

LP ADVISORY

NEWSLETTER 01/2023

19.01.2023



IN QUESTA EDIZIONE

1. Legge di Bilancio 2023 – Le novità in materia di lavoro e previdenza

1

Legge di Bilancio 2023 – Le novità in materia di lavoro e previdenza

Per tutti i clienti

La legge di bilancio 2023 (legge 29 dicembre 2022, n. 199; in GU 29 dicembre 2022, n. 303), in vigore dal 1° gennaio 2023, contiene numerose disposizioni in materia di lavoro, di pensioni, di ammortizzatori sociali e di previdenza sociale. Di seguito si riportano le principali novità.

Contributi a carico dei lavoratori

La legge di bilancio 2023 riconosce un esonero della quota IVS a carico del lavoratore per i periodi di paga dall'1.1.2023 al 31.12.2023, nella misura pari al:

- 2%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- 3%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

L'esonero riguarda tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Assunzioni agevolate per i percettori di reddito di cittadinanza

Al fine di promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari del reddito di cittadinanza, si prevede che i datori di lavoro privati che assumano - con contratto a tempo indeterminato ovvero che trasformano i contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato - soggetti percettori del reddito di cittadinanza possono godere dell'esonero totale (ossia, del 100%) dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

Il beneficio - nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile - è previsto per una durata massima di 12 mesi nel periodo compreso tra l'1.1.2023 e il 31.12.2023 ed è alternativo all'esonero contributivo previsto dall'articolo 8 del DL 4/2019. Sono esclusi dall'agevolazione i rapporti di lavoro domestico. L'efficacia di tale esonero è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'art. 108 paragrafo 3 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Assunzione di giovani under 36

Viene previsto l'esonero del 100% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 8.000 annui, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato (come pure per le trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato), effettuate dall'1.1.2023 al 31.12.2023 di soggetti che:

- alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il 36° anno di età;
- non siano stati precedentemente occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Assunzione agevolata di donne svantaggiate

L'articolo 1, comma 16, legge 178/2020 ha riconosciuto, in via sperimentale, limitatamente alle assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi 9-11, legge 28.6.2012 n. 92. Il beneficio consisteva nell'esonero contributivo nella misura pari al 100%, ma nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

La legge di bilancio 2023 estende il beneficio alle nuove assunzioni effettuate nel periodo 1.1.2023 - 31.12.2023, stabilendo l'esonero del 100% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui.

Ai fini della fruizione dell'esonero è necessaria l'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Possono godere dell'agevolazione i datori di lavoro privati, che assumono donne:

- con almeno 50 anni di età, disoccupate da oltre 12 mesi;
- di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea;
- di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere;
- di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi e ovunque residenti.

L'incentivo riguarda i contratti di:

- assunzioni a tempo determinato (con durata massima dell'esonero di 12 mesi);
- assunzioni a tempo indeterminato (con durata massima dell'esonero di 18 mesi);
- trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato (in questo caso l'esonero è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione).

Lavoro agile

Fino al 31.3.2023 il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile:

- per i lavoratori pubblici e privati cd. "fragili";
- anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti;
- senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

È fatta salva l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, se più favorevoli.

Prestazioni occasionali

Con il fine di rendere meno stringenti i limiti di importo, i limiti di forza lavoro e a rendere più flessibile il ricorso delle prestazioni in esame per il **settore turistico**, viene rivisitato l'ambito di applicazione delle prestazioni occasionali e, in particolare, del contratto di prestazione occasionale.

A tal fine viene innalzato da 5.000 a 10.000 del limite economico massimo posto in capo agli utilizzatori.

Inoltre, viene ampliato il limite relativo alla forza lavoro, per cui potranno accedere al contratto di prestazione occasionale gli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (in luogo della precedente soglia di 5 occupati).

I limiti riguardano anche le attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili con codice ATECO 93.29.1.

Per il **settore agricolo** si dispone il divieto di ricorrere al contratto di prestazione occasionale, a prescindere dalla tipologia di prestatore impiegato. Nello stesso tempo il settore viene interessato dall'introduzione, per il biennio 2023-2024, di un istituto ad hoc per la fruizione di prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato riferite ad attività stagionali, ossia il "Contratto per l'impiego occasionale di manodopera agricola". In particolare, si stabilisce che le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale:

