

Padova, 9 gennaio 2023

Circolare n° 01/2023

Alla Spett.le Clientela

Oggetto: "Legge di Bilancio 2023".

Gentili Clienti, riepiloghiamo di seguito in ordine di importanza le principali novità in materia di lavoro introdotte dalla "**Legge di Bilancio 2023**" (Legge n. 197/2022) **in vigore dal 1° gennaio 2023**.

ESONERO CONTRIBUTIVO IVS LAVORATORI DIPENDENTI

E' previsto, per i periodi di paga **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, l'**esonero** sull'aliquota dei **contributi previdenziali** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (**IVS**) dovuta dai **lavoratori dipendenti** del settore pubblico e privato, ad esclusione dei lavoratori domestici, riprendendo l'analoga norma in vigore nel 2022 ma innovandola sostanzialmente.

La nuova formulazione, infatti, prevede che l'esonero a favore del dipendente sia pari:

- al **3%**, se la **retribuzione imponibile non eccede** l'importo mensile di **1.923 euro**;
- al **2%**, se la **retribuzione imponibile** mensile è **superiore a 1.923 euro e non eccede l'importo di 2.692 euro**.

Imponibile previdenziale mensile		Riduzione aliquota IVS	Aliquota IVS effettiva
Limite inferiore	Limite superiore		
-	1.923 euro	3%	6,19%
1.924 euro	2.692 euro	2%	7,19%

N.B.: si attendono ora le indicazioni dell'INPS per la piena operatività della misura.

INCENTIVI ASSUNZIONI

INCENTIVO UNDER 36

La Legge di Bilancio 2023 estende alle **assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato** effettuate **dal 1/01/2023 al 31/12/2023** di **oggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età e non abbiano mai avuto un contratto a tempo indeterminati in precedenza**, l'**esonero contributivo totale** già previsto per le assunzioni dei medesimi soggetti effettuate negli anni 2021 e 2022. L'esonero spetta:

- nella misura del **100% dei contributi previdenziali** dovuti dal datore di lavoro privato (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) e nel **limite massimo** di importo pari a **8.000 euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile;
- per un periodo massimo di **36 mesi**, elevato a **48 mesi** per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**.

INCENTIVO DONNE SVANTAGGIATE

La legge in esame estende alle **assunzioni** effettuate **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023** di **donne cd. "svantaggiate"**, l'**esonero contributivo totale** già previsto per le assunzioni effettuate negli anni 2021 e 2022. L'esonero in trattazione sarà riconosciuto per le **assunzioni a tempo determinato**, a tempo **indeterminato**, nonché per le **trasformazioni a tempo indeterminato** di un rapporto precedentemente agevolato, effettuate **dal 1/01/2023 al 31/12/2023**, di **donne** che si trovano in **una delle seguenti condizioni**:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, con un tasso di disparità uomo-donna che superi di almeno il 25% la disparità media uomo-donna, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Ricorrendo le condizioni soggettive della lavoratrice, l'esonero spetta:

- nella misura del **100% dei contributi previdenziali** dovuti dal datore di lavoro privato (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) e nel **limite massimo** di importo pari a **8.000 euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile;
- per un periodo massimo di **12 mesi in caso di contratto a tempo determinato** (ovvero la minor durata del rapporto) e di **18 mesi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato**.

INCENTIVO ASSUNZIONE PERCETTORI REDDITO DI CITTADINANZA

Viene introdotto un **nuovo esonero contributivo** a favore dei **datori di lavoro privati che nel corso del 2023 assumono** con contratto di lavoro **a tempo indeterminato beneficiari del reddito di cittadinanza** (N.B.: tale esonero è alternativo a quello previsto dall'articolo 8 del DL n. 4/2019 per l'assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza). Il nuovo incentivo si sostanzia in un **esonero** dal versamento del **100% dei contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, ed è riconosciuto:

- per un periodo massimo di **12 mesi** e nel limite massimo di importo pari a **8.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile;
- per le **assunzioni a tempo indeterminato**, ovvero le **trasformazioni** dei contratti a tempo determinato in contratti **a tempo indeterminato**, purché avvenute dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

N.B.: Per la fruibilità degli incentivi anzidetti, occorrerà attendere in primis l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

INCENTIVO ALLA PROSECUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Viene previsto un incentivo per i **lavoratori dipendenti** che, pur avendo raggiunto entro il 31 dicembre 2023 i **requisiti** per il trattamento pensionistico anticipato cd. **Quota 103**, decidano di **rimanere in servizio**.

