

Torino, 24 gennaio 2023

Gentili Clienti  
Loro sedi

### **Circolare n. 1/2023**

#### **Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2023 – LE PRINCIPALI NOVITÀ**

*(Legge n. 197 del 29 dicembre 2022 – Pubblicata sul Suppl. Ord. n. 43 alla G.U. n. 303 del 29/12/2022)*

Gentili Clienti, in attesa di ulteriori chiarimenti, illustriamo di seguito brevemente alcune delle novità in materia di lavoro, previdenza e fisco introdotte dalla recente Legge di Bilancio 2023, **in vigore dal 1° gennaio 2023**.

Indice degli argomenti trattati:

- 1. ESONERO QUOTA CONTRIBUTI IVS A CARICO DEL LAVORATORE**
- 2. RIDUZIONE IMPOSTA SOSTITUTIVA SUI PREMI DI RISULTATO**
- 3. ASSUNZIONI AGEVOLATE**
  - ✓ **SGRAVI CONTRIBUTIVI PER ASSUNZIONI UNDER 36**
  - ✓ **ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI DI PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA**
  - ✓ **SGRAVI CONTRIBUTIVI DONNE SVANTAGGIATE**
- 4. PRESTAZIONI OCCASIONALI**
- 5. CONGEDO PARENTALE**
- 6. ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI**
- 7. PROROGA DELLA CIGS PER LE IMPRESE IN CRISI**
- 8. PENSIONE**
  - ✓ **QUOTA 103;**
  - ✓ **APE SOCIALE;**

- ✓ **OPZIONE DONNA;**
- ✓ **FONDO PREPENSIONAMENTO PMI.**

\*\*\*

### **1. ESONERO QUOTA CONTRIBUTI IVS A CARICO DEL LAVORATORE**

La Legge di Bilancio 2023 conferma l'esonero (già presente nella Legge di Bilancio 2022, art. 1 comma 121) sull'aliquota dei contributi previdenziali IVS dovuta dai lavoratori dipendenti (ad esclusione dei lavoratori domestici).

L'**esonero** riconosciuto a favore del lavoratore per il periodo paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 è pari al:

- **3%** se la **retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di € 1.923,00;**
- **2%** se la **retribuzione imponibile è superiore ad € 1.923,00 e non eccede l'importo di € 2.692,00.**

È confermata l'applicabilità della suddetta riduzione contributiva altresì con riguardo alla tredicesima mensilità, e resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Sul punto, si attendono chiarimenti da parte degli Istituti previdenziali relativi alla piena operatività della riduzione in esame nonché alle sue modalità di applicazione.

### **2. RIDUZIONE IMPOSTA SOSTITUTIVA SUI PREMI DI RISULTATO**

Per i **premi** (di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione) e le **somme erogate ai sensi dell'art. 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208** (sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di 3.000 €) **nell'anno 2023**, la Legge di Bilancio introduce la **riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva**, dal 10%, **al 5%**.

Tale misura trova applicazione con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione, a 80.000 €.

### **3. SGRAVI CONTRIBUTIVI**

Prima di procedere con l'analisi delle singole fattispecie, si evidenzia che gli **esoneri contributivi di seguito esaminati sono subordinati all'autorizzazione della Commissione Europea** e, pertanto, per la loro fruibilità occorrerà attendere *in primis* l'autorizzazione della Commissione e, conseguentemente, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

- ✓ **SGRAVI CONTRIBUTIVI PER ASSUNZIONI UNDER 36**

È previsto che le disposizioni di cui al comma 10, dell'art. 1, della legge n. 178/2020 si estendano alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Rammentiamo che il citato comma 10 ha previsto, transitoriamente, l'applicazione dell'esonero parziale già previsto dall'art. 1, commi 100 a 105 e 107, della legge n. 205/2017 **nella misura del 100 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro (escluso INAIL) fino a limite massimo di euro 6.000 annui, da riparametrare ed applicare su base mensile.**

L'incentivo si applica ai **lavoratori che al momento dell'assunzione o della trasformazione non abbiano ancora compiuto 36 anni ed a condizione che non siano mai stati occupati precedentemente con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.**

La durata dell'incentivo è di 36 mesi ma la durata sale a 48 mesi se il luogo di lavoro è ubicato in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Qualora infatti l'assunzione venga effettuata in una sede o unità produttiva ubicata in tali regioni, l'esonero contributivo è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi e quindi per dodici mesi in più rispetto alle altre aree del territorio nazionale.

