



LEGGE DI BILANCIO 2023

DECRETO MILLEPROROGHE

ANCL NAZIONALE

23 GENNAIO 2023



LEGGE DI BILANCIO 2023

- Francesca Bravi, Consulente del Lavoro in Milano
- Membro Centro Studi Nazionale ANCL



LEGGE DI
BILANCIO 2023

CONGEDO PARENTALE

CONGEDO PARENTALE

Art. 1, c. 359 – *Congedo parentale*

Al primo periodo del comma 1 dell'[articolo 34 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: “, *elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione*”. La disposizione di cui al primo periodo si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità di cui rispettivamente al [capo III e al capo IV del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001](#) successivamente al 31 dicembre 2022.

La disposizione prevede l'incremento dal 30% all'80% dell'indennità per congedo parentale nel limite massimo di un mese, da usufruire, in alternativa tra i genitori, entro il sesto anno di vita del figlio, con esclusivo riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori, che terminano il periodo di congedo di maternità o paternità successivamente al 31 dicembre 2022.

CONGEDO PARENTALE

Art. 1, c. 359 – *Congedo parentale*

Quindi:

Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'[articolo 337-quater del Codice civile](#), l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23.



CONGEDO PARENTALE

*INPS circolare 4 del 16/01/2023 – **Congedo parentale***

Per la durata massima di un mese e fino al sesto anno di vita del bambino, è prevista l'elevazione dell'indennità dal 30% all'80% della retribuzione.

In particolare, la nuova misura - che può essere fruita in alternativa tra i genitori - trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022 e sarà illustrata, nel dettaglio, con specifica successiva circolare.



Congedi: cos'è successo nel 2022?

- "**congedo di paternità**" è l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del D.Lgs 51/2001;
- "**congedo di paternità alternativo**": è l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti dall'articolo 28 del D.Lgs 51/2001;



Congedi: cos'è successo nel 2022?

art. 27-bis CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Il padre ne fruisce dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, per un periodo di dieci giorni lavorativi (venti in caso di parto plurimo), non frazionabili ad ore.

Entro lo stesso arco temporale, il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio.

E' fruibile anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Si applica anche al padre adottivo o affidatario

Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo.



Congedi: cos'è successo nel 2022?

art. 27-bis CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Come viene richiesto?

Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.



Congedi: cos'è successo nel 2022?

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO



indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione

CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO



indennità giornaliera pari al 80% della retribuzione



Congedi: cos'è successo nel 2022?

CONGEDO PARENTALE

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per i seguenti periodi:

madre lavoratrice: un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

padre lavoratore: un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette, qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi elevabili a 11

In caso di unico genitore o affidamento esclusivo: un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi.



Congedi: cos'è successo nel 2022?

CONGEDO PARENTALE: TRATTAMENTO ECONOMICO

Ciascun genitore lavoratore ha diritto a tre mesi (non trasferibili) di indennità pari al 30% della retribuzione (**3 mesi alla lavoratrice madre + 3 mesi al lavoratore padre**);

Inoltre, in alternativa tra loro, i genitori hanno diritto, ad ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione (**3 mesi ad uno solo dei due genitori**);

In caso di genitore unico, gli spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo **massimo di nove mesi**.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori (oltre 9 mesi sopra descritti), fino al **dodicesimo anno di vita del bambino**, (e non più fino all'ottavo) spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.



Congedi: cos'è successo nel 2022?

I periodi di congedo parentale non possono comportare 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.

In caso di fruizione del congedo di paternità – obbligatorio e alternativo - il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.



LEGGE DI BILANCIO 2023

SMART WORKING

SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI

Art. 1, c. 306 – *Smart working lavoratori fragili*

Fino al 31 marzo 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute (04/02/2022), il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile 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.

