

# LEGGE DI BILANCIO 2023 (L. 29 DICEMBRE 2022 N. 197)

## INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

Il 1° gennaio 2023 entra in vigore la Legge 29 dicembre 2022 n. 197 contenente il Bilancio di previsione per lo Stato per l'anno finanziario 2023 e il bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025.

Di seguito riportiamo i principali interventi in materia di lavoro e previdenza:

### 1. Esonero contributivo a favore dei lavoratori dipendenti (art. 1 c. 281)

Dal 01.01.2023 al 31.12.2023 è previsto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per tredici mensilità pari al:

- 2% se la retribuzione imponibile (su base mensile) non eccede l'importo mensile di 2.692 euro
- 3% se la retribuzione imponibile (su base mensile) non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.

### 2. Decontribuzione giovani lavoratori agricoli (art. 1 c. 300)

È stato prorogato fino al 31.12.2023 alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola l'esonero contributivo previsto dall'art. 1 c. 503 L. n. 160/2019 a favore dei coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali (IAP) con età inferiore a 40 anni. L'esonero è totale e riguarda la quota IVS e il contributo addizionale per un periodo massimo di 24 mesi di attività.

### 3. Smart working e lavoratori fragili (art. 1 c. 306)

Confermato fino al 31.03.2023 lo smart working per i dipendenti del settore pubblico e privato affetti da patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della Salute n. 221/2021, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

### 4. Reddito di cittadinanza (art. 1 c. 313 e ss)

È stata predisposta l'abrogazione del reddito di cittadinanza dal 01.01.2024 ed è stata ridefinita la disciplina per l'anno 2023:

- la durata del c.d. "RDC" è limitata a 7 mensilità (fatta eccezione per nuclei familiari con persone disabili, minori o over 60 anni) e si decade dal beneficio nel caso in cui uno dei componenti del nucleo NON accetti la prima offerta di lavoro
- tutti i beneficiari saranno tenuti all'adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale e sono obbligati a frequentare un corso di formazione o riqualificazione professionale per un periodo di sei mesi, pena la decadenza del beneficio per l'intero nucleo. Inoltre, i comuni potranno impiegare TUTTI i percettori del "RDC" nell'ambito di progetti utili alla collettività (non più fino ad un terzo, come finora previsto)
- i beneficiari di età tra 18 e i 29 anni che non hanno adempiuto all'obbligo scolastico dovranno iscriversi e frequentare percorsi di istruzione di primo livello (o funzionali allo stesso)
- la componente del reddito di cittadinanza prevista per il pagamento del canone di locazione sarà erogata direttamente al locatore fino ad un massimo di 3.360 euro annui
- il maggior reddito percepito in forza di contratti di lavoro stagionale o intermittente non concorre alla determinazione del beneficio economico entro il limite massimo di 3.000 euro.

### 5. Congedo parentale (art. 1 c. 359)

Ai lavoratori che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, paternità, successivamente al 31.12.2022 è riconosciuto un ulteriore mese di congedo parentale all'80 % (anziché al 30%) della retribuzione, da utilizzare entro il sesto

# LEGGE DI BILANCIO 2023 (L. 29 DICEMBRE 2022 N. 197)

## INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

anno di vita del bambino (ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione. È riconosciuto in alternativa (o in alternativa per frazioni di periodo) alla madre o al padre.

### 6. Prestazioni occasionali – “Voucher lavoro” (art. 1 c. 342 e ss.)

È aumentato da 5.000 a 10.000 euro il limite massimo di compensi annui che possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore in riferimento alla totalità delle prestazioni. Resta invece fermo a 5.000 euro il compenso massimo che può essere percepito da ciascun prestatore nel corso dell'anno civile.

È stata ampliata la platea dei datori di lavoro che possono utilizzare le prestazioni di lavoro occasionale: la disciplina si applica infatti anche alle attività lavorative svolte nell'ambito di discoteche, sale da ballo, night club e simili (cod. ATECO 93.29.1). Sono esclusi i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (in precedenza erano 5).

