Legge di bilancio 2023: le novità in materia di lavoro e previdenza

In data 29 dicembre è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 303 del 29 dicembre 2022 – Supplemento Ordinario n. 43 la **Legge 29 dicembre 2022 n 197** recante "**Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025** ".
La manovra, approvata e pubblicata in Gazzetta Ufficiale in anticipo rispetto alle previsioni, mette in campo 35 miliardi di euro suddivisi nei 21 articoli e 1.017 commi, di cui 903 concentrati nel articolo 1.
Per quanto concerne la materia di lavoro e previdenza sono da segnalare i seguenti provvedimenti:

Detassazione premi produttività – Riduzione dell'imposta sostitutiva applicabile ai lavoratori dipendenti (art. 1, comma 63):
La disposizione stabilisce la riduzione al 5 per cento, in luogo del vigente 10 per cento, dell'aliquota sostitutiva applicabile alle somme erogate nel 2023 sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa.
Ai sensi dell'art. 1, comma 182 della L. n. 208 del 2015 (Legge di stabilità 2016), i premi di risultato di ammontare variabile, erogati in esecuzione dei contratti collettivi aziendali e territoriali, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell' IRPEF pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi (4 mila euro se l'azienda coinvolge pariteticamente i lavoratori nella organizzazione del lavoro). Tali disposizioni trovano applicazione nel settore privato ai soli titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 80.000 €.
Considerato il mancato gettito fiscale, il costo totale

dell’ulteriore detassazione è stimato in 222,3 milioni di euro nel 2023 e 6,9 milioni nel 2024.

Taglio del cuneo fiscale – Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (art. 1, comma 281):
La norma, modificata nel corso della discussione alla Camera, conferma per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, un esonero sulla quota di contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, esclusi i lavoratori domestici, già previsto per il 2022.
Tale esonero è pari al 2 per cento se la retribuzione imponibile non eccede l’importo mensile di 2.692 euro (RAL 35.000 €) e al 3 per cento se la medesima retribuzione non eccede l’importo mensile di 1.923 euro (RAL 25.000 €, in luogo dei 1.538 euro originariamente previsti prima della discussione alla Camera.
In entrambi i casi la retribuzione imponibile è parametrata su base mensile per tredici mensilità, e i limiti di importo mensile sono maggiorati del rateo di tredicesima per la competenza del mese di dicembre. Gli oneri di finanza pubblica sono stimati in 3.899 milioni di euro per il 2023 e in 869 milioni di euro per il 2024.

Quota 103 – Disposizioni in materia di pensione anticipata (art. 1 commi 283 – 285):
In via sperimentale per il 2023 la Legge di Bilancio introduce un’ulteriore fattispecie di pensionamento anticipato al raggiungimento di un’età anagrafica di 62 anni di età e un’anzianità contributiva di almeno 41 anni (cd. quota 103).
Possono accedervi i lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati, e i lavoratori autonomi e parasubordinati se iscritti alle gestioni previdenziali INPS. E’ escluso dal canale di accesso anticipato il personale militare, quello delle forze dell’ordine e del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco.

Il trattamento è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a cinque volte il trattamento minimo (2818,7 €). Il massimale così definito trova applicazione sino al raggiungimento dei requisiti anagrafici per la pensione di vecchiaia.
Raggiunti i requisiti per il pensionamento anticipato con quota 103, il trattamento decorre trascorsi tre mesi dalla maturazione dei requisiti. Per i dipendenti pubblici la richiesta di collocamento a riposo deve giungere con un preavviso minimo di 6 mesi. Regole specifiche sono previste per i lavoratori del comparto scuola che dovranno presentare domanda entro il 28 febbraio per ricevere il primo accredito dall'inizio del nuovo anno scolastico/accademico.
Ai fini del conseguimento del requisito contributivo, i periodi assicurativi maturati nelle diverse gestioni pensionistiche sono cumulabili gratuitamente (cfr INPS circ. n. 11 del 29.01.2019), a condizione che i periodi non siano tra loro coincidenti o che il soggetto non sia già titolare di altro trattamento pensionistico diretto.
Per quanto concerne il cumulo con redditi di lavoro dipendente, il trattamento liquidato con quota 103 non è cumulabile con redditi da lavoro dipendente o autonomo sino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, ad eccezione di quelli da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi annui, limite che corrisponde alla soglia di esclusione dalla contribuzione pensionistica.

Incentivo alla prosecuzione dell'attività lavorativa (art. 1, commi 286 – 287):
Per il lavoratore dipendente, pubblico e privato, che abbia raggiunto, o raggiunga entro il 31 dicembre 2023, i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato quota 103 è riconosciuta la facoltà di richiedere al datore di lavoro la corresponsione in busta paga dell'importo di contribuzione a proprio carico, con conseguente esclusione del versamento della quota contributiva.

