



**LEGGE DI BILANCIO 2023**

**DECRETO MILLEPROROGHE**

**ANCL NAZIONALE**

**23 gennaio 2023**



# LEGGE DI BILANCIO 2023

- Francesco Geria, Consulente del Lavoro
- Centro Studi Nazionale ANCL

# NORMATIVA DI RIFERIMENTO

LEGGE DI BILANCIO  
2023



Legge  
29 dicembre 2022, n. 197

DECRETO MILLE  
PROROGHE 2023



Decreto Legge  
29 dicembre 2022, n.198



LEGGE DI  
BILANCIO 2023

# DETESSAZIONE DELLE MANCE

# DETAZZAZIONE MANCE (c. 58-62)

Nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande:

- le **mance corrisposte dai clienti ai lavoratori**, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici;
  - **costituiscono redditi da lavoro dipendente**;
  - e, salvo **espressa rinuncia scritta del lavoratore**;
- sono **soggette ad imposta sostitutiva** – applicata dal sostituto d'imposta - dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali;
- **pari al 5%**;
- **entro il limite del 25% del reddito percepito nell'anno** per le relative prestazioni di lavoro.

**Tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi, dei premi INAIL e del TFR.**

# DETAZZAZIONE MANCE (c. 58-62)

## Attenzione:

- ❑ Qualora le vigenti disposizioni facciano riferimento, per il riconoscimento della spettanza o per la determinazione in favore del lavoratore di deduzioni, detrazioni o benefici di qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, **al possesso di requisiti reddituali, si tiene comunque conto anche della quota di reddito assoggettata all'imposta sostitutiva prevista.**
- ❑ **La detassazione è prevista solo per i titolari di reddito da lavoro dipendente inferiore a € 50.000.**
- ❑ Accertamento, riscossione, sanzioni e contenzioso, vedono **applicare le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.**

LEGGE DI  
BILANCIO 2023

**ESONERO CONTRIBUTIVO  
GIOVANI AGRICOLI  
IMPRENDITORI**



# ESONERO GIOVANI IMPRENDITORI AGRICOLI (c. 300)

Proroga per il 2023 dell'esonero contributivo di cui all'articolo 1, comma 503, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160:

- **100% dei contributi;**
- per un periodo **massimo di 24 mesi;**
- riconosciuto ai **giovani coltivatori** diretti (CD) e imprenditori agricoli professionali (IAP) che iniziano una nuova attività imprenditoriale agricola;
- con età inferiore ai 40 anni;
- con **iscrizione alla gestione pensionistica tra il 1 gennaio 2020 e il 31 dicembre 2023.**



# ESONERO GIOVANI IMPRENDITORI AGRICOLI (c. 300)

*Art. 1, comma 503, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160:*

→ Al fine di promuovere l'imprenditoria in agricoltura, ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 marzo 2004, n. 99, **con età inferiore a quarant'anni**, con riferimento alle **nuove iscrizioni** nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2022 (2023), è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, per un periodo **massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento** dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti.

## **Attenzione**

**L'esonero di cui al primo periodo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.**

LEGGE DI  
BILANCIO 2023

**TRATTAMENTO CIGS  
IMPRESE IN CRISI**

# CIGS IMPRESE IN CRISI (c. 329)

**Prorogato** per l'anno 2023 il **trattamento** di sostegno del reddito di cui all'articolo 44 del decreto-legge 28 settembre 2018, n.109 (**Trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese in crisi**), convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n.130, **per un massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di dodici mesi.**

## **ATTENZIONE!!!**

Non è invece prorogata per gli anni 2022 e 2023 la disposizione di cui all'articolo 43-bis del Decreto Legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla Legge 16 novembre 2018, n. 130 relativo alle **società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria** e relativamente all'esonero del pagamento:

- a) **delle quote di accantonamento del TFR**, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro;
- b) **dal pagamento del contributo previsto in caso di licenziamento** (cd. ticket NASpl ai sensi dell'art. 2, comma 31 Legge n. 92/2012).



# CIGS IMPRESE IN CRISI (c. 329)

**Circolare Inps 16 gennaio 2023, n. 4**

***Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro previsti dalla legge n. 197/2022***

Trattamenti di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

- **Call Center:** proroga, per l'anno 2023, delle misure di sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center.
- **Gruppo ILVA:** proroga per l'anno 2023, nel limite di spesa di 19 milioni di euro, l'integrazione del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), prevista anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle
- Bonifiche.
- **Cessata attività:** proroga, per l'anno 2023, della possibilità di accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale da parte delle aziende che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva di cui all'art. 44 del D.L. n. 109/2018.
- **Imprese territori di Savona:** prorogata, fino al 31 dicembre 2023, l'indennità pari al trattamento straordinario di integrazione salariale di cui al D.L. n. 121/2021 in favore dei lavoratori dipendenti da imprese del territorio di Savona impossibilitati a prestare attività lavorativa, in tutto o in parte, a seguito della frana verificatasi lungo l'impianto funiviario di Savona in concessione alla società Funivie S.p.A. in conseguenza degli eccezionali eventi atmosferici del mese di novembre 2019.