Il riconoscimento del beneficio non è automatico in quanto è l'interessato a dover decidere se fruirne o meno. È prevista, infatti, in capo al dipendente, la **facoltà di scelta** tra:

1. continuare a versare la quota di contributi a suo carico dovuti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, in modo da aumentare l'importo della pensione futura;

- godere dell'incentivo, rinunciando, ai fini pensionistici, all'accredito contributivo della quota a proprio carico, in relazione al periodo interessato da tale opzione, e ricevere direttamente, in busta paga, il valore della quota stessa.

Non specificando se l'opzione possa essere revocata, la norma demanda a un **decreto ministeriale** la definizione delle **modalità attuative**, da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge in esame.

RIDUZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA PREMI DI PRODUTTIVITA'

Si **riduce** dal 10% al 5% l'**aliquota dell'imposta sostitutiva** per i **premi di produttività** erogati nell'anno 2023 e frutto di accordi sindacali stipulati che abbiano le seguenti caratteristiche:

- premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- entro il limite di **3.000 euro** (4.000 euro se l'azienda coinvolge pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro).

Tale misura trova applicazione per il settore privato e con riferimento ai **titolari di reddito di lavoro dipendente** di importo **non superiore**, nell'anno precedente quello di percezione, a **80.000 euro**.

DETAZZAZIONE DELLE MANCE

La Legge di Bilancio 2023 prevede che le "somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici" (c.d. **mance**), **riversate** a favore di **lavoratori del settore ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande** e titolari di **reddito di lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro**, costituiscano reddito di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro:

- siano **soggette** ad un'**imposta sostitutiva** con l'aliquota del **5%**, **entro il limite del 25%** del **reddito percepito nell'anno** per le relative prestazioni di lavoro, applicata dal sostituto d'imposta;
- siano **escluse** dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi previdenziali, assistenziali e dei premi INAIL e non sono computate ai fini del calcolo del TFR;
- concorrano** alla formazione del **reddito rilevante** per il riconoscimento della spettanza o per la determinazione di **deduzioni, detrazioni o benefici** di qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, quando è richiesto un determinato requisito reddituale.

CONGEDO PARENTALE

Secondo la normativa attuale:

- a **ciascun genitore** lavoratore spetta per **3 mesi**, non trasferibili, un'indennità pari al **30%** della retribuzione;
- i genitori hanno altresì diritto, **in alternativa tra loro**, ad un **ulteriore periodo** di congedo della durata complessiva di **3 mesi**, per i quali spetta un'indennità pari al **30%** della retribuzione.

Novità: la Legge di Bilancio 2023 prevede un **incremento** della misura dell'**indennità per congedo parentale** commisurata sulla retribuzione dal 30% all'**80%** in **alternativa tra i genitori**, per la **durata massima di 1 mese** (poiché i congedi parentali sono fruibili in forma frazionata, anche per più periodi, purchè non superiori ad

un mese) da usufruire **entro il 6° anno** di vita del bambino ovvero entro il 6° anno dall'ingresso in famiglia del minore, nel caso di adozione o affidamento.

N.B.: l'incremento dell'indennità non si applica nei casi in cui il periodo di congedo di maternità obbligatoria o di paternità obbligatorio sia terminato entro il 31 dicembre 2022.

