



NORMATIVA

PROVVEDIMENTO della SETTIMANA

Legge di bilancio 2023: le misure in materia lavoro

Con il voto di fiducia espresso dall'aula del Senato il 29 dicembre 2022, è stata approvata in via definitiva la **Legge di bilancio 2023**. Il testo contiene molteplici misure sul piano fiscale e di contenimento degli effetti del caro energia, di sostegno delle imprese attraverso l'impiego anche dello strumento dei crediti d'imposta (per le attività di ricerca e di sviluppo e per l'acquisto di beni strumentali nuovi). Approfondiamo in questa sede gli aspetti relativi al lavoro affrontando i temi dell'**esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti**, la disciplina sulle diverse forme di **decontribuzione** per favorire le assunzioni da parte delle imprese e gli interventi su quella che possiamo definire la fase di uscita dal mercato del lavoro con un'analisi dei provvedimenti relativi ad "**Ape sociale**" e "**Opzione Donna**".

Infine, si dedicherà attenzione agli aspetti concernenti l'istituto dell'**Assegno Unico e Universale**.

L'esonero contributivo a favore dei dipendenti

L'esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati è stato introdotto dalla **Legge di bilancio 2022** (articolo 1, comma 121, Legge n. 234/2021) nella misura dello **0,8%** sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, ad eccezione di quelli domestici, per i periodi di paga dal **1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022**, a condizione che la retribuzione imponibile non eccedesse l'importo mensile di **2.692 euro**, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

La percentuale dello 0,8 è stata successivamente elevata a 2 punti percentuali (articolo 20, D.L. n. 115/2022) per i periodi di paga dal **1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022** nei confronti dei medesimi lavoratori e alle stesse condizioni retributive.

Ora il comma 281 della Legge di bilancio 2023 prevede che l'esonero parziale in argomento sia prorogato, alle medesime condizioni, per l'**intero 2023**. Inoltre, si stabilisce che, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di **1.923 euro**, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima, la citata misura dell'esonero sia incrementata di un ulteriore punto percentuale. Pertanto, tale esonero è pari al **3%** se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro (in luogo dei 1.538 euro originariamente previsti nel testo del disegno di legge).

Tenuto conto dell'eccezionalità della misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Esoneri contributivi per assunzioni di giovani, donne e beneficiari Rdc

L'articolo 1, commi da 294 a 300, introduce nuove disposizioni e proroghe in materia di **esoneri contributivi riconosciuti ai datori di lavoro privati per le assunzioni** di determinati soggetti, effettuate nel 2023, previa autorizzazione della Commissione europea. In particolare, il comma 294, con l'obiettivo di promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro dei **beneficiari del reddito di cittadinanza**, riconosce ai datori di lavoro privati



NORMATIVA

che, dal **1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, assumono tali soggetti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per un periodo massimo di **12 mesi**, l'esonero dal versamento del **100%** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL nel limite massimo di importo pari a **8.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico. Il comma 295 riconosce l'esonero di cui al comma 294 anche per le trasformazioni dei **contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato** effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Questa tipologia di beneficio, tuttavia, è alternativo all'esonero previsto dall'articolo 8 del D.L. n. 4/2019 per l'assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza che prevede che, a favore dei datori di lavoro privati che assumono con contratto a tempo determinato, indeterminato o di apprendistato percettori del reddito di cittadinanza, si applichi l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore nel limite dell'importo mensile del reddito di cittadinanza percepito dal lavoratore e, comunque, non superiore a 780 euro mensili.

Al fine, poi, di promuovere l'**occupazione giovanile stabile**, il comma 297 stabilisce che sono estesi gli esoneri per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel 2023 e relative a soggetti che non abbiano compiuto il **trentaseiesimo anno di età** e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa: 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 elevato 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 **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 nella stessa unità produttiva.