# CIGS IMPRESE IN CRISI (c. 329)

**Circolare Inps 16 gennaio 2023, n. 4**

***Altre disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro***

- **Aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria.**
- **Processi riorganizzativi complessi o piani di risanamento complessi di crisi.**
- **Accordi di transizione occupazionale ( art. 22-ter D.Lgs n. 148/2015):**
  - nel corso dell'anno 2023 trovano applicazione le disposizioni al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, con possibilità di ricorrere a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria;
  - il trattamento, finalizzato al recupero occupazionale dei lavoratori a rischio esubero, può essere concesso, in deroga ai limiti massimi di durata, per un periodo massimo di dodici mesi complessivi non ulteriormente prorogabili, in relazione alle causali di riorganizzazione e crisi aziendale.



# CIGS IMPRESE IN CRISI (c. 329)

**Circolare Inps 16 gennaio 2023, n. 4**

***Altre disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro***

**Processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica (art. 44, c. 11-ter, D.Lgs n. 148/2015):**

- nel corso del 2023 **continuerà a trovare applicazione** anche la disposizione che prevede la possibilità di ricorrere al trattamento straordinario di integrazione salariale per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica;
- **possono accedere** alla misura i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria che – avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile - non possono accedere a ulteriori trattamenti di integrazione salariale straordinaria.

**Assegno di integrazione salariale di cui all'art. 44, c. 11-quinquies e 11-sexies, del D.Lgs n. 148/2015:**

- le disposizioni in materia di Cigo e di assegno di integrazione salariale di cui alla norma citata, in quanto riferiti a periodi fruibili entro il 31 dicembre 2022 (26 e 8 settimane), non trovano più applicazione con riferimento a periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2023.

LEGGE DI  
BILANCIO 2023

**MISURA CONTRASTO  
VIOLENZA CONTRO LE  
DONNE**



# MISURE CONTRASTO VIOLENZA CONTRO LE DONNE (c. 338)

## Art. 5 Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93

È disposto il rifinanziamento, per il 2023, dei fondi per il Piano strategico **contro la violenza sulle donne e di quello per le misure anti tratta.**

Il Piano, con l'obiettivo di garantire azioni omogenee sul territorio nazionale, persegue le seguenti finalità:

- prevenire il fenomeno della violenza contro le donne
- sensibilizzare gli operatori dei settori dei media
- promuovere un'adeguata formazione del personale della scuola
- potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli
- garantire la formazione di tutte le professionalità che entrano in contatto con fatti di violenza
- accrescere la protezione delle vittime
- prevedere specifiche azioni positive
- definire un sistema strutturato di *governance*

LEGGE DI  
BILANCIO 2023

**IL NUOVO CONTRATTO  
OCCASIONALE A T.D. IN  
AGRICOLTURA**

# CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA (c. 343-354)

Revisione dell'art. 54-bis. D.L. n. 50/2017 conv. in L. n. 96/2017:

## Nuovi commi 16, 17 e 20

- **Comma 16**

La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, ~~tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale~~
- **Comma 17**

L'utilizzatore ..... è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione,..... una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:

  - a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
  - b) il luogo di svolgimento della prestazione;
  - c) l'oggetto della prestazione;
  - d) La data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni;
  - e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, ~~fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16, fermo restando che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera d) del presente comma.~~

Copia della dichiarazione, contenente le informazioni di cui alle lettere da a) ad e) e' trasmessa, in formato elettronico, oppure e' consegnata in forma cartacea prima dell'inizio della prestazione.

# CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA (c. 343-354)

Revisione dell'art. 54-bis. D.L. n. 50/2017 conv. in L. n. 96/2017:

## Nuovi commi 16, 17 e 20

- **Comma 20**

In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo di cui al comma 1, lettera c), o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato;  
~~Nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16.~~

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al primo periodo del comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione, ~~salvo che la violazione del comma 14 da parte dell'imprenditore agricolo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8.~~ Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. In caso di violazione dell'obbligo informativo di cui al secondo periodo del comma 17, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.



## **CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA (c. 343-354)**

**Introduzione** in via sperimentale per il biennio 2023-2024:

- del **Contratto di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato** per le attività stagionali in agricoltura;
- per una **durata non superiore a 45 giornate annue**
- per **singolo lavoratore**
- e rese da **specifici soggetti**.

**PERTANTO, DAL 2023 DIVIETO ASSOLUTO DI UTILIZZO  
DELLE PREST.O. IN AGRICOLTURA!  
(Vedi Circ. Inps 19/1/2023. n. 6 – punto 5)**



# CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA (c. 343-354)

## Soggetti ammessi:

### Prestazioni rese da soggetti:

- che non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti all'instaurazione del rapporto di lavoro occasionale;
- con eccezione dei pensionati

e che siano:

**a) disoccupati,**

**b) pensionati,**

**c) giovani studenti con meno di 25 anni di età** se iscritti a corsi di studio compatibilmente con gli impegni scolastici oppure in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti all'università,

**d) detenuti o internati** ammessi al lavoro all'esterno (ovvero soggetti in stato di semilibertà).

**Ai fini della valida instaurazione di tale tipologia di rapporto di lavoro, occorre un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva, nonché l'inoltro della comunicazione obbligatoria ex art. 9-bis D.L. n. 510/1996 al competente Centro per l'Impiego.**

# CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA (c. 343-354)

## ADEMPIMENTI E OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

1) Prima dell'inizio della prestazione inoltra al competente Centro per l'impiego la **comunicazione obbligatoria**.

