

LEGGE DI BILANCIO 2023: NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

Circolare 3/2023

Riferimenti normativi
Legge n. 197/2022

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 43/L alla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29/12/2022, la Legge n. 197 che ha introdotto, tra le altre, modifiche in materia di lavoro con effetto dal 1° gennaio 2023.

Si fornisce di seguito una sintesi delle disposizioni di maggior interesse per i datori di lavoro.

Esonero contributivo IVS a carico dei lavoratori dipendenti

Viene confermato per tutto il 2023, l'esonero contributivo IVS sulla quota dei contributi dovuti dai lavoratori dipendenti, pari al 2% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692,00 euro. Inoltre, per i lavoratori che percepiscono mensilmente una retribuzione imponibile non superiore a 1.923,00 euro, l'esonero contributivo spetta in misura pari al 3%. Resta confermata l'applicabilità dell'esonero anche sulla tredicesima mensilità.

Incentivi under 36, donne svantaggiate e percettori di Reddito di Cittadinanza

I datori di lavoro che, nel corso dell'anno 2023, assumono o trasformano con contratto di lavoro a tempo indeterminato persone di età inferiore a 36 anni, potranno beneficiare di un esonero pari al 100% dei contributi previdenziali a loro carico, nel limite massimo di 666,67 euro mensili, per 36 mesi. Qualora l'assunzione venga effettuata in una sede o unità produttiva situa nelle regioni Abruzzo, Molise, Campagna, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, la durata massima si estende a 48 mesi.

L'incentivo cosiddetto "donne svantaggiate" è riconosciuto nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro che assumono, tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023, personale femminile con le seguenti caratteristiche:

- 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 di fondi strutturali dell'Unione Europea e prive di impiego da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età operanti in settori caratterizzati da forte disparità di genere e disoccupate da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età disoccupate da almeno 24 mesi.

Per le assunzioni a tempo determinato l'esonero è applicabile per massimo 12 mesi, che aumentano a 18 per le assunzioni a tempo indeterminato, nel limite massimo di importo pari a 8.000,00 euro annui.

Dal 1° gennaio 2023 i datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, beneficiari di reddito di cittadinanza possono godere di un incentivo contributivo pari al 100% dei contributi a proprio carico, per una durata massima di dodici mesi e nel limite di 8.000,00 euro su base annua.

Tali incentivi rientrano all'interno della disciplina in materia di aiuti di stato e pertanto per la loro fruizione è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea.

Smart working semplificato

Viene prorogato fino al 31 marzo 2023 il diritto allo smart working per i soli lavoratori c.d. fragili.

Prestazioni occasionali

La Legge interviene modificando la normativa sulle prestazioni occasionali ex art. 54-bis del D.L. 50/2017 (PrestO). Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, alle condizioni e secondo le modalità previste dall'ordinamento.

Possono ora ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionale i datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti (in precedenza il limite era 5) a tempo indeterminato, per un importo complessivo che passa da 5.000,00 a 10.000,00 euro. Resta invariato il limite individuale di 5.000,00 euro quale compenso, a medesimo titolo, che il soggetto può percepire nell'anno civile, di cui 2.500,00 euro in favore del medesimo utilizzatore. I PrestO possono essere utilizzati anche nelle attività di discoteche, sale da ballo, night club e simili.

I datori di lavoro agricoli, in via sperimentale, potranno ricorrere alle prestazioni occasionali per un massimo di 45 giornate lavorative per ciascun lavoratore.

Le prestazioni di lavoro occasionale sono soggette all'obbligo di comunicazione preventiva e sono attivabili mediante la procedura presente nella piattaforma informatica gestita dall'INPS, alla quale devono obbligatoriamente registrarsi sia gli utilizzatori che i prestatori di lavoro. Tale piattaforma consentirà l'erogazione e l'accreditamento dei compensi ai prestatori nonché la valorizzazione della loro posizione contributiva sulla base delle prestazioni occasionali effettuate.