Viene esteso (comma 298), inoltre, alle nuove assunzioni di **donne lavoratrici svantaggiate** l'esonero contributivo totale già previsto per le assunzioni delle medesime effettuate nel biennio 2021-2022. Pertanto, il citato esonero è riconosciuto nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro e nel limite massimo di importo innalzato a 8.000 euro su base annua, per la durata di **12 mesi** in caso di contratto a tempo determinato e di **18 mesi** in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato, per le assunzioni effettuate nel 2023 di 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**.

Prorogate infine, dal 31 dicembre 2022 al 31 dicembre 2023 (comma 300), le agevolazioni contributive previste per i neoimprenditori agricoli di età inferiore a 40 anni.



NORMATIVA

APE sociale e Opzione donna

L'APE sociale è stata **prorogata fino al 31 dicembre 2023**. Il comma 289 dell'articolo 1 della nuova Legge di bilancio, conferma poi, anche per il 2023, la possibilità per gli appartenenti alle categorie professionali individuate nell'allegato 2, annesso alla Legge di bilancio 2022, di accedere all'APE sociale qualora svolgano tali attività da almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero da almeno 6 anni negli ultimi 7, e siano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni (32 nel caso di operai edili, ceramisti e conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta).

Circa i termini di presentazione della domanda per poter fruire del beneficio, il comma 290 del citato articolo 1 dispone l'applicazione delle disposizioni di cui al secondo e terzo periodo del comma 165, dell'articolo 1 della Legge n. 205/2017 (che semplifica la procedura per l'accesso all'APE sociale), anche con riferimento ai soggetti che verranno a trovarsi nelle condizioni indicate nel corso del 2023. Conseguentemente, devono ritenersi adeguati i termini e le scadenze attualmente previsti, per cui i soggetti che ne hanno i requisiti possono presentare domanda per il riconoscimento dell'APE sociale entro il **31 marzo 2023**, ovvero (in deroga a quanto previsto dal D.P.C.M. n. 88/2017), entro il **15 luglio 2023**.

In merito alla cosiddetta Opzione Donna, l'articolo 1, al comma 292, modificando l'articolo 16 del D.L. n. 4/2019 e inserendovi il comma 1-bis, consente l'accesso anticipato al trattamento pensionistico, calcolato secondo le regole del sistema contributivo, alle **lavoratrici** che abbiano maturato, **entro il 31 dicembre 2022**, un'anzianità contributiva pari almeno a **35 anni**, abbiano un'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 **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;
- abbiano una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al **74%** accertata dalle competenti commissioni;
- 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. In questo caso, la riduzione di 2 anni del requisito anagrafico di 60 anni trova applicazione a prescindere dal numero di figli.

Confermate le decorrenze (c.d. finestre) pari, rispettivamente, a 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e a 18 mesi per le lavoratrici autonome dalla data di maturazione dei requisiti, per il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico in oggetto.

Il rafforzamento dell'AUU

Per quel che riguarda l'Assegno Unico e Universale il comma 357, integrando l'articolo 4, comma 1, del D.Lgs. n. 230/2021, stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2023 per **ciascun figlio di età inferiore a un anno**, gli importi di cui ai primi quattro periodi del citato comma 1, come rivalutati alle variazioni dell'indice del costo della vita, sono incrementati del **50%**; tale incremento viene riconosciuto inoltre per i nuclei con 3 o più figli per ciascun figlio di età compresa tra 1 e 3 anni, per livelli di ISEE fino a 40.000 euro.

Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2023 la maggiorazione mensile per i **nuclei familiari con 4 o più figli**, pari a 100 euro mensili per nucleo, già riconosciuta per il 2022, è incrementata