**NB: Nella comunicazione i quarantacinque giorni di prestazione massima consentita si computano prendendo in considerazione esclusivamente le presunte giornate di effettivo lavoro e non la durata in sé del contratto di lavoro, che può avere una durata massima di dodici mesi.**

2) Corrisponde il **compenso**, sulla base della retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, **direttamente dal datore di lavoro**.

3) **Iscrizione dei lavoratori nel LUL anche in un'unica soluzione**, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile.

3) **L'informativa al lavoratore** di cui al D.Lgs n. 152/97 si intende **soddisfatta nei confronti dei lavoratori con la consegna di copia della comunicazione di assunzione**.

4) **Versamento all'Inps della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola**, comprensiva anche di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati, con l'aliquota determinata ai sensi dell'art. 1, c. 45, L. n. 220/2010 per i territori svantaggiati, entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione, secondo modalità stabilite dall'Inps e dall'Inail

## CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA (c. 343-354)

Trattamento compenso al lavoratore:

- è **esente da qualsiasi imposizione fiscale**;
- non **incide sullo stato di disoccupato o inoccupato** entro il limite di quarantacinque giornate di prestazione per anno civile
- è **cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico**.

La contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore per lo svolgimento delle prestazioni lavorative è considerata **utile ai fini di eventuali successive prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione**, anche agricole, ed è **computabile ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o per il rinnovo del permesso di soggiorno**.

# CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA (c. 343-354)

## REGIME SANZIONATORIO

| TIPOLOGIA VIOLAZIONE   | SANZIONE   |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Mancata applicazione e rispetto dei CCNI e dei CCPL</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• La prestazione di lavoro agricolo occasionale è <b>PRECLUSA !</b></li></ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Superamento del limite delle 45 giornate</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Trasformazione a tempo Indeterminato</b></li></ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Violazione obbligo comunicazione CP</li><li>• Utilizzo di soggetti diversi di quelli ammessi</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Sanzione amministrativa pecuniaria</b> del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione (*)</li><li>• <b>Non si applica la procedura della diffida</b></li></ul> |

(\*) salvo che la violazione da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore.



## CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA (c. 343-354)

**Nota MLPS 20 gennaio 2023, n. 462**

- **Aggiornata** la procedura e modello **UNILAV**;
- **Inserito** nella tabella contratti il **codice H.03.03**.

I datori di lavoro agricolo dovranno quindi selezionare il già menzionato codice per comunicare l'instaurazione, la modifica o la cessazione del rapporto di lavoro come introdotto dalla Legge di Bilancio 2023.

LEGGE DI  
BILANCIO 2023

**LE NOVITA' PER L'AUUF**



# ASSEGNO UNICO UNIVERSALE AI FIGLI (c. 357)

## Assegno unico universale

Il comma 10 dell'art. 4 D.Lgs. 230/2021 concernente l'Istituzione dell'assegno unico e universale per i figli a carico prevede che **“a decorrere dall'anno 2022 è riconosciuta una maggiorazione forfettaria per i nuclei familiari con quattro o più figli, pari a 100 euro mensili per nucleo.”**

La Legge di Bilancio 2023 introduce alla fine del comma 10 il seguente periodo: **“A decorrere dal 1° gennaio 2023, la maggiorazione mensile di cui al primo periodo del presente comma è incrementata del 50 per cento. Tale incremento è riconosciuto inoltre per i nuclei con tre o più figli per ciascun figlio di età compresa tra uno e tre anni, per livelli di ISEE fino a 40.000 euro».**



# ASSEGNO UNICO UNIVERSALE AI FIGLI (c. 357)

## Assegno unico universale

Ne consegue a decorrere dal 2023:

- ❖ **l'aumento del 50% della maggiorazione forfettaria**, per i nuclei con almeno 4 figli, che sale a 150 euro mensili a nucleo;
- ❖ **l'aumento del 50% dell'assegno per i nuclei familiari numerosi**, con tre o più figli a carico, limitatamente ai figli di età compresa tra uno e tre anni per i quali l'importo spettante per ogni figlio aumenta del 50%, per livelli di ISEE fino a 40.000 euro;
- ❖ **l'aumento del 50% dell'assegno**, da applicare agli importi spettanti secondo le fasce Isee di riferimento, **per i nuclei familiari con figli di età inferiore a 1 anno.**

Sono confermati e diventano stabili gli aumenti riconosciuti nel corso del 2022 per i figli disabili maggiorenni. Inoltre gli aumenti spettanti, rivalutati a norma di legge, saranno erogati a partire dalla mensilità di febbraio 2023, fatto salvo il diritto ad eventuali conguagli spettanti a decorrere da gennaio 2023.



# ASSEGNO UNICO UNIVERSALE AI FIGLI (c. 357)

**Assegno unico universale – Circolare Inps 15 dicembre 2022, n. 132**

Dal 2023 non sarà necessario fare domanda per l'assegno unico a meno che non ci siano variazioni dei requisiti della famiglia ovvero :

- **maggior numero di figli**
- **raggiungimento dell'età** che li esclude dall'accesso (22 anni)
- **modifica dell'Isee** cioè variazioni di reddito o del patrimonio del nucleo familiare

**Le istruzioni in materia sono state pubblicate dall'INPS nella circolare 132 del 15 dicembre 2022 con cui si precisa che è necessario presentare la DSU per ottenere un ISEE aggiornato altrimenti da marzo 2023 viene garantito solo l'importo minimo previsto per gli ISEE oltre i 40mila euro.**