È stato previsto un *regime sperimentale per il settore agricolo*: per il biennio 2023-2024 le imprese agricole possono ricorrere a prestazioni occasionali per un massimo di 45 giornate per ciascun lavoratore e può essere utilizzato per pensionati, disoccupati, studenti fino a 25 anni, percettori di ammortizzatori sociali o reddito di cittadinanza, detenuti ammessi al lavoro esterno che (ad eccezione dei pensionati) non abbiano avuto rapporti di lavoro subordinato in agricoltura negli anni precedenti.

Può avere una durata massima di 12 mesi con il limite di 45 giorni di lavoro effettivo. Se superati, scatta la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in contratto a tempo indeterminato.

Il compenso erogato è esente da qualsiasi imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupazione ed è cumulabile con qualsiasi tipo di trattamento pensionistico.

N.B.: non sono variate le modalità di iscrizione alla procedura INPS (da parte del prestatore e utilizzatore) né l'importo orario minimo e le modalità di pagamento delle prestazioni.

### 7. Assegno Unico Universale (art. 1 c. 357)

La misura dell'assegno viene aumentata del 50% per ciascun figlio di età inferiore ad un anno, oppure di età inferiore ai 3 anni nel caso in cui l'ISEE del nucleo familiare sia inferiore o pari a 40.000 euro e nel nucleo vi siano almeno 3 figli.

Si eleva inoltre da 100 a 150 euro la maggiorazione forfettaria per i nuclei familiari con 4 o più figli a carico.

Vengono rese permanenti le maggiorazioni dell'assegno per persone con disabilità e vengono incrementate le maggiorazioni ai nuclei familiari con figli disabili a carico.

### 8. Mance – tassazione agevolata al 5% (art. 1 c. 58 e ss.)

È stato introdotto un regime fiscale specifico per quanto riguarda le mance (liberalità che i clienti destinano ai dipendenti nei settori della ristorazione e del turismo). Viene infatti prevista l'imposta sostitutiva al 5% per le mance corrisposte ai lavoratori che operano nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande con redditi fino a 50.000 euro.

### 9. Tassazione sostitutiva dei premi di risultato ridotta dal 10% al 5%

Per i premi e le somme erogate nel 2023 come premi di risultato derivanti da un accordo aziendale o dall'adesione ad accordo territoriale l'aliquota sostitutiva prevista dalla L. 28 dicembre 2015 n.208 è ridotta al 5% per i redditi fino a 80.000 euro.

# LEGGE DI BILANCIO 2023 (L. 29 DICEMBRE 2022 N. 197)

## INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

### 10. Assunzioni Agevolate (art. 1 c. 294-299)

Sono previsti sgravi contributivi per i datori di lavoro privati al fine di promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari del reddito di cittadinanza, giovani (che non abbiano compiuto 36 anni) e personale femminile.

Di seguito si riportano i dettagli previsti dalla Legge di Bilancio 2023 per le diverse tipologie di assunzione. In ogni caso è da considerare che l'efficacia delle agevolazioni di seguito descritte è **condizionata all'autorizzazione della Commissione Europea per gli Aiuti di Stato**.

- Sgravio contributivo per l'assunzione di percettori di reddito di cittadinanza:

- Periodo di riferimento: dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023
- Rapporti di lavoro incentivati: assunzione a tempo indeterminato o trasformazione di contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato
- Misura dell'esonero: 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nella misura massima di 8.000 € annui (da riparametrare su base mensile).
- Durata dell'esonero: periodo massimo di 12 mesi
- Esclusioni: contratti di lavoro domestico

- Sgravio contributivo per l'assunzione di giovani:

Lo sgravio si applica per i contratti stipulati con i lavoratori che al momento dell'assunzione o della trasformazione non abbiano ancora compiuto 36 anni e che non siano mai stati occupati precedentemente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con qualsiasi datore di lavoro.

Inoltre, il datore di lavoro non deve aver proceduto nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedere nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica.