- sono riferite ad attività di natura stagionale non superiori a 45 giornate annue per singolo lavoratore;
- devono essere rese da particolari categorie di soggetti che non abbiano avuto alcun rapporto di lavoro in agricoltura nei 3 anni precedenti all'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato occasionale, quali:
 - o persone disoccupate (art. 19, DLgs. 14.9.2015 n. 150);
 - o percettori di NASpI, DIS-COLL, reddito di cittadinanza (Rdc) e percettori di ammortizzatori sociali. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro occasionale agricolo;
 - o pensionati di vecchiaia o di anzianità (per tali soggetti non si applica il requisito della "non occupazione nel settore agricolo nei tre anni precedenti"). Il compenso erogato è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico;
 - o giovani con meno di 25 anni di età, compatibilmente con gli impegni scolastici, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, o in qualunque periodo dell'anno, se regolarmente iscritti ad un ciclo presso un'Università;
 - o detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno ai sensi dell'art. 21, legge 26.7.1975, n. 354, nonché soggetti semiliberi provenienti dalla detenzione o internati semiliberi.

Quale attestazione della situazione soggettiva, il datore di lavoro è tenuto ad acquisire da tali soggetti un'autocertificazione in relazione allo status, prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

Inoltre, si prevede:

- che il contratto possa avere una durata massima di 12 mesi;
- l'obbligo, per i datori di lavoro agricoli, di inoltrare al competente Centro per l'impiego, prima dell'inizio della prestazione, la comunicazione obbligatoria (articolo 9-bis, DL 1.10.1996, n. 510);
- che il compenso sia basato sulla retribuzione stabilita dai Contratti collettivi nazionali e provinciali stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale e che sia erogato direttamente dal datore di lavoro con strumenti tracciabili;

- che per il lavoratore detto compenso sia esente da qualsiasi imposizione fiscale e che non incida sullo status di disoccupato o inoccupato entro un limite, per anno civile, di 45 giornate di prestazione;
- che, dal punto di vista contributivo, la contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore per lo svolgimento delle prestazioni lavorative in esame sarà considerata utile ai fini di eventuali successive prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione anche agricole e che sarà computabile ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno;
- che l'iscrizione dei lavoratori nel Libro Unico del Lavoro possa avvenire 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;
- che il versamento della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola all'INPS, comprensiva di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati dovrà essere fatto nella misura di aliquota prevista dall'art. 1, co. 45, legge 13.12.2010, n. 220, per i territori svantaggiati, entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione;

Per eventuali violazioni della disciplina è stabilito uno specifico impianto sanzionatorio, per il quale non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13, Dlgs 23.4.2004, n. 124.

Assegno unico universale

Le modifiche alla disciplina dell'assegno unico e universale di cui al Dlgs 230/2021, decorrenti dall'1.1.2023, vanno nelle seguenti direzioni:

- aumentare, al ricorrere delle condizioni previste dalla norma, degli importi base dell'assegno previsto per i nuclei familiari con figli minori fino a 3 anni. In particolare, si dispone un aumento del 50% dell'importo di assegno unico e universale per ciascun figlio di età inferiore a un anno presente nel nucleo familiare, come pure un analogo aumento per ciascun figlio di età compresa tra uno e 3 anni, ma a condizione che nel nucleo familiare (avente un ISEE fino a 40.000 euro) siano presenti almeno tre figli. Così, a tutti i figli affetti da disabilità a carico è riconosciuto in via strutturale, senza limiti di età, un importo base massimo pari a 175 euro;
- rendere strutturali gli incrementi previsti per il 2022 dall'articolo 38, DL 73/2022 in favore dei figli maggiorenni disabili. Inoltre, per i figli disabili a carico maggiorenni under 21 troverà applicazione in via strutturale la medesima maggiorazione prevista dall'articolo 4, comma 4, Dlgs 230/2021 per i figli disabili minorenni, che ammonta a 105 euro mensili in caso di non autosufficienza e diminuisce a 95 euro in caso di disabilità grave e a 85 euro in caso di disabilità media. Diventa strutturale anche l'incremento mensile di 120 euro della maggiorazione transitoria prevista dall'articolo 5, comma 9-bis, Dlgs 230/2021 per i nuclei familiari con un valore ISEE fino a 25.000 euro con almeno un figlio a carico affetto da disabilità;

- aumentare la maggiorazione forfettaria per i nuclei familiari con quattro o più figli (articolo 4, co. 10, Dlgs 230/2021). Nello specifico, la maggiorazione, pari a 100 euro mensili per nucleo, già riconosciuta dal 2022, viene incrementata del 50%, giungendo ad un importo di 150 euro mensili.