CHI SONO I LAVORATORI FRAGILI

L'elenco è definito dal Ministero della Salute con Decreto del 4/02/2022:

1. Lavoratori con gravi patologie croniche;
2. Lavoratori con marcata compromissione della risposta immunitaria;
3. Pazienti oncologici in cura con farmaci immunosoppressivi o soggetti a dialisi;
4. Pazienti che presentano 3 o più delle seguenti condizioni:
 - a. cardiopatia ischemica;
 - b. fibrillazione atriale;
 - c. scompenso cardiaco;
 - d. ictus;
 - e. diabete mellito;
 - f. bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;
 - g. epatite cronica;
 - h. obesità.



SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI

Modalità di comunicazione dei periodi di lavoro agile per i lavoratori fragili

31 dicembre 2022

Considerato che la legge n. 197 del 29 dicembre 2022, articolo 1, comma 306 ha prorogato fino al 31 marzo 2023 il diritto per i **lavoratori fragili** di svolgere la prestazione lavorativa in **modalità di lavoro agile**, si informa che **fino al 31 gennaio 2023** le relative comunicazioni per i soggetti "fragili", ovvero coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della Salute di cui all'art. 17, comma 2, del DL 24 dicembre 2021, n. 221, dovranno essere trasmesse mediante l'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato "Smart working semplificato". Tale modalità potrà essere utilizzata fino al 31/01/23 unicamente per i lavoratori "fragili" per periodi di lavoro agile con durata "collocata" **non oltre al 31 marzo 2023**.

Si dà altresì avviso che **dal primo febbraio 2023** le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto il periodo di lavoro agile dal 01/02/23 al 31/03/23 dovranno essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile sempre al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato però "Lavoro agile".

Resta fermo che le comunicazioni dei periodi di lavoro agile per le restanti categorie di lavoratori soggetti alla procedura ordinaria dovranno continuare a essere trasmesse mediante l'applicativo "Lavoro agile" già in uso.

Il lavoro agile: cos'è successo nel 2022?

NOVITÀ D.Lgs 30 giugno 2022, n. 105

I datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi di smart working sono tenuti a riconoscere priorità alle richieste di accesso al lavoro agile formulate da:

- ▶ lavoratori con figli fino a 12 anni o, senza alcun limite di età, in caso di figli disabili;
- ▶ lavoratori disabili in situazione di gravità accertata;
- ▶ dipendenti che fruiscono di permessi fino al terzo anno di vita del figlio disabile in situazione di gravità accertata o per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata;
- ▶ lavoratori caregivers (secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 255, della L. n. 205/2017).
 - ▶ “Si definisce caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della Legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della Legge 11 febbraio 1980, n. 18”.

Il lavoro agile: cos'è successo nel 2022?

Rifiuto, opposizione o ostacolo *alla fruizione del lavoro agile*:



ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Il lavoro agile: cos'è successo nel 2022?

Come devo comunicarlo agli Enti?

L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile ed eventuali variazioni o modifiche sono soggetti alle comunicazioni obbligatorie previste dall'art. 9-bis del D.L. nr. 510 del 1 ottobre 1996, convertito con modificazioni dalla L. nr. 608 del 28 novembre 1996.



Il lavoro agile: cos'è successo nel 2022?

Come devo comunicarlo agli Enti?

Rientra quindi tra gli atti da comunicare in via obbligatoria al centro per l'impiego competente.

Quando?

Differenti interpretazioni: entro il giorno antecedente o entro 5 giorni?

Al fine di facilitare tale adempimento è stata predisposta un'apposita area del sito del Ministero del Lavoro per deposito individuale o massivo.



Il lavoro agile: cos'è successo nel 2022?

Come devo comunicarlo agli Enti?

Ministero del Lavoro 26/08/2022

Per quanto attiene al termine entro cui effettuare questo adempimento, occorre considerare che lo stesso si riferisce a una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, nella logica di favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, la relativa comunicazione andrà effettuata **entro il termine di cinque giorni**, ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 5, del Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, con le conseguenze sanzionatorie di cui all'articolo 19, comma 3, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, espressamente richiamato nel nuovo comma 1, ultimo periodo, dell'articolo 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81.