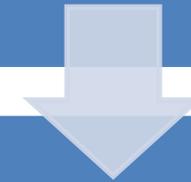
# DECRETO MILLE PROROGHE

# NOVITA' LAVORO

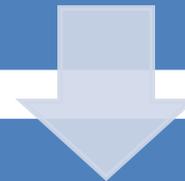
- Francesco Geria, Consulente del Lavoro
- Centro Studi Nazionale ANCL

# DECRETO «MILLE PROROGHE» 2023 – NOVITA' LAVORO

Riforma dello sport



Semplificazione rilascio nulla osta



Ammortizzatori sociali

DECRETO  
MILLE  
PROROGHE

**IL RINVIO DELLA RIFORMA  
DEL LAVORO SPORTIVO**



# RIFORMA DELLO SPORT

Proroga dal 1 gennaio 2023 **al 1 luglio 2023** dei tutte le disposizioni di cui al D.Lgs n. 36/2021.

- **Nozione e figura di lavoratore sportivo**
- **Volontariato sportivo**
- **Digitalizzazione del lavoro sportivo**
- **Apprendistato**



# RIFORMA DELLO SPORT

## Nozione e figura di lavoratore sportivo

Ampliata la nozione di lavoratore sportivo, al fine di includere anche nuove figure, necessarie e strumentali allo svolgimento delle attività sportive.

Tra le **nuove figure**, vi sono ad esempio: *manager, addetti agli arbitri, segretari generali, osservatori, data scientists e collaboratori tesserati che svolgono mansioni necessarie allo svolgimento delle attività.*

**Escluse**, invece, le **figure con ruoli meramente amministrativo gestionali.**

Le **nuove figure professionali** potranno essere qualificate come **subordinati, autonomi** o **Co.Co.Co.** Nell'area del dilettantismo, i presupposti per l'instaurazione di rapporti lavoro sportivo autonomo, nella forma di collaborazione coordinata e continuativa.

Previsto un **massimo di 18 ore settimanali**, escluso il tempo delle manifestazioni.

# RIFORMA DELLO SPORT

## Volontariato sportivo

- ❑ Il testo del D.Lgs n. 36/2021 definisce anche i **parametri della figura del volontario sportivo**, che potrà essere usato anche dagli enti sportivi CONI, CIP, “Sport e Salute” con utilizzo di rimborso delle spese documentate.
- ❑ Specificati, poi, i **massimali per le spese rimborsabili.**

# RIFORMA DELLO SPORT

## **Digitalizzazione del lavoro sportivo**

- ❖ **Prevista la digitalizzazione degli adempimenti** connessi alla costituzione dei rapporti di lavoro sportivo.
- ❖ Tali **adempimenti** andranno eseguiti attraverso il **Registro nazionale delle attività sportive Dilettantistiche.**



# RIFORMA DELLO SPORT

## Apprendistato

La nuova norma consentirà, la sottoscrizione di contratti di **apprendistato professionalizzante** con giovani a partire dall'età di 15 anni e fino ai 23 anni.

Le retribuzioni riconosciute, al fine del calcolo delle imposte dirette, **non costituiscono reddito per il percipiente fino all'importo annuo massimo di 15.000 euro.**

In caso di **superamento di tale limite, l'importo non contribuisce al calcolo della base imponibile e delle detrazioni da lavoro dipendente.** Per il comparto sportivo, quindi, si tratta di regole speciali.

DECRETO  
MILLE  
PROROGHE

**SEMPLIFICAZIONE  
PROCEDURA RILASCIO  
NULLA OSTA**



# SEMPLIFICAZIONE PROCEDURA RILASCIO NULLA OSTA

## Proroga al 2023 delle disposizioni di cui all'art. 44, c. 1 D.L. 73/2022

Valida per l'ingresso in Italia per motivi di lavoro di personale extracomunitario di cui ai flussi 2021 e 2022 e 2023

In sostituzione dell'INL, coinvolti i professionisti di cui all'articolo 1 della legge n. 12 del 1979 e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella verifica dei requisiti all'ingresso richiesti.

### Oggetto della verifica:

- **prescrizioni del contratto collettivo** di lavoro applicabile alla fattispecie;
- **congruità del numero delle richieste presentate**, per il medesimo periodo, dallo stesso datore di lavoro, in relazione alla sua capacità economica e alle esigenze dell'impresa, anche in relazione agli impegni retributivi ed assicurativi previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria applicabili.
- **congruità della capacità patrimoniale, dell'equilibrio economico-finanziario**, del **fatturato**, del **numero dei dipendenti**, e del **tipo di attività svolta** dall'impresa.



# SEMPLIFICAZIONE PROCEDURA RILASCIO NULLA OSTA

## Proroga al 2023 delle disposizioni di cui all'art. 44, c. 1 D.L. 73/2022

- In caso di esito positivo delle verifiche è [rilasciata apposita asseverazione](#) da presentarsi **al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno.**
- Per le **domande già presentate per l'annualità 2021**, l'**asseverazione** deve essere prodotta al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno, non potendo ovviamente trovare applicazione la previsione della produzione in allegato alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero.
- Si prevede, inoltre, che l'**asseverazione non sia richiesta** con riferimento alle istanze presentate dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **che hanno sottoscritto** con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un apposito **protocollo di intesa** con il quale si impegnano a garantire il rispetto, da parte dei propri associati, dei requisiti qui delineati.