NORMATIVA

del **50%**, giungendo così a **150 euro**. Si prevede, altresì, che l'importo di **175 euro mensile** per ciascun figlio con disabilità a carico senza limiti di età non sia più limitato al solo 2022; si rende permanente e non più limitata al 2022 anche la maggiorazione, sulla base della condizione di disabilità come definita ai fini ISEE, degli importi **pari a 105 euro mensili** in caso di non autosufficienza, a 95 euro mensili in caso di disabilità grave e a 85 euro mensili in caso di disabilità media, prevista per ciascun figlio con disabilità di età compresa fra 18 e 21 anni; si elimina conseguentemente la maggiorazione più contenuta (80 euro mensili) prevista dal 2023 per ciascun figlio con disabilità maggiorenne fino al compimento del ventunesimo anno di età, nonché l'assegno dell'importo pari a 85 euro mensili per ciascun figlio con disabilità a carico di età pari o superiore a 21 anni. Infine, si rende permanente e non più limitato al 2022, nel caso di nuclei **con almeno un figlio a carico con disabilità**, l'incremento di 120 euro al mese degli importi della maggiorazione prevista per i nuclei familiari con ISEE non superiore a 25.000 euro e percezione nel 2021 di ANF.

Ulteriori disposizioni in materia di lavoro

Altri aspetti rilevanti che riguardano il mondo del lavoro sono individuabili nelle disposizioni concernenti il **congedo parentale** (comma 359) che elevano, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di **un mese** fino al sesto anno di vita del bambino, **dal 30 all'80% della retribuzione**, l'ammontare dell'indennità spettante per congedo parentale. La suddetta disposizione si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità dopo il **31 dicembre 2022**.

In materia di **lavoro agile** per i lavoratori cosiddetti fragili, la Legge di bilancio 2023, al comma 306 dell'articolo 1, stabilisce che fino al **31 marzo 2023**, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti da specifiche patologie e condizioni, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso il cambiamento di 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, laddove più favorevoli.

Infine, va segnalato l'incremento delle risorse di cui al comma 352 dell'articolo 1 della Legge n. 234/2021 di 60 milioni di euro per l'anno 2023, di 6 milioni di euro per l'anno 2024 e di 8 milioni di euro per l'anno 2025 per l'introduzione di **un'indennità di discontinuità** a favore dei **lavoratori dello spettacolo** iscritti nel Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo.

Riferimenti

Legge 29 dicembre 2022, n. 197



NORMATIVA PRASSI

Riduzione dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi di risultato

Tra le altre misure in materia fiscale contenute nella Legge n. 197/2022 (Legge di bilancio 2023), vi è quella di cui all'articolo 1, comma 63, sulla riduzione dell'imposta sostitutiva applicabile ai **premi di produttività** dei lavoratori dipendenti. La norma prevede, infatti, **l'abbassamento al 5%**, in luogo dell'attuale 10%, dell'aliquota dell'imposta sostitutiva, di cui all'articolo 1, comma 182, della Legge di stabilità 2016 (Legge n. 208/2015), per i **premi e le somme erogati nell'anno 2023**. Si tratta, come noto, dell'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, entro il limite di importo complessivo di **3.000 euro lordi** (innalzato a 4.000 euro se l'azienda coinvolge pariteticamente i lavoratori nella organizzazione del lavoro), che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, è applicata ai premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili dell'impresa**.

I beneficiari dell'agevolazione fiscale in questione sono i lavoratori del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme, a 80.000 euro. Il costo totale della misura, considerando il mancato gettito dell'IRPEF e delle addizionali comunale e regionale, ammonta a 222,3 milioni di euro nel 2023 e 6,9 milioni nel 2024.

Riferimenti

Ministero dell'economia e delle finanze, comunicato 29 dicembre 2022

Contrasto al caro energia, contabilità semplificata e flat tax per autonomi nella Legge di bilancio 2023

Al fine di contrastare l'aumento dei costi dell'energia elettrica e del gas per le imprese, la Legge di bilancio 2023 riconosce anche nel primo trimestre del 2023 il contributo straordinario, sotto forma di credito d'imposta, a favore delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale, **elevandone le percentuali al 45%** (in luogo del 40%) per le imprese gasivore ed energivore. Si estende l'aliquota **IVA ridotta al 5%** alle forniture di servizi di **teleriscaldamento** contabilizzate nelle fatture emesse per i consumi stimati o effettivi dei mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno 2023 (articolo 1, comma 16). Se le forniture sono contabilizzate sulla base di consumi stimati, l'aliquota IVA del 5% si applica anche alla differenza derivante dagli importi ricalcolati sulla base dei consumi effettivi riferibili, anche percentualmente, ai mesi di gennaio, febbraio e marzo dell'anno 2023.