Entro trenta giorni dall’approvazione della Legge di bilancio è prevista l’adozione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di un decreto per la definizione delle modalità attuative della norma.

Proroga APE Sociale (art. 1, commi 288 – 291):

La Legge di bilancio proroga l’applicazione sperimentale dell’ istituto a tutto il 2023. Possono accedere all’ APE Sociale i soggetti con un’età anagrafica minima di 63 anni, che non siano già titolari di pensione diretta.

L’indennità di Ape Sociale è concessa fino al raggiungimento dei requisiti della pensione di vecchiaia o anticipata a lavoratori che svolgono mansioni gravose, invalidi civili al 74 per cento, lavoratori dipendenti in stato di disoccupazione che abbiano esaurito il trattamento di NASpI (o equivalente) e caregivers.

Opzione donna (art. 1, commi 292):

La norma estende la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato a favore delle lavoratrici che abbiano maturato entro il 31 dicembre 2022 un’anzianità contributiva pari almeno a 35 anni, con età anagrafica di almeno 60 anni (ridotta di un anno per ogni figlio e nel limite massimo di 2 anni) e siano in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti :

- assistano da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave39, 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 (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 di cui all’articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 29640. In questo caso, la riduzione di due anni del requisito anagrafico di 60 anni trova applicazione a prescindere dal numero di figli.

Quanto al regime delle decorrenze, viene confermato quanto previsto nella previgente normativa con il conseguimento al diritto al trattamento pensionistico trascorsi diciotto mesi dalla maturazione dei requisiti per le lavoratrici autonome e dodici per le lavoratrici dipendenti. Regole specifiche sono invece previste per le lavoratrici del comparto scuola che, in una fase di prima applicazione, dovranno presentare domanda di collocamento a riposo entro il 28 febbraio 2023, per vedersi erogato il primo assegno dalla data di inizio del nuovo anno scolastico o accademico.

Esoneri contributivi per l’assunzione di beneficiari di reddito di cittadinanza (art. 1 comma 294) :

Ai datori di lavoro privati che nel 2023 assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato beneficiari del reddito di cittadinanza è riconosciuto l’esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a loro carico con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Inail, ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Tale esonero è subordinato all’autorizzazione della Commissione europea ed è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato.

L’ incentivo è riconosciuto per un periodo massimo di dodici mesi e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua (importo così modificato dalla Camera, in luogo dei 6.000 euro originariamente previsti dal ddl di legge in esame), riparametrato e applicato su base mensile. L’esonero in commento si pone in alternativa all’ulteriore esonero dal versamento della contribuzione a carico del lavoratore e del datore di lavoro, previsto dall’articolo 8 del D.L. 4/2019, nel limite dell’ importo mensile del reddito di cittadinanza percepito dal lavoratore e, comunque, non superiore a 780 euro mensili.

Esonero contributivo per assunzioni di giovani al di sotto di 36 anni (art. 1, commi 297):

La norma estende alle nuove assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età l’esonero contributivo totale già previsto dall’articolo 1, comma 10, della L. 178/2020.

- nella misura del 100 per cento 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 su base annua ;
- per un periodo massimo di 36 mesi, come previsto a regime, elevato però in via transitoria a 48 mesi per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna;
- ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l’assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

L’esonero totale dal versamento dei contributi non si applica: ai rapporti di apprendistato e ai contratti di lavoro domestico; alle prosecuzioni di contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato; alle assunzioni, entro sei mesi dall’acquisizione del titolo di studio, di studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro (per un determinato minimo di ore) o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione per le quali già opera a regime l’esonero del 100 per cento .

Esonero contributivo per promuovere l’occupazione femminile (art. 1 comma 289):

La Legge di bilancio estende alle nuove assunzioni di donne

lavoratrici svantaggiate, effettuate nel corso del 2023, l'esonero contributivo totale già previsto per le assunzioni delle medesime donne effettuate nel biennio 2021-2022 dall'articolo 1, comma 16, della L. 178/2020 per le medesime assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022.
Subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, è riconosciuto nella misura del 100 per cento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, per la durata di dodici mesi in caso di contratto a tempo determinato e di 18 mesi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato. L'assunzione deve riguardare 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 sei mesi, senza vincoli temporali di permanenza del requisito della residenza nelle predette aree e con la possibilità che il rapporto di lavoro possa svolgersi anche al di fuori delle aree indicate;
- 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 per cento la disparità media uomo-donna, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

Smart working proroga lavoratori fragili (art. 1, commi 306):
Per il primo trimestre del 2023 è prorogato per i dipendenti,

sia pubblici che privati, che versano in condizioni di fragilità accertate secondo i criteri del D.M. 4 febbraio 2022, il diritto a rendere la propria prestazione lavorativa in modalità agile.
I datori di lavoro saranno pertanto tenuti nell'arco dei primi tre mesi del 2023 ad assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definita dai contratti collettivi applicati, senza alcuna decurtazione dello stipendio. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni di maggior favore eventualmente previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali (art. 1, commi 342 – 354):