# SEMPLIFICAZIONE PROCEDURA RILASCIO NULLA OSTA

## Proroga al 2023 delle disposizioni di cui all'art. 44, c. 1 D.L. 73/2022

### ASSEVERAZIONE EX ART. 44, D.L. n. 73/2022

Verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate di cui all'articolo 30-bis, comma 8, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 ai sensi dell'articolo 44 del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ iscritto all'Ordine dei \_\_\_\_\_ ovvero in qualità di \_\_\_\_\_ della Associazione \_\_\_\_\_, domiciliato in \_\_\_\_\_ indirizzo \_\_\_\_\_ telefono \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_

consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali derivanti da dichiarazioni mendaci e/o formazione od uso di atti falsi

### IN RELAZIONE ALLA RICHIESTA PERVENUTA DA

#### Datore di lavoro persona fisica (es. datore di lavoro domestico)

cognome \_\_\_\_\_ nome \_\_\_\_\_  
secco \_\_\_\_\_ nato/a il \_\_\_\_\_ CF \_\_\_\_\_ Stato di nascita \_\_\_\_\_  
Provincia di nascita \_\_\_\_\_ Comune di nascita \_\_\_\_\_  
luogo di nascita (estero) \_\_\_\_\_ residente in \_\_\_\_\_ provincia \_\_\_\_\_  
indirizzo \_\_\_\_\_ documento di riconoscimento (per le persone di cittadinanza italiana carta di identità o documenti equivalenti, per le persone di cittadinanza straniera passaporto o documenti equivalenti) \_\_\_\_\_

#### Datore di lavoro persona fisica o giuridica esercente attività di impresa o di lavoro autonomo

ragione sociale \_\_\_\_\_  
CF/p. IVA \_\_\_\_\_  
matr. INPS \_\_\_\_\_  
codice INAIL (PAT) \_\_\_\_\_ codice di controllo INAIL \_\_\_\_\_  
voce di lavorazione INAIL \_\_\_\_\_  
iscrizione C.C.I.A.A. Prov. di \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ data iscrizione \_\_\_\_\_  
sede legale nel Comune di \_\_\_\_\_ Prov. di \_\_\_\_\_ indirizzo \_\_\_\_\_  
CAP \_\_\_\_\_  
Dati relativi al rappresentante legale dell'impresa  
cognome \_\_\_\_\_ nome \_\_\_\_\_ sesso \_\_\_\_\_ nato/a il \_\_\_\_\_  
CF \_\_\_\_\_ Stato di nascita \_\_\_\_\_ Provincia di nascita \_\_\_\_\_  
Comune di nascita \_\_\_\_\_ luogo di nascita (estero) \_\_\_\_\_  
residente nel Comune di \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_  
indirizzo \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_ cittadinanza \_\_\_\_\_ documento di riconoscimento (per le persone di cittadinanza italiana carta di identità o documenti equivalenti, per le persone di cittadinanza straniera passaporto o documenti equivalenti) \_\_\_\_\_ ruolo rivestito all'interno della compagine aziendale \_\_\_\_\_

CON RIFERIMENTO AI SEGUENTI LAVORATORI E ALLE SEGUENTI MODALITÀ DI IMPIEGO

|    |  |   |                              |                 |
|----|--|---|------------------------------|-----------------|
| 1) | cognome _____  | nome _____  | secco _____                  | nato/a il _____ |
|    | _____  | CF _____  | Stato di nascita _____       | età _____       |
|    | _____  | cittadinanza _____  | estremi del passaporto _____ |                 |
|    | contratto collettivo applicato _____   |   |                              |                 |
|    | mansioni _____   |   |                              |                 |
|    | inquadramento _____  |   |                              |                 |
|    | livello _____  |   |                              |                 |
|    | tipologia contrattuale _____   |   |                              |                 |
|    | durata del contratto _____   |   |                              |                 |
|    | orario di lavoro settimanale _____   |   |                              |                 |
|    | retribuzione mensile lorda (non inferiore a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicato) _____                                 |   |                              |                 |
|    | luogo di lavoro _____  | (nel caso di più sedi indicare la sede dove presta prevalentemente la propria attività) |                              |                 |
|    | SISTEMAZIONE ALLOGGIATIVA  |   |                              |                 |
|    | Comune di _____  | Provincia _____   | indirizzo _____              | CAP _____       |
|    | In locazione a carico del datore di lavoro _____ (si/no) decurtazione della retribuzione (si/no) _____<br>(se si indicare l'importo netto mensile decurtato) |   |                              |                 |

|    |  |   |                              |                 |
|----|--|---|------------------------------|-----------------|
| 2) | cognome _____  | nome _____  | secco _____                  | nato/a il _____ |
|    | _____  | CF _____  | Stato di nascita _____       | età _____       |
|    | _____  | cittadinanza _____  | estremi del passaporto _____ |                 |
|    | contratto collettivo applicato _____   |   |                              |                 |
|    | mansioni _____   |   |                              |                 |
|    | inquadramento _____  |   |                              |                 |
|    | livello _____  |   |                              |                 |
|    | tipologia contrattuale _____   |   |                              |                 |
|    | durata del contratto _____   |   |                              |                 |
|    | orario di lavoro settimanale _____   |   |                              |                 |
|    | retribuzione mensile lorda (non inferiore a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicato) _____                                 |   |                              |                 |
|    | luogo di lavoro _____  | (nel caso di più sedi indicare la sede dove presta prevalentemente la propria attività) |                              |                 |
|    | SISTEMAZIONE ALLOGGIATIVA  |   |                              |                 |
|    | Comune di _____  | Provincia _____   | indirizzo _____              | CAP _____       |
|    | In locazione a carico del datore di lavoro _____ (si/no) decurtazione della retribuzione (si/no) _____<br>(se si indicare l'importo netto mensile decurtato) |   |                              |                 |