PROROGA DEL DIRITTO AL LAVORO AGILE PER I LAVORATORI "FRAGILI"

Viene **prorogato al 31 marzo 2023** il **diritto al lavoro agile per i lavoratori considerati "soggetti fragili"**, ovvero coloro che sono affetti da patologie croniche con particolare connotazione di gravità individuate dal DM 4 febbraio 2022 e certificate dal medico di medicina generale del lavoratore. Per tali soggetti, il datore di lavoro deve **assicurare 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.

NOVITA' PENSIONISTICHE

QUOTA 103

La Legge di Bilancio 2023 introduce in via sperimentale per il 2023 un'ulteriore ipotesi di pensionamento anticipato, denominata pensione anticipata flessibile. A tale trattamento si può accedere al raggiungimento di un'età **anagrafica** di almeno **62 anni** e di un'**anzianità contributiva** di almeno **41 anni**. Entrambi i **requisiti** devono essere **maturati entro il 31 dicembre 2023**. Inoltre, l'**importo** del trattamento conseguito in base alla fattispecie sperimentale è riconosciuto, in una prima fase, nel rispetto di un **limite massimo mensile pari al 5 volte l'importo del trattamento minimo previsto** nel regime generale INPS (*max 2.818,70 euro lordi mensili*). La liquidazione della parte eccedente tale tetto avrà luogo a decorrere dal mese in cui si avrebbe diritto alla pensione di vecchiaia (mese successivo al compimento di 67 anni di età). La pensione "Quota 103" **non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo**, ad eccezione di quelli derivanti da **lavoro autonomo occasionale** cumulabili nel limite di **5.000 euro** lordi annui. Infine, per la percezione del trattamento è prevista una **finestra di 3 mesi** decorrenti dal mese successivo a quello di maturazione dei requisiti

OPZIONE DONNA

L'uscita pensionistica viene **prorogata** per un altro anno, ma con un **incremento dell'età pensionabile** e con alcuni **vincoli**. Infatti, per accedere alla pensione anticipata esercitando l'opzione donna, le lavoratrici devono aver maturato **entro il 31 dicembre 2022** un'**anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni** (come in passato) e un'età **anagrafica di almeno 60 anni, ridotta di 1 anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni** (min 58 anni di età), senza più nessuna differenza di età tra lavoratrici dipendenti e autonome. Inoltre, le lavoratrici devono essere in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti **requisiti**:

- *assistere al momento della richiesta e da **almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;***
- *avere una **riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%;***

- essere **lavoratrici licenziate o dipendenti di imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa >>>** per tali lavoratrici il **requisito anagrafico è pari a 58 anni**, a prescindere dal numero di figli.

Infine, per la percezione del trattamento la **finestra di 12 mesi** per le lavoratrici **dipendenti** e di **18 mesi** per le **autonome**, decorrenti dal mese successivo a quello di maturazione dei requisiti.

APE SOCIALE

Viene **prorogata fino al 31 dicembre 2023** la possibilità di usufruire del cosiddetto **APE Sociale**. L'APE sociale consiste in una indennità erogata dall'INPS ad alcune categorie di lavoratori fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia o fino all'ottenimento della pensione anticipata. Per accedere all'Ape sociale è necessario appartenere ad una delle seguenti categorie:

1. **Disoccupati** che hanno terminato di percepire l'indennità di disoccupazione (NASPI);
2. **Caregivers**, ovvero lavoratori che al momento della richiesta e da almeno sei mesi assistono familiari conviventi affetti da handicap grave ai sensi della Legge n. 104/1992;
3. **Invalidi civili**, dipendenti o autonomi, con grado di invalidità pari o superiore al 74%;
4. **Lavoratori dipendenti**, in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni, **addetti ai lavori gravosi** per almeno 6 anni negli ultimi 7 o, alternativamente, per 7 anni negli ultimi 10 (*N.B.: sono state introdotte nuove categorie di lavori considerati gravosi*). Per gli operai edili, per i ceramisti e per i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta il requisito di anzianità contributiva viene ridotto ad almeno 32 anni.