Il lavoro agile: cos'è successo nel 2022?

Come devo comunicarlo agli Enti? Faq Ministero del Lavoro

Qual'è il termine entro il quale bisogna inviare la comunicazione di smart working?

I datori di lavoro privati devono inviare la comunicazione di smart working di inizio periodo della prestazione in modalità agile o di proroga entro 5 giorni successivi rispettivamente dall'inizio della prestazione in modalità agile o dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo (es. un periodo con inizio il 10 gennaio 2023 deve essere comunicato entro il 15 gennaio dello stesso anno, la proroga di un periodo precedentemente limitato al 31 marzo 2023 deve essere comunicato entro il 5 aprile dello stesso anno).

I datori di lavoro pubblici e le agenzie di somministrazione devono inviare le suddette comunicazioni entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile o, nel caso di proroga, dell'ultimo giorno del periodo comunicato prima dell'estensione del periodo (es. un periodo con inizio in un qualsiasi giorno del mese di gennaio 2023 deve essere comunicato entro il 20 febbraio dello stesso anno, la proroga di un periodo precedentemente limitato al 31 marzo 2023 deve essere comunicato entro il 20 aprile dello stesso anno)

Il lavoro agile: cos'è successo nel 2022?

Come devo comunicarlo agli Enti?

VISTO altresì l'articolo 23 della citata legge n. 81 del 2017, recante “*Obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*”, come modificato dall'articolo 41-*bis* del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122, il quale al comma 1 prevede che il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali dal 01/09/2022

Decreto Ministeriale n. 149 del 22/08/2022



Il lavoro agile: cos'è successo nel 2022?

Come devo comunicarlo agli Enti?

Considerata la necessità di **garantire a tutti i soggetti obbligati e abilitati la possibilità di adeguarsi alle modalità definite dal Decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022**, per assolvere agli obblighi di comunicazione previsti dall'art. 23, primo comma, della Legge n. 81/2017 (come modificato dall'articolo 41 bis del Decreto Legge. n. 73/2022, convertito con modificazioni in Legge 4 agosto 2022, n. 122), si comunica che **il termine per l'adempimento fissato al 1° dicembre 2022 si intende differito al 1° gennaio 2023**.

Si informa inoltre che **dal 15 dicembre 2022 sarà resa disponibile una modalità alternativa per l'inoltro massivo delle comunicazioni di lavoro agile mediante l'applicativo informatico**, che consentirà, tramite un file Excel, di assolvere ai predetti obblighi in modo più semplice e veloce.



Il lavoro agile: cos'è successo nel 2022?

Come devo comunicarlo agli Enti?

I dati da comunicare sono:

- Dati del datore di lavoro
- Dati del lavoratore
- Tipologia di lavoro agile attivata
- Durata



Il lavoro agile: cos'è successo nel 2022?

Come devo comunicarlo agli Enti?

~~Gli accordi di lavoro agile devono obbligatoriamente essere depositati presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (non più dal 01/09/22)~~

Come si provvede alla comunicazione obbligatoria?

La procedura è a disposizione sul sito Cliclavoro, al quale si deve accedere tramite credenziali.

<https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome>



SMARTWORKING

Inserendo o selezionando il soggetto abilitato si accede all'area di ricerca

Il lavoro agile: cos'è successo nel 2022?

Come devo comunicarlo agli Enti?

È possibile ricercare accordi già depositati tramite “Ricerca”.

Per gli accordi già depositati è possibile:

- annullare la sottoscrizione;
- modificare la sottoscrizione;
- fare il download dell'accordo caricato e della ricevuta.

Codice Comunicazione	Codice Fiscale datore di lavoro	Codice Fiscale lavoratore	Data inizio	Data fine					
									



Il lavoro agile: cos'è successo nel 2022?

Come devo comunicarlo agli Enti?