|    |                                      |                    |                              |                 |
|----|--------------------------------------|--------------------|------------------------------|-----------------|
| 3) | cognome _____                        | nome _____         | secco _____                  | nato/a il _____ |
|    | _____                                | CF _____           | Stato di nascita _____       | età _____       |
|    | _____                                | cittadinanza _____ | estremi del passaporto _____ |                 |
|    | contratto collettivo applicato _____ |                    |                              |                 |
|    | mansioni _____                       |                    |                              |                 |
|    | inquadramento _____                  |                    |                              |                 |



# SEMPLIFICAZIONE PROCEDURA RILASCIO NULLA OSTA

## Proroga al 2023 delle disposizioni di cui all'art. 44, c. 1 D.L. 73/2022

|  |  |
|--|--|
| livello _____  |  |
| tipologia contrattuale _____   |  |
| durata del contratto _____   |  |
| orario di lavoro settimanale _____   |  |
| retribuzione mensile lorda (non inferiore a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicato) _____ |  |
| luogo di lavoro _____ (nel caso di più sedi indicare la sede dove presta prevalentemente la propria attività)                |  |
| SISTEMAZIONE ALLOGGIATIVA  |  |
| Comune di _____  |  |
| Provincia _____  |  |
| indirizzo _____  |  |
| CAP _____  |  |
| In locazione a carico del datore di lavoro _____ (si/no)   |  |
| decurtazione della retribuzione (si/no) _____ (se si indicare l'importo netto mensile decurtato)                             |  |

4) .....

**HA PROVVEDUTO A VERIFICARE LA SUSSISTENZA DELLE CONDIZIONI INDICATE DAL PREDETTO ART. 44 DEL D.L. N. 73/2022 E DELLA CIRCOLARE DELL'ISPettorato Nazionale del Lavoro N. 3 DEL 5 LUGLIO 2022 IN RELAZIONE AL DATORE DI LAVORO ED AI LAVORATORI SOPRA EMARGINATI. TENUTO INOLTRE CONTO:**

*(se datore di lavoro persona fisica)*

- della fonte del reddito prodotto dal datore di lavoro persona fisica derivante da \_\_\_\_\_ (lavoro dipendente, autonomo, pensione ecc.)
- dell'ultimo reddito lordo conseguito dal datore di lavoro persona fisica pari ad euro \_\_\_\_\_ (Quadro RN, rigo RN1 Modello Redditi PF ovvero Rigo 11 Modello 730/3)

*(se datore di lavoro persona fisica o giuridica esercente attività di impresa o di lavoro autonomo)*

- del tipo di attività svolta dal datore di lavoro (impresa o dal lavoratore autonomo), anche con riferimento al carattere \_\_\_\_\_ (continuativo/stagionale) della stessa;
- del fatturato del datore di lavoro richiedente (impresa o lavoratore autonomo) nel corso dell'esercizio relativo all'ultimo anno (Quadro VE rigo VE50 Dichiarazione annuale IVA) al netto degli acquisti (Quadro VF rigo VF25 Dichiarazione annuale IVA) pari ad euro \_\_\_\_\_;
- ovvero del fatturato del datore di lavoro richiedente (impresa o lavoratore autonomo) in regime forfettario (art. 1, c. 54 a 89, L. n. 190/2014) nel corso dell'esercizio relativo all'ultimo anno (Quadro LM SEZ. 2 rigo LM 22 Modello Redditi PF) pari ad euro \_\_\_\_\_;
- ovvero del fatturato presuntivo nel corso del primo anno di attività (per le imprese costituite da meno di un anno), sulla base degli impegni contrattuali sottoscritti e rappresentati in una situazione economica provvisoria pari ad euro \_\_\_\_\_;
- del reddito di esercizio dichiarato nell'ultima denuncia annuale dei redditi di impresa nell'anno pari ad euro \_\_\_\_\_;
- del possesso, da parte dell'impresa richiedente, del Documento unico di regolarità contributiva (DURC) con scadenza il \_\_\_\_\_;

*(in entrambi i casi)*

- dei dipendenti in forza, alla data odierna, presso la sede dove saranno impiegati i lavoratori sopra indicati, in numero pari a \_\_\_\_\_;

- della acquisizione delle seguenti dichiarazioni di responsabilità rilasciate dai soggetti di seguito indicati:
  - a) dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, da parte del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa in ordine alla circostanza di non essere a conoscenza di indagini e alla inesistenza di condanne, anche non definitive, comprese quelle adottate a seguito di applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'art. 444 c.p.p., per reati contro la sicurezza e dignità dei lavoratori, ivi compresi i reati di cui agli artt. 437, 589 comma 2, 590 comma 3, 601, 602, 603-bis nonché per i reati indicati e introdotti dal D.Lgs. n. 286/1998;
  - b) dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa nonché, se diverso, del soggetto incaricato della gestione del personale, circa l'insussistenza a loro carico, negli ultimi due anni, di violazioni punite con la sanzione amministrativa di cui all'art. 3 del D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002) concernenti l'impiego di manodopera irregolare;
  - c) dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa circa le esigenze sottostanti la richiesta del nulla osta al lavoro e la eventuale presenza di nuovi e consistenti impegni contrattuali (es. acquisizione di nuove commesse e/o appalti) che giustificano l'eventuale maggior numero di nullaosta richiesti rispetto alla annualità precedente;
  - d) dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del datore di lavoro/rappresentante legale dell'impresa relativamente alla circostanza di non aver presentato ulteriori richieste di asseverazione presso altri professionisti o associazioni ovvero, qualora siano state presentate, l'indicazione del numero dei lavoratori interessati e l'esito delle stesse.