Per accedere all'Ape sociale è necessario inoltre possedere almeno **63 anni di età anagrafica ed un minimo di 30 anni di contributi** (36 anni per i lavoratori impiegati nelle attività gravose). Le lavoratrici madri hanno uno sconto di un anno per ogni figlio entro un massimo di due. L'importo erogato, per dodici mensilità all'anno, è pari alla rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, non è soggetto a rivalutazione, e non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI (ex Voucher)

La Legge di Bilancio 2023 interviene con riferimento ai contratti PrestO (articolo 54-bis, DL n. 50/2017) apportando alcune modifiche alla disciplina generale delle prestazioni accessorie rese nei confronti delle imprese.

Importo erogabile

L'importo complessivo che il datore di lavoro può erogare alla totalità dei prestatori occasionali passa **da 5.000 euro a 10.000 euro**. Resta invece **fermo a 5.000 euro il compenso massimo** che può essere **percepito da ciascun prestatore nel corso dell'anno civile** (max 2.500 euro dal singolo datore di lavoro).

Requisiti soggettivi del Datore di Lavoro

Il **limite dimensionale**, comprese le aziende del settore turistico, riferito all'**organico aziendale** che legittima il ricorso alle prestazioni occasionali viene alzato a **10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato** (*limite precedente 5 lavoratori per la generalità e 8 lavoratori per le aziende del settore turistico*).

Datori di lavoro agricoli

Specifiche disposizioni sono dedicate alle prestazioni occasionali nel settore agricolo in **via sperimentale per il biennio 2023-2024**. Le aziende del settore agricolo a partire dal 2023 potranno utilizzare, per un **periodo non superiore a 45 giorni per ciascun lavoratore** nel corso dell'anno solare, le prestazioni di lavoro

occasionale qualora abbiano alle proprie dipendenze **fino a 10 lavoratori** subordinati a tempo indeterminato. Il contratto di prestazione lavoro occasionale:

- può essere utilizzato per **pensionati, disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali** o del **Reddito di cittadinanza, studenti fino a 25 anni iscritti a un corso di studi, detenuti o internati ammessi al lavoro all'esterno**, che (a eccezione dei pensionati) **non abbiano avuto rapporti di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti** – il datore di lavoro sarà tenuto ad acquisire un'**autocertificazione resa dal lavoratore** in ordine alla propria condizione soggettiva;
- può avere una **durata massima di 12 mesi, con limite di 45 giorni di effettivo lavoro** (*in caso di superamento del limite di 45 giorni scatta la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in contratto a tempo indeterminato*). Il limite di 45 giorni si applica al **numero massimo delle presunte giornate di effettivo lavoro**.

Anche nel settore agricolo la **misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro**.

DISPOSIZIONI DI RIORDINO REDDITO DI CITTADINANZA

Nell'ambito del riordino della disciplina del reddito di cittadinanza è previsto, per l'anno **2023**, il **rifinanziamento** di tale misura ma con la previsione di una **riduzione di durata** (max 7 mensilità), nonché modifiche normative che prevedono, tra l'altro, maggiori **limitazioni** e **decadenza** dell'assegno nell'ipotesi di mancata partecipazione al programma di formazione/riqualificazione professionale e in caso di rifiuto della prima offerta congrua di lavoro. Inoltre, a partire **dal 1° gennaio 2024** le **disposizioni** relative al **RDC** saranno **interamente abrogate**.

PROROGA CIGS E MOBILITÀ IN DEROGA NELLE AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA

La Legge di Bilancio stanZIA per il **2023** ulteriori risorse pari a 70 milioni di euro, a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, per la **prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale**, riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti, e di **mobilità in deroga**, previsti **in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa**.

PROROGA CIGS PER CESSAZIONE DI ATTIVITÀ

La Legge di Bilancio proroga per il **2023** e nel limite di spesa di 50 milioni di euro, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, la possibilità per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti e qualora ricorrano determinate condizioni, ad un **trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale** finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale, **per un periodo massimo di 12 mesi**.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo

Cordiali Saluti

I Professionisti dello Studio Bertagnin