✓ **ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI DI PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA**

La Legge di Bilancio 2023 continua ad incentivare l'impiego stabile dei soggetti beneficiari del Reddito di cittadinanza garantendo al datore di lavoro la possibilità di fruire di uno **sgravio totale dei contributi previdenziali INPS a carico del datore di lavoro, in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato**, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo determinato in tempo indeterminato, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023.

Rammentiamo che rimangono esclusi i rapporti di lavoro domestico.

L'esonero è riconosciuto nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, per un periodo massimo di 12 mesi e nel limite massimo di importo pari a 8.000 € su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero introdotto dalla Legge di Bilancio 2023 è **alternativo** rispetto allo sgravio riconosciuto dalla Legge di Bilancio 2022 (art. 1, c. 74, lett. g), n. 1), L. 30 dicembre 2021, n. 234), pari al minore importo tra:

- contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore;
- importo mensile del Reddito di cittadinanza spettante al nucleo familiare;
- importo di 780 € mensili.

✓ **SGRAVI CONTRIBUTIVI DONNE SVANTAGGIATE**

La Legge di Bilancio 2023, con riferimento allo sgravio in vigore per l'assunzione di **donne**, prevede la proroga e il rafforzamento delle disposizioni di favore per le nuove assunzioni a tempo determinato, indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

**L'esonero contributivo, previsto in misura totale**, è confermato con un nuovo **limite massimo di importo pari a 8.000 € annui**. Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero è riconosciuto, nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nel suddetto limite massimo e per un periodo massimo di diciotto mesi (dodici mesi in caso di assunzione con contratto a tempo determinato), in favore dei datori di lavoro che assumono donne in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre dodici 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 sei mesi;
- 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%, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato, per le assunzioni a tempo determinato e per le trasformazioni di contratti già in essere in contratti a tempo indeterminato.

#### 4. PRESTAZIONI OCCASIONALI

La Legge di Bilancio 2023 interviene con riferimento ai contratti PrestO (articolo 54-bis, DL n. 50/2017) apportando alcune modifiche alla disciplina generale delle prestazioni accessorie rese nei confronti delle imprese.

Sino ad oggi, affinché una prestazione potesse essere definita occasionale **il limite complessivo di compenso** era fissato in € 5.000 annui. La Legge di Bilancio modifica tale soglia portando **il limite di compensi erogabili dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori in complessivi € 10.000**, fermo restando il compenso massimo che può essere percepito da ciascun prestatore nel corso dell'anno civile fissato in € 5.000.

Ulteriore novità riguarda **il limite dimensionale riferito all'organico aziendale** che legittima il ricorso alle prestazioni occasionali: possono farvi ricorso **gli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato** (il limite viene dunque esteso da 5 a 10 lavoratori).

Infine, viene **abrogata** la norma specifica che consentiva il ricorso al contratto di prestazione occasionale per le *“aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori”*.

Novità significative altresì per le prestazioni occasionali nel settore agricolo.

#### 5. CONGEDO PARENTALE

La legge in esame modifica l'art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001 - *“Per i periodi di **congedo parentale** di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta **fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione**, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso”* - introducendo un **incremento** della misura dell'indennità, commisurata sulla retribuzione, dal 30% all'**80%**:

- in alternativa tra i **genitori**;
- per la durata massima di **un mese**;

- da usufruire **entro il sesto anno di vita del bambino** (ovvero entro il medesimo termine dall'ingresso in famiglia del minore, in caso di adozione o affidamento).

L'incremento non si applica qualora il periodo di congedo di paternità o maternità sia terminato entro il 31 dicembre 2022.

