apposite modalità e istruzioni, pubblicate sul sito dell'Agenzia delle entrate-Riscossione;
- è molto importante far rilevare che, in caso di omesso ovvero insufficiente o tardivo versamento (quest'ultimo superiore a 5 giorni dall'effettiva scadenza), anche di una sola rata, la definizione agevolata risulterà inefficace e i versamenti eventualmente effettuati, nel suo corso, saranno considerati quali acconti sulle somme dovute.

In relazione ai carichi interessati dall'agevolazione, si specifica quanto segue:

- per quanto riguarda le sanzioni amministrative, comprese quelle per violazioni del Codice della strada (tranne le sanzioni irrogate per violazioni tributarie o per violazione degli obblighi relativi ai contributi e ai premi dovuti agli enti previdenziali), la definizione agevolata si applica limitatamente agli interessi, comunque denominati, e alle somme maturate a titolo di aggio;
- per quanto concerne i carichi degli enti di previdenza privati (ed esempio, le Casse di previdenza professionali), viene indicato che gli stessi potranno rientrare nella definizione agevolata solo se ricompresi in apposita delibera del singolo ente creditore, il quale dovrà pubblicare detto atto sul proprio sito *internet* entro il 31 gennaio 2023 e inviarlo via pec, entro la stessa data, all'Agenzia delle entrate-Riscossione;
- non rientrano nel beneficio della definizione agevolata alcune tipologie di carichi, peraltro abbastanza particolari:
 - recupero degli aiuti di Stato considerati illegittimi dall'UE;
 - crediti derivanti da condanne pronunciate dalla Corte dei conti;
 - multe, ammende e sanzioni pecuniarie dovute a seguito di provvedimenti e sentenze penali di condanna;
 - debiti relativi alle "*risorse proprie tradizionali*" dell'UE e all'Iva riscossa all'importazione.

Stralcio dei debiti fino a 1.000 euro

Riguardo allo stralcio del debito fino a 1.000 euro vanno specificate queste indicazioni:

- l'importo, necessario per l'eventuale stralcio dei debiti affidati all'agente tra il 1° gennaio 2000 e il 31 dicembre 2015, viene calcolato dalla data del 1° gennaio 2023 e risulta comprensivo di capitale, interessi per ritardata iscrizione a ruolo e sanzioni;
- considerato che l'effettivo annullamento verrà effettuato, come stabilito dalla norma, al 31 marzo 2023, risulta adesso sospesa la riscossione dei debiti ricompresi nell'ambito applicativo dello "stralcio", compresi quelli iscritti a ruolo da enti creditori diversi dalle Amministrazioni statali, dalle agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali;
- la norma fornisce alcune indicazioni per i carichi riguardanti gli enti creditori diversi dalle Amministrazioni statali, dalle agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali:
 - per tali enti lo stralcio riguarda esclusivamente le sanzioni e gli interessi, compresi gli interessi di mora;
 - per quanto riguarda le sanzioni per violazioni del Codice della strada e le altre sanzioni amministrative, lo stralcio si applica limitatamente agli interessi, comunque denominati, e non annulla le sanzioni e le somme maturate a titolo di rimborso delle spese per le procedure esecutive e di notifica della cartella di pagamento.

Da tenere conto, inoltre, della limitazione proposta dalla normativa a questa agevolazione automatica: gli enti creditori diversi dalle Amministrazioni statali, dalle agenzie fiscali e dagli enti pubblici previdenziali potranno, infatti, stabilire di non applicare lo stralcio in esame, evitando così l'annullamento automatico previsto dalla norma. Gli enti potranno effettuare tale scelta adottando uno specifico provvedimento in tale senso e comunicandolo all'Agenzia delle entrate-Riscossione entro il 31 gennaio 2023.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: 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^a 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.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: **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.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: AUMENTO DEL TASSO DEGLI INTERESSI LEGALI

Il decreto Mef 13 dicembre 2022 ha fissato, a decorrere dal 1° gennaio 2023, al 5% in ragione d'anno la misura del saggio degli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ..

Inps e Inail hanno commentato le conseguenze di tale determinazione.

Circolare Inps n. 2/2023

⇒ *Riflessi sul calcolo delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento*

L'articolo 116, comma 15, L. 388/2000, ha disciplinato l'ipotesi di riduzione delle sanzioni civili alla misura prevista per gli interessi legali. L'applicazione della previsione è subordinata all'integrale pagamento dei contributi dovuti e la misura del 5% si applica ai contributi con scadenza di pagamento a partire dal 1° gennaio 2023.