- Periodo di riferimento: dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023
- Rapporti di lavoro incentivati: assunzione a tempo indeterminato o trasformazione di contratti già in essere in contratti a tempo indeterminato
- Misura dell'esonero: 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nella misura massima di 8.000 € annui (per il 2022 il limite previsto era di 6.000 € annui) da riparametrare su base mensile
- Durata dell'esonero: periodo massimo di 36 mesi (elevato a 48 mesi per le sole assunzioni effettuate in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna)
- Esclusioni: contratti di lavoro domestico, di apprendistato ed assunzioni effettuate entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio.

- Sgravio contributivo per l'assunzione di donne

- Periodo di riferimento: dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023
- Rapporti di lavoro incentivati: assunzione a tempo determinato, a tempo indeterminato o trasformazione di contratti già in essere in contratti a tempo indeterminato
- Misura dell'esonero: 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nella misura massima di 8.000 € annui (per il 2022 il limite previsto era di 6.000 € annui) da riparametrare su base mensile

# LEGGE DI BILANCIO 2023 (L. 29 DICEMBRE 2022 N. 197)

## INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

- Durata dell'esonero: periodo massimo di 12 mesi per le assunzioni con contratto a tempo determinato e di 18 mesi per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato.

Lo sgravio si applica per i contratti stipulati con donne in possesso di almeno uno dei seguenti *requisiti*:

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

È stata prevista come condizione per la fruizione dello sgravio il "*requisito occupazionale*": le assunzioni devono necessariamente comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

**Si ricorda che per la fruizione di qualsiasi tipo di beneficio è sempre necessario da parte dei datori di lavoro la regolarità contributiva (possesso DURC) e il rispetto degli obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, se presenti.**

### 11. Interventi in materia previdenziale:

- *Quota 103, disposizioni in materia di pensione anticipata (art. 1 c. 283-285)*

In via sperimentale per il 2023 la Legge di Bilancio introduce un trattamento pensionistico anticipato a cui può accedere chi, entro il 31 dicembre 2023, avrà un'età anagrafica di almeno 62 anni ed un'anzianità contributiva di almeno 41 anni (c.d. Quota 103).

Il trattamento pensionistico "quota 103" non sarà cumulabile, dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o da lavoro autonomo, con l'unica eccezione della compatibilità con i redditi da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi annui.

- *Incentivo alla prosecuzione dell'attività lavorativa*

I lavoratori dipendenti che nel 2023 raggiungeranno i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato "Quota 103" ma che rimarranno in servizio, potranno richiedere al datore di lavoro la corresponsione in proprio favore di un bonus pari all'importo corrispondente alla quota di contribuzione alla gestione pensionistica a carico del dipendente, con conseguente esclusione del versamento della quota contributiva e del relativo accredito. Si tenga presente che l'applicazione operativa di tale bonus è subordinata ad un decreto del Ministero del lavoro che dovrà essere emesso prossimamente.

- *APE sociale*

La Legge di Bilancio 2023 ha previsto la proroga per tutto il 2023 dell'APE sociale. Quindi, per i lavoratori addetti a mansioni gravose o pesanti per almeno 7 degli ultimi 10 anni, ovvero per almeno 6 degli ultimi 7 anni, rimane la possibilità di accedere alla misura se nel 2023 saranno in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni. L'anzianità contributiva è ridotta a 32 anni per gli operai edili, ceramisti, conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta.

- *Opzione donna*

La legge di Bilancio ha confermato per tutto il 2023 la cd "Opzione donna" stabilendo però nuovi requisiti.

# LEGGE DI BILANCIO 2023 (L. 29 DICEMBRE 2022 N. 197)

## INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

La norma prevede la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato a favore delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2022 abbiano maturato un'anzianità contributiva pari almeno a 35 anni ed un'età anagrafica di almeno 60 anni (ridotta di un anno per ogni figlio e nel limite massimo di 2 anni) e che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- assistano, al momento della richiesta e da almeno 6 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 (c.d. Caregiver familiari)
- abbiano una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74% (accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile)
- siano lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa presente presso il Ministero per le imprese e il Made in Italy. In questo caso, la riduzione di 2 anni del requisito anagrafico di 60 anni trova applicazione a prescindere dal numero di figli.