Per depositare nuovi accordi:

Scegliendo “Caricamento massivo” si seleziona il tipo di comunicazione (inizio, modifica, annullamento) e si carica il file tramite “Upload file” andando poi a verificare l'esito.

È possibile comunicare un nuovo accordo tramite “Nuova comunicazione”.

 **Home Lavoro Agile**

 **Gestione**

 Nuova Comunicazione

 Ricerca

 Abilitazione Servizi Rest

 **Caricamento massivo**

 Carica nuovo file

 Storico file



Il lavoro agile: cos'è successo nel 2022?

Come devo comunicarlo agli Enti?

Tramite “Compila” si ricerca il datore di lavoro. Per inserire in delega un'azienda:

“Associa nuova azienda” ricercandola tramite codice fiscale e poi associandola.

<https://servizi.lavoro.gov.it/GestioneProfilo/ProfiloUtente>

Nella sezione “Lavoratore” è necessario inserire il codice fiscale del lavoratore con cui è stato sottoscritto l'accordo e scegliere “Verifica Rapporto Lavoro Attivo”. In tal modo verranno prelevati i dati del dipendente e del rapporto di lavoro, risultando comunque modificabili. Inserire PAT Inail e voce di tariffa su cui è assicurato il dipendente.



Comunicazione Accordo di Lavoro agile (Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)

Sezione 1 - Datore di lavoro

Codice Fiscale*

Ragione sociale*



Sezione 2 - Lavoratore

Codice Fiscale*

Data Nascita*

Cognome*

Nome*

Comune o Stato straniero di nascita*



Il lavoro agile: cos'è successo nel 2022?

Come devo comunicarlo agli Enti?

Nella sezione “Accordo di smart working” inserire la data di sottoscrizione dell’accordo, la tipologia (tempo indeterminato o tempo determinato), la data inizio e, se a tempo determinato, la data fine, oltre alla tipologia di comunicazione.

~~Allegare l’accordo e scegliere “Invia Comunicazione”. Salvare la ricevuta di invio. Il codice comunicazione è presente anche nella sezione “Ricerca”. (non più dal 01/09/22)~~



Sezione 3 - Rapporto di lavoro

Data inizio*

Tipologia*

Tipologia *

Tempo indeterminato

Tempo determinato

Apprendistato

Dati INAIL

PAT*

Voce di tariffa*

Sezione 4 - Accordo di Lavoro agile

Data sottoscrizione accordo*

Periodo Validità Accordo

Tipologia durata * Tempo indeterminato Tempo determinato

Data inizio*

Data cessazione(*)^{1,2}

Sezione 5 - Dati d'invio

Tipologia comunicazione*

- Inizio periodo
- Modifica
- Annullamento sottoscrizione
- Recesso³

¹ Obbligatoria nel caso di tipologia durata "Tempo determinato"

² Obbligatoria nel caso di tipologia comunicazione "Recesso"

³ Ai sensi dell'articolo 19, comma 2 della legge n. 81/2017

Comunicazione Accordo di Lavoro agile (Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)

Data invio*¹

Codice comunicazione*¹

Identificativo periodo*¹

Sezione 5.1 - Soggetto Abilitato

Tipologia S. A. (*)²

Codice Fiscale S. A. (*)²



Caricamento massivo

Inizio

Datore di lavoro		Lavoratore				Rapporto di Lavoro				Accordo Lavoro Agile			
Codice Fiscale	Codice Fiscale	Cognome	Nome	Data nascita	Comune o Stato straniero di nascita	Data inizio	Tipologia	PAT	Voce di tariffa INAIL	Data sottoscrizione accordo	Tipologia	Data inizio	Data cessazione

Annullamento

Comunicazione Lavoro Agile
Codice comunicazione precedente

Modifica

Comunicazione Lavoro Agile	Rapporto di lavoro			Accordo Lavoro Agile		
Codice comunicazione precedente	Tipologia	PAT	Voce di tariffa INAIL	Data sottoscrizione accordo	Tipologia	Data cessazione

Recesso

Comunicazione Lavoro Agile	Accordo Lavoro Agile
Codice comunicazione precedente	Data cessazione

Sanzioni lavoro agile

Come devo comunicarlo agli Enti?