Per le esposizioni debitorie pendenti alla predetta data, tenuto conto delle variazioni della misura degli interessi legali intervenute nel tempo, il calcolo degli interessi dovuti verrà effettuato secondo i tassi vigenti alle rispettive decorrenze.

⇒ *Interessi legali sulle prestazioni pensionistiche e previdenziali*

Il provvedimento produce effetti anche con riferimento alle somme poste in pagamento dall'Istituto a decorrere dal 1° gennaio 2023, perciò la misura dell'interesse del 5% si applica alle prestazioni pensionistiche e alle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dal 1° gennaio 2023.

Circolare Inail n. 51/2022

Il nuovo tasso costituisce anche la misura di riduzione massima delle sanzioni civili, così come illustrato con circolari Inail n. 56/2001 e n. 73/2003.

Al fine di avere un utile quadro riepilogativo per il calcolo degli interessi dovuti secondo i tassi vigenti alle rispettive decorrenze, l'Istituto ha riportato le misure dei tassi di interesse legale in vigore dal 1° gennaio 1997. Dal 1° gennaio 2023, come detto, il tasso è pari al 5%.

Periodo	Tasso	Periodo	Tasso
da 1.1.1997 a 31.12.1998	5%	da 1.1.2014 a 31.12.2014	1%
da 1.1.1999 a 31.12.2000	2.5%	da 1.1.2015 a 31.12.2015	0.5%
da 1.1.2001 a 31.12.2001	3.5%	da 1.1.2016 a 31.12.2016	0.2%
da 1.1.2002 a 31.12.2003	3%	da 1.1.2017 a 31.12.2017	0.1%
da 1.1.2004 a 31.12.2007	2.5%	da 1.1.2018 a 31.12.2018	0.3%
da 1.1.2008 a 31.12.2009	3%	da 1.1.2019 a 31.12.2019	8.8%
da 1.1.2010 a 31.12.2010	1%	da 1.1.2020 a 31.12.2020	0.05%
da 1.1.2011 a 31.12.2011	1.5%	da 1.1.2021 a 31.12.2021	0.01%
da 1.1.2012 a 31.12.2013	2.5%	da 1.1.2022 a 31.12.2022	1.25%

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: TABELLE ACI PER IL 2023

Si informa che, a partire dal 1° gennaio 2023, sono applicabili le nuove tabelle nazionali dei costi chilometrici di autovetture e ciclomotori, elaborate dall'Acì, e da utilizzare per il calcolo dei *fringe benefit* applicati in azienda.

Il comunicato dell'Agenzia delle entrate contenente le nuove tabelle nazionali dei costi chilometrici di autovetture e motocicli elaborate dall'Acì e valide per il 2023 è stato pubblicato nella G.U. n. 302 del 28 dicembre 2022.

Le tabelle vengono utilizzate:

- per individuare il *fringe benefit* al lavoratore nell'ipotesi di uso promiscuo dell'auto aziendale;
- per individuare la quota non imponibile ai fini previdenziali e fiscali.

Ricordiamo che, per le concessioni in uso effettuate a partire dal 1° luglio 2020, il calcolo del *benefit* ha subito una radicale modifica, andando a graduare detta valorizzazione in funzione delle emissioni di anidride carbonica per chilometro (g/km di CO₂).

Le tabelle sono scaricabili dai seguenti *link*:

- [fringe benefit anno 2023 – autoveicoli a benzina in produzione](#)
- [fringe benefit anno 2023 – autoveicoli a gasolio in produzione](#)
- [fringe benefit anno 2023 – autoveicoli a benzina-gpl e benzina-metano in produzione](#)
- [fringe benefit 2023 – autoveicoli elettrici ed ibridi *plug-in* in produzione](#)
- [fringe benefit 2023 – autoveicoli a benzina fuori produzione](#)
- [fringe benefit 2023 – autoveicoli a gasolio fuori produzione](#)
- [fringe benefit 2023 – autoveicoli a benzina-gpl e benzina-metano fuori produzione](#)
- [fringe benefit 2023 – autoveicoli ibrido-benzina e ibrido-gasolio fuori produzione](#)
- [fringe benefit 2023 – autoveicoli elettrici e ibridi *plug-in* fuori produzione](#)
- [fringe benefit 2023 – motoveicoli](#)
- [fringe benefit 2023 – autocaravan](#)

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NUOVI MINIMI LAVORATORI DOMESTICI

È stato siglato in data 16 gennaio 2023 l'accordo sui nuovi minimi retributivi relativi al lavoro domestico, derivanti dalla variazione del costo della vita.

La tabella con gli importi retributivi aggiornati ha decorrenza dal 1° gennaio 2023.

Si rendono disponibili:

- [verbale di accordo](#);
- [tabella dei minimi](#).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.