### ASSEVERA

**LA SUSSISTENZA DELLE CONDIZIONI PER IL RILASCIO DEL NULLA OSTA AL LAVORO AI SENSI DELLA PREDETTA NORMATIVA E RELAZIONA QUANTO SEGUE** (indicare le valutazioni effettuate che, in relazione alla documentazione acquisita e sopra indicata, consentono il rilascio della asseverazione)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**IL SOTTOSCRITTO CONSERVERÀ PER UN PERIODO NON INFERIORE A CINQUE ANNI DALLA DATA ODIERNA LA DOCUMENTAZIONE UTILE AL RILASCIO DELLA PRESENTE ASSEVERAZIONE AL FINE DI AGEVOLARE EVENTUALI VERIFICHE DA PARTE DELLE AUTORITÀ COMPETENTI E DICHIARA DI AVER RILASCIATO AL RICHIEDENTE APPOSITA INFORMATIVA AL TRATTAMENTO DATI AI SENSI DELL'ART. 13 DEL GDPR.**

Luogo e data \_\_\_\_\_

Il dichiarante (allegare copia fronte/retro del documento di identità) \_\_\_\_\_

DECRETO  
MILLE  
PROROGHE

**AMMORTIZZATORI**



# AMMORTIZZATORI SOCIALI

## Adeguamento fondi integrazione salariale bilaterale art. 26 dlgs 148/2015

**Art. 26, 7 bis:** A decorrere dal 1° gennaio 2022, l'istituzione dei fondi di cui al comma 1-bis è obbligatoria per i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.

I fondi già costituiti alla predetta data si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma entro **il 31 dicembre 2022 30 giugno 2023**. In mancanza, i datori di lavoro del relativo settore confluiscono, a decorrere **dal 1° gennaio 2023 1° luglio 2023**, nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, al quale sono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro medesimi.



# AMMORTIZZATORI SOCIALI

## Fondi integrazione salariale bilaterali alternativi art. 27 dlgs 148/2015

**Art. 27, 4-bis.** Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina dei fondi di cui al comma 1 anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.

I fondi già costituiti alla predetta data si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma entro il ~~31 dicembre 2022~~ **30 giugno 2023**. In mancanza, i datori di lavoro confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, a decorrere dal ~~1° gennaio 2023~~ **1° luglio 2023**



# AMMORTIZZATORI SOCIALI

## Assegno integrazione salariale art. 30 dlgs 148/2015

**1-bis.** Per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, i fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 assicurano, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, la prestazione di un assegno di integrazione salariale di importo almeno pari a quello definito ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, e stabiliscono la durata della prestazione in misura almeno pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, e comunque nel rispetto delle durate massime complessive previste dall'articolo 4, comma 1.

- Entro il ~~31 dicembre 2022~~ **30 giugno 2023**, i fondi già costituiti si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma. In mancanza, i datori di lavoro, ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale, confluiscono nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, a decorrere dal ~~4° gennaio 2023~~ **1° luglio 2023**.



# AMMORTIZZATORI SOCIALI

## Fondo territoriale intersettoriale delle province autonome di trento e di bolzano e altri fondi di solidarieta' art. 40 dlgs 148/2015

**1-bis.** A decorrere dal 1° gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina dei fondi di solidarietà territoriale intersettoriale anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente.

- I fondi già costituiti alla predetta data si adeguano alle disposizioni di cui al presente comma entro il ~~31 dicembre 2022~~ **30 giugno 2023**. In mancanza, i datori di lavoro confluiscono, a decorrere dal ~~1° gennaio 2023~~ **1° luglio 2023**, nel fondo di integrazione salariale di cui all'articolo 29, al quale sono trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro medesimi ai soli fini dell'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale.

## Disposizioni finali e transitorie art 44 dlgs 148/2015

~~11-quater. Per i fondi bilaterali di cui all'articolo 26, costituiti nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2021, il termine di adeguamento di cui all'articolo 30, comma 1-bis, e' fissato al 30 giugno 2023 (Abrogato)~~



# AMMORTIZZATORI SOCIALI

## Proroghe cigs settore aereo e aeroportuale

Le domande di accesso alla prestazione integrativa del trattamento di Cassa integrazione guadagni straordinaria, **presentate tra il 1° gennaio e il 30 settembre 2022**, dalle aziende rientranti nel campo di applicazione del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, **sono considerate validamente trasmesse anche se pervenute oltre il termine di decadenza.**

In deroga all'art. 5, c. 8, del DM 7 aprile 2016, la prestazione integrativa può essere anche erogata nelle modalità di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