Sanzioni per inosservanza o ritardo nella comunicazione telematica:

Sanzione amministrativa compresa tra 100 e 500 euro per ogni lavoratore interessato





LEGGE DI
BILANCIO 2023

DETISSAZIONE PREMI DI RISULTATO



PREMI DI PRODUTTIVITA'

Art. 1, c. 63 – *Imposta sostitutiva sui premi di produttività*

Per i **premi e le somme erogati nell'anno 2023**, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'art. 1, c. 182 L. 208/2015, **è ridotta al 5%** .



LE NOVITÀ 2023

La legge di Bilancio 2023, l. 197/2022 al comma 63 ha previsto la riduzione dal 10% al 5% dell'imposta sostitutiva all'Irpef e alle addizionali regionali e comunali sulle somme erogate sotto forma di premi di risultato i cui all'art. 1, c. 182, L. n. 208/2015.

Si tratta di una misura in vigore per il solo 2023 (somme erogate nel 2023) e resta confermato il limite delle somme ammesse ad agevolazione fiscale (3.000 euro annui) e la possibilità, a scelta del lavoratore, di convertire in tutto o in parte l'ammontare del premio di risultato ammesso a detassazione in beni e servizi di welfare aziendale.



DATORI DI LAVORO INTERESSATI ED ESCLUSI

L'agevolazione è prevista con esclusivo riferimento al settore privato

L'agevolazione spetta, anche:

- ai datori di lavoro non imprenditori;
- alle Agenzie di somministrazione, anche nel caso in cui i propri dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni.

Sono escluse le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, d.lgs. 165/2001 ma **possono** invece **beneficiare** dell'imposta sostitutiva i premi e gli utili erogati ai dipendenti di **enti pubblici economici**, in quanto non rientrano tra le amministrazioni pubbliche.

Premi di risultato

Promemoria: Legge di Stabilità 2017 (L. 232/2016)

Ha aumentato il reddito di riferimento per poter fruire della tassazione agevolata su premi di risultato: fino ad euro 80.000

Ha aumentato l'importo dei premi di risultato detassabili: euro 3.000, aumentati a 4.000 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione aziendale.

Ma dal 24 aprile 2017 l'importo detassabile è pari a 3.000 anche in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

Condizione: deposito dei contratti/accordi presso la Direzione territoriale entro 30 gg dalla sottoscrizione

L'imposta sostitutiva applicata agli importi detassabili è pari al 10%.

Se previsto nell'accordo, i lavoratori possono liberamente decidere di percepire i premi sotto forma di benefits completamente deducibili.



LAVORATORI BENEFICIARI

L'agevolazione trova applicazione con riferimento ai titolari di **reddito** di lavoro dipendente di importo **non superiore**, nell'**anno precedente** a quello di percezione delle somme agevolate, a **euro 80.000**.

Al fine dell'applicazione del beneficio fiscale, sono richiesti **2 requisiti**:

- 1. la natura del reddito prodotto (reddito da lavoro dipendente);**
- 2. il limite reddituale 80.000 euro con riferimento all'anno precedente.**

LAVORATORI BENEFICIARI

Per quanto riguarda il rispetto del **limite reddituale** di euro 80.000:

- deve essere calcolato tenendo conto dei **redditi di lavoro dipendente** conseguiti nell'anno precedente anche se derivanti da più rapporti di lavoro;
- va calcolato considerando **unicamente** il **reddito** soggetto a **tassazione ordinaria**; dalla determinazione del limite devono, pertanto, essere esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata;
- **non comprende gli emolumenti premiali**, nel caso in cui siano stati **sostituiti**, su scelta del dipendente, con le **prestazioni di welfare aziendale** escluse, nel rispetto dei limiti fissati dall'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del Tuir, dalla formazione del reddito di lavoro dipendente.