Restano ferme le altre maggiorazioni (artt. 4 e 5 del DLgs. 230/2021), che non sono state oggetto di modifica da parte della norma in esame:

- in caso di figli successivi al secondo;
- qualora l'assegno venga erogato in favore di madri minori di 21 anni;
- per ciascun figlio con disabilità, con importo graduato secondo l'età e le classificazioni della condizione di disabilità;
- per ciascun figlio minore nel caso in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro (cd. "bonus secondo percettore di reddito").

Congedo parentale

Viene disposta la possibilità sia per le lavoratrici madri sia per i lavoratori padri di fruire, in alternativa tra loro, di un mese di congedo parentale, ai sensi dell'articolo 34, Dlgs 26.3.2001, n. 151, indennizzato all'80% a condizione che:

- tale mese venga fruito fino al sesto anno di vita del bambino;
- le lavoratrici e i lavoratori beneficiari terminino il periodo di congedo di maternità o di paternità (di cui al capo III e al capo IV del Dlgs 151/2001) successivamente al 31.12.2022.

Pensione a quota 103

Viene riconosciuto, in via sperimentale per il solo 2023, un accesso pensionistico anticipato, denominato "pensione anticipata flessibile", per coloro che possiedono congiuntamente un'età anagrafica di almeno 62 anni e 41 anni di contributi.

Tali requisiti devono essere raggiunti entro il 31.12.2023, anche se il relativo diritto al pensionamento può essere esercitato successivamente.

I soggetti che maturano i requisiti entro il 31.12.2022 hanno diritto al trattamento a decorrere dall'1.4.2023, ovvero, se dipendenti pubblici, dall'1.8.2023.

Invece, coloro che maturano i requisiti successivamente al 31.12.2022 conseguono il diritto al trattamento trascorsi 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi, ovvero, se dipendenti pubblici, trascorsi 6 mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi e, in ogni caso, non prima della suddetta data dell'1.8.2023.

Il requisito contributivo può essere raggiunto cumulando gratuitamente tutti i periodi contributivi non sovrapposti cronologicamente presso tutte le gestioni INPS (ad esclusione, quindi, delle Casse di previdenza professionali).

Incentivo al mantenimento in servizio dei lavoratori

Si introduce un incentivo di carattere contributivo dedicato ai lavoratori dipendenti che, pur avendo maturato entro il 31.12.2023 i requisiti per pensionarsi a "Quota 103", decidono di non accedervi.

Nello specifico, la misura riconosce la possibilità di rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico relativi all'Assicurazione generale obbligatoria (AGO) per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima.

In conseguenza dell'esercizio della facoltà in argomento - non automatico, ma previa richiesta del lavoratore interessato - viene meno anche ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro a tali forme assicurative della quota a carico del lavoratore, a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell'esercizio della predetta facoltà.

Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, è corrisposta interamente al lavoratore.

Proroga di CIGS e mobilità in deroga in aree di crisi industriale complessa

Vengono stanziati 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 ai fini del completamento dei piani di recupero occupazionale, riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti (articoli 4 e 22, Dlgs 14.9.2015, n. 148), e dei trattamenti di mobilità in deroga, previsti rispettivamente dall'articolo 44, co. 11-bis, Dlgs 14.9.2015, n. 148 e dall'articolo 53-ter, DL 24.4.2017, n. 50 in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa (ai sensi dell'articolo 27, DL 22.6.2012, n. 83, sono situazioni di crisi industriale complessa quelle riconosciute dal Ministero dello sviluppo economico, anche a seguito di istanza della regione interessata, che riguardano specifici territori soggetti a recessione economica e perdita occupazionale di rilevanza nazionale derivante da una crisi di una o più imprese di grande o media dimensione con effetti sull'indotto o da una grave crisi di uno specifico settore industriale con elevata specializzazione nel territorio).

Proroga della CIGS per le imprese in crisi

Viene prorogata per il 2023 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, di cui all'articolo 44, DL 28.9.2018, n. 109.

Lo Studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento o necessità.



Le informazioni qui contenute sono da considerarsi accurate sino alla data di pubblicazione della newsletter; le norme regolatrici la materia potrebbero essere nel frattempo state modificate. Il contenuto di questa newsletter non costituisce, né può essere usato come, sostituto di un parere fiscale e/o legale per una specifica situazione. Il Bureau Plattner non è responsabile per qualsiasi azione intrapresa o meno sulla base di questa newsletter.

Informazioni dettagliate in ordine alla nostra informativa sul trattamento dei dati personali sono riportate nella Privacy Policy, consultabile sul nostro sito web: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Per eventuali domande si prega di contattare il seguente indirizzo email: info@lp-advisory.com.

© LP Advisory | Galleria del Corso 1, 20122 Milan | +39 02 82001000

www.lp-advisory.com