**ALTRE NOVITA'**

- **AGEVOLAZIONE  
ASSINZIONE ECCELENZE  
SETTORE RISTORAZIONE  
E ENOGRASTRONOMIA**
- **BONUS CARBURANTI 2023**



# ASSUNZIONI AGEVOLATE 2023

## LEGGE DI BILANCIO 2022 – ART. 1 C. 868

Assunzioni nei settori di eccellenza della ristorazione, pasticceria, enogastronomia e turismo e ospitalità alberghiera

Publicato, in GU 296/2022 il DM Politiche agricole, alimentari e forestali del 21.10.2022 contenente i limiti, i criteri e le modalità per la **concessione e l'erogazione di contributi** alle imprese che sottoscrivono **contratti di apprendistato con giovani diplomati nei servizi dell'enogastronomia e dell'ospitalità alberghiera.**

**Contributo** in conto corrente **non superiore al 70% delle spese relative alla remunerazione lorda e a 30mila euro per singola impresa per il 2023.**

I contributi sono concessi nell'ambito del regolamento Ue De Minimis.

**Requisito del giovane:** aver conseguito un diploma di istruzione secondaria superiore presso un Istituto professionale di Stato per l'enogastronomia e l'ospitalità alberghiera (Ipseo) da non oltre cinque anni e **non devono aver compiuto, alla data di sottoscrizione del contratto di apprendistato, i 30 anni di età.**



# ASSUNZIONI AGEVOLATE 2023

## LEGGE DI BILANCIO 2022 – ART. 1 C. 868

Assunzioni nei settori di eccellenza della ristorazione, pasticceria, enogastronomia e turismo e ospitalità alberghiera

Requisiti azienda e adempimenti:

- ✓ **Codici Ateco 56.10.11** (Ristorazione con somministrazione): essere regolarmente iscritte come attive nel registro delle imprese da almeno 10 anni o, in alternativa, devono aver acquistato - nei 12 mesi precedenti la data di pubblicazione del decreto - prodotti certificati Dop, Igp, Sqnpi, Sqnz e prodotti biologici per almeno il 25% del totale dei prodotti alimentari acquistati nello stesso periodo;
- ✓ **Codici Ateco 56.10.30** (Gelaterie e pasticcerie) e 10.71.20 (Produzione di pasticceria fresca), la percentuale si riduce al 5%.

**Attestazione possesso degli ulteriori requisiti previsti dall'art. 5 del D.M. mediante autocertificazione.**



# ASSUNZIONI AGEVOLATE 2023

## LEGGE DI BILANCIO 2022 – ART. 1 C. 868

Assunzioni nei settori di eccellenza della ristorazione, pasticceria, enogastronomia e turismo e ospitalità alberghiera

Requisiti azienda e adempimenti:

- Termini e le modalità di presentazione delle domande di agevolazione saranno definiti entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, con un apposito provvedimento del direttore della Direzione generale per la promozione della qualità agroalimentare e dell'ippica del Ministero.
- La **richiesta di erogazione del contributo** dovrà invece essere **trasmessa** dall'impresa al Ministero **entro i 30 giorni successivi alla data prevista come termine finale del contratto di apprendistato**
- **Possibile anticipo del contributo** del 50% del contributo previa presentazione, da parte dei beneficiari del finanziamento, di una fidejussione bancaria o assicurativa, oppure - in alternativa - nel caso di contratti di apprendistato di durata superiore ai 12 mesi, il pagamento di una somma, a titolo di acconto, pari a 1/3 del contributo concesso al termine del primo anno e di 2/3 al termine del secondo anno del contratto di apprendistato.
- **Il mancato rispetto delle procedure, così come l'assenza dei requisiti richiesti dalla normativa e il licenziamento della risorsa assunta avvenuto prima dello scadere del dodicesimo mese, determinano la revoca e la restituzione dei contributi.**
- Sul punto il decreto prevede un controllo di monitoraggio fisico sulle attività intraprese su un minimo del 5% dei beneficiari delle agevolazioni.



# BONUS CARBURANTE 2023

## Art. 1, D.L. 14 gennaio 2023, n. 5

*Disposizioni in materia di bonus carburante e di trasparenza e controllo del prezzo di vendita al pubblico di carburante per autotrazione*

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917:

- **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, se di importo non superiore a euro 200 per lavoratore.**

# FIS – ADEGUAMENTO ALIQUOTE

## Messaggio Inps 19 gennaio 2023, n. 316

A decorrere dal **1° gennaio 2023**, il FIS è finanziato da:

- **contributo ordinario** pari allo **0,50%**, per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente fino a 5 dipendenti;
- **contributo** pari allo **0,80%** per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente più di 5 dipendenti

❖ Dal periodo di competenza **gennaio 2023**, sono eliminati dalle posizioni contributive attive i codici di autorizzazione “0G”, “0W” e “9E” ed è **attribuito il codice di autorizzazione “9N”**, che dal periodo di competenza gennaio 2023 assume il nuovo significato di *“Azienda che opera su più posizioni con forza aziendale più 5 dipendenti tenuta al contributo FIS”*.

❖ **Le imprese costituite successivamente al mese di gennaio 2023**: se operano su più posizioni contributive e realizzeranno il requisito occupazionale computando i lavoratori denunciati su più matricole, dovranno darne comunicazione alle Strutture territoriali INPS di competenza per consentire l’attribuzione del codice di autorizzazione “9N”.



*A tutti voi grazie  
per l'attenzione e .....  
la pazienza !*

*Arrivederci*