#### **6. ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI**

**Aumenta dal 2023 l'importo erogato a titolo di assegno unico universale per il primo anno di vita dei figli nonché per i figli fino a 3 anni di età** (in quest'ultimo caso per i nuclei con almeno tre figli e in presenza di redditi ISEE fino a 40.000 euro).

Diviene inoltre strutturale l'incremento dell'Assegno Unico Universale previsto per i disabili nella misura transitoriamente prevista limitatamente all'anno 2022 (Legge n. 197/2022, art. 1 c. 357). Si tratta delle maggiorazioni previste nella misura del 50% nel primo anno di vita del figlio e del 50% per le famiglie con almeno 3 figli e valori ISEE fino a 40.000 euro, per i soggetti fino a 3 anni compiuti (e con età pari o superiore a un anno).

Diventano strutturali e dunque riconosciute stabilmente *i)* il riconoscimento dell'importo base dell'A.U.U. per ciascun figlio con disabilità a carico senza limiti di età; *ii)* le maggiorazioni dell'AUU per ciascun figlio maggiorenne con disabilità e fino al compimento dei 21 anni di età (art. 38 D.L. n. 73/2022); *iii)* l'applicazione dell'incremento di 120 € al mese della maggiorazione prevista nel caso di nuclei con almeno un figlio a carico con disabilità, con ISEE non superiore a 25.000 € e che hanno effettivamente percepito nel 2021 l'assegno per il nucleo familiare.

Inoltre, sempre in via strutturale dall'anno 2023, per ciascun **figlio maggiorenne con disabilità fino al compimento del ventunesimo anno di età** è prevista una **maggiorazione pari a 80 € mensili** nonché per ciascun **figlio a carico con disabilità di età pari o superiore a 21 anni è previsto un assegno pari a 85 € mensili** spettante, in misura piena per un ISEE pari o inferiore a 15.000 € o in misura ridotta per livelli di ISEE superiori.

#### **7. PROROGA DELLA CIGS PER LE IMPRESE IN CRISI**

Viene prorogata per l'anno 2023 la possibilità per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere, in deroga ai limiti generali di durata e qualora ricorrano determinate condizioni, ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale di cui all'art. 44 del D.L. n. 109 del 2018.

La misura di sostegno potrà essere concessa, in deroga ai limiti massimi di fruizione delle integrazioni salariali, **per un periodo massimo di 12 mesi**.

#### **8. PENSIONE**

##### **✓ QUOTA 103**

La Legge di Bilancio 2023 introduce, in via sperimentale, per il 2023, un'ulteriore ipotesi di pensionamento anticipato, denominata pensione anticipata flessibile che si aggiunge, quindi, come possibilità alternativa a quelle vigenti.

I soggetti che, in base alla nuova fattispecie transitoria, conseguono il diritto **entro il 31 dicembre 2023** possono presentare la domanda per il relativo trattamento anche successivamente, ferma restando l'applicazione delle norme previste dalla novella in esame. A tale trattamento si può accedere al raggiungimento di **un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva di almeno 41 anni**.

Al fine del conseguimento del requisito contributivo, è previsto che i periodi assicurativi maturati nelle diverse gestioni pensionistiche INPS possano essere cumulabili gratuitamente.

La fattispecie è introdotta per i regimi pensionistici relativi ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, ovvero, limitatamente alle forme gestite dall'INPS, ai lavoratori autonomi e parasubordinati.

✓ **APE SOCIALE**

La Legge di Bilancio 2023 proroga fino al 31 dicembre 2023 la possibilità di usufruire del cd. APE Sociale (un'indennità erogata dall'INPS ad alcune categorie di lavoratori, che abbiano compiuto almeno 63 anni e che non siano già titolari di pensione diretta, fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia o fino all'ottenimento della pensione anticipata).

✓ **OPZIONE DONNA**

La misura prevista dall'art. 16 del DL n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 26/2019, viene prorogata, ma con un incremento dell'età pensionabile.

Nel 2023, invero, vengono ammesse al trattamento pensionistico anticipato le lavoratrici che entro