Le modifiche apportate alla disciplina delle prestazioni occasionali sono volte a consentire un più ampio ricorso all'istituto. Viene aumentato da 5.000 a 10.000 euro il limite massimo di compensi che, nel corso di un anno, possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore in riferimento alla totalità dei prestatori. Resta, invece, fermo a 5.000 euro il compenso massimo annuale che può essere percepito da ciascun prestatore.
La platea dei datori di lavoro che possono acquisire le prestazioni di lavoro occasionale viene ampliata. In base alla nuova previsione, non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di 10 (invece che più 5, come previsto dalla disciplina previgente) lavoratori subordinati a tempo indeterminato.
Per il settore agricolo è prevista l'introduzione di una disciplina sperimentale, valida per il biennio 2023-2024, che consente il ricorso alle prestazioni occasionali da parte delle imprese agricole per un massimo di 45 giornate lavorative per ciascun lavoratore. Tale disciplina prevede che le prestazioni di lavoro occasionale possono riguardare solo specifiche categorie di lavoratori (pensionati, disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali o del Reddito di

cittadinanza, studenti fino a 25 anni …) che, ad eccezione dei pensionati non abbiano avuto rapporti di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti. Prevista inoltre una durata massima di 12 mesi, con limite di 45 giorni di effettivo lavoro, e la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in contratto a tempo indeterminato come sanzione per il superamento del limite dei 45 giorni.
Prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto ad acquisire un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione ed è poi obbligato a darne comunicazione al competente Centro per l'impiego.
Le violazioni degli obblighi di comunicazione, o l'utilizzo di soggetti diversi da quelli che possono erogare le prestazioni occasionali, comportano l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 euro a 2.500 euro per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione, salvo che la violazione da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore.
L'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato resta preclusa ai datori di lavoro agricoli che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
L'iscrizione dei lavoratori che erogano prestazioni occasionali di lavoro agricolo nel libro unico del lavoro può avvenire in un'unica soluzione, tenuto conto della scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile. In ogni caso il compenso erogato per prestazioni di lavoro occasionale in agricoltura è esente da qualsiasi imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupazione ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico.

Assegno unico universale per i figli a carico (art. 1 commi

357 e 358):
Con decorrenza dal 1° gennaio 2023, la Legge di bilancio revisiona i criteri di calcolo degli importi dell'assegno unico universale per supportare maggiormente le famiglie numerose e i nuclei familiari che accolgono al proprio interno figli disabili. Nello specifico :
Viene introdotto un incremento della misura dell'assegno pari al 50% per ciascun figlio di età inferiore a un anno, o di età inferiore a 3 anni con un ISEE del nucleo familiare inferiore o pari a 40.000 euro a condizione che nel nucleo medesimo vi siano almeno 3 figli.
La maggiorazione forfettaria dell'assegno, prevista per i nuclei familiari con 4 o più figli a carico a prescindere dalla loro età anagrafica, passa dagli attuali 100 euro a 150 euro mensili. Inoltre le maggiorazioni per persone con disabilità, previste dal DL semplificazioni per il solo 2022, vengono rese permanenti.
E' confermato infine l'incremento di 120 euro al mese della maggiorazione transitoria riconosciuta, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 230/2021, ai nuclei familiari con almeno un figlio a carico con disabilità qualora sia stato effettivamente percepito, nel corso del 2021, l'assegno per il nucleo familiare (ANF) in presenza di figli minori e il valore dell'ISEE del nucleo familiare non sia superiore a 25.000 euro.

Congedo parentale (art. 1, comma 359):
Il comma 359 apporta modifiche alle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità per quanto concerne il congedo parentale. Con la novella viene riconosciuto un ulteriore mese di congedo da utilizzare entro il sesto anno di vita del bambino riconosciuto in alternativa, anche per frazioni di periodo, alla madre o al padre. Viene inoltre innalzata dal 30 all'80% l'indennità corrisposta durante l'astensione. La disposizione si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità successivamente

al 31 dicembre 2022.

Risorse finanziarie per trattamenti di integrazione salariale (art. 1, comma da 325 a 329):
Sono inoltre stanziati 70 milioni di euro a favore dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria e di mobilità in deroga in favore dei lavoratori delle imprese operanti in aree di crisi industriale (comma 325). Per le misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa vengono destinati 10 milioni (comma 327). Spettano invece 19 milioni di euro all'integrazione economica del trattamento di integrazione salariale straordinaria in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del Gruppo Ilva (comma 328) e 50 milioni di euro per il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale delle imprese che cessano l'attività produttiva (comma 329).

DECRETO-LEGGE 29 dicembre 2022, n. 198

(FV/fv)