Congedo parentale

Ai lavoratori viene riconosciuto, fino al sesto anno di vita del bambino (ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore), un mese di congedo parentale remunerato all'80% (anziché del 30%), a condizione che il congedo di maternità o di paternità non sia terminato nel 2022.

Riduzione dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato

L'imposta sostitutiva applicata sui premi di risultato nonché sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, viene ridotta al 5% (anziché 10%). Resta fermo che, per poter essere applicata, l'erogazione del premio deve essere prevista in esecuzione di accordi aziendali o territoriali. La riduzione trova applicazione su somme fino al limite annuo di 3.000,00 euro per coloro che, nell'anno precedente, hanno conseguito un reddito non superiore a 80.000,00 euro.

Quota 103

Il legislatore modifica, in via sperimentale, per il 2023, i requisiti per accedere alla pensione anticipata per coloro che sono iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria o alla Gestione Separata Inps, introducendo la c.d. Quota 103. Di conseguenza, il diritto alla pensione anticipata, a decorrere dal 2023, si maturerà con 62 anni di età e 41 anni di anzianità contributiva.

Contestualmente, è previsto un incentivo per coloro che, pur essendo in possesso dei requisiti per accedere anticipatamente alla pensione, permangono in servizio. In particolare, l'interessato, a seguito di sua richiesta, potrà decidere se:

- continuare a versare la quota di contribuzione a proprio carico, aumentando così l'importo della pensione futura;
- percepire direttamente in busta paga il valore della quota spettante, rinunciando all'accredito contributivo.

Ape sociale

Viene prorogato al 31 dicembre 2023 la possibilità di richiedere il c.d. Ape sociale, ovvero l'indennità erogata dall'Inps, fino al raggiungimento della pensione, in favore di disoccupati, caregivers, invalidi civili con grado di invalidità pari o

superiore al 74%, lavoratori dipendenti impiegati in lavori gravosi nel rispetto di determinati quesiti, con almeno 63 anni di età.

Opzione donna

Viene posticipato il termine entro il quale esercitare la c.d. “opzione donna”, per accedere alla pensione anticipata, a favore delle lavoratrici che, alla data del 31 dicembre 2022, abbiano maturato un’anzianità contributiva di 35 anni o superiore ed un’età anagrafica di almeno 60 anni. Tale requisito viene ridotto di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni. Per potervi accedere, le lavoratrici devono essere in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti:

- assistere da almeno sei mesi il coniuge o un parente entro il secondo grado convivente con handicap grave;
- avere una riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74%;
- essere state in forza di imprese in crisi aziendale. In tal caso, il requisito anagrafico è pari a 58 anni.

Assegno unico universale

Dal 1° gennaio 2023:

- la misura dell’AUU viene aumentata del 50% per ciascun figlio di età inferiore ad un anno e fino a 3 anni per i nuclei familiari con ISEE inferiore a 40.000,00 euro e con almeno 3 figli;
- la maggiorazione forfettaria per i nuclei con almeno 4 figli a carico sale a 150,00 euro;
- viene confermato l’incremento di 120,00 euro al mese della maggiorazione transitoria riconosciuta ai nuclei familiari con almeno un figlio a carico con disabilità e con ISEE non superiore a 25.000,00 euro.

Cigs per cessazione di attività

Viene prorogato per tutto il 2023 e per un periodo massimo di 12 mesi l’accesso per le aziende in crisi aziendale al trattamento straordinario di integrazione salariale, in deroga alle normali previsioni della normativa, finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale.

Detassazione delle mance

Le somme corrisposte in modo liberale da clienti a lavoratori dipendenti del settore privato, ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande (di cui all’articolo 5 della Legge n. 287/1991), titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 50.000,00 euro, costituiscono reddito di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono 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. Tali somme rimangono escluse dall’imponibile contributivo e dalla retribuzione utile ai fini del TFR.

Per l’attuazione delle singole previsioni si attendono le indicazioni operative da parte dell’INPS, delle quali sarà nostra cura informarvi prontamente.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi chiarimento o approfondimento.

Cordiali saluti.