L'aliquota IVA si riduce al **10% per i pellet** in luogo dell'aliquota ordinaria al 22% (articolo 1, comma 73). Sono sospesi fino al 31 gennaio 2023 i procedimenti di interruzione della fornitura per i clienti finali allacciati alla rete del trasporto del gas naturale.

Riguardo alle misure in materia fiscale, si segnala, in particolare, la modifica della disciplina per l'accesso al regime di **contabilità semplificata**, prevedendo l'innalzamento dai 400.000 euro ai **500.000 euro** di ricavi e compensi per le imprese aventi per oggetto prestazioni di



NORMATIVA

servizi, ovvero da 700.000 euro a **800.000 euro** per le imprese aventi per oggetto altre attività, nonché l'innalzamento dal 3 al **6%** della deducibilità delle quote di ammortamento dei fabbricati strumentali utilizzati in determinati settori.

Ancora, tra le misure introdotte per ridurre la pressione fiscale, si ricorda quella relativa all'estensione della **flat tax al 15%** per autonomi e partite IVA con ricavi fino a **85.000 euro**. Si rileva, infine, l'introduzione per i lavoratori autonomi di una flat tax incrementale al 15% con una franchigia del 5% e un tetto massimo di 40.000 euro.

Riferimenti

Ministero dell'economia e delle finanze, comunicato 29 dicembre 2022

Al via il nuovo fascicolo elettronico agricoltura

L'INPS rende noto che nell'ambito del PNRR è stato avviato un percorso di reingegnerizzazione del canale di comunicazione tra l'Istituto, le aziende agricole e i loro intermediari, con l'attuazione del progetto n. 111 "**Nuovo fascicolo elettronico agricoltura**". Si prevede, in questa prima fase, la realizzazione del canale **Comunicazione Bidirezionale**, una modalità di scambio più agevole finalizzata alla storicizzazione delle comunicazioni e alla diminuzione dei tempi di risposta. La nuova Comunicazione Bidirezionale delle aziende agricole è stata sviluppata all'interno del **Cassetto Previdenziale del Contribuente** nella sezione dedicata a queste ultime. In particolare, il nuovo canale consente di: inviare alla struttura territorialmente competente una richiesta o una comunicazione specifica, relativa a un ambito definito tra quelli presenti nel Cassetto Previdenziale; allegare alla richiesta la documentazione a supporto; visualizzare lo stato della propria richiesta coerentemente con lo stato del rispettivo quesito di back-office; visualizzare eventuali commenti inseriti dagli operatori di sede al momento della modifica dello stato del quesito e l'esito finale; ricevere comunicazioni in tempo reale tramite e-mail e SMS della protocollazione e smistamento alla struttura territorialmente competente dell'INPS e della successiva chiusura del quesito di back-office; accedere allo storico delle proprie richieste.

Il canale dà la possibilità anche alla struttura territoriale dell'INPS, di inviare comunicazioni, con allegati, per i medesimi oggetti a disposizione delle aziende, all'interno dell'applicativo Fascicolo Elettronico del Contribuente presente nel sito intranet. È stata implementata anche la funzione "**Agenda Appuntamenti**" che consente di prenotare un appuntamento anche per posizioni contributive afferenti alla Gestione delle aziende agricole in riferimento a una specifica richiesta.

All'interno del Cassetto Previdenziale del Contribuente, infine, sarà presente la sezione "**Telematizzazione**" attraverso cui sarà possibile accedere al Portale "ex DiReSco" per l'inserimento delle domande degli incentivi disponibili in precedenza nella sezione "Comunicazioni on-line" del Cassetto Previdenziale delle aziende agricole.

L'applicazione è raggiungibile dalla sezione "Servizi per le Aziende e Consulenti" nel sito internet istituzionale. Sono abilitati alla funzione i titolari/rappresentanti legali delle aziende agricole con dipendenti e i loro intermediari, purché provvisti di delega.

Riferimenti

INPS, messaggio 29 dicembre 2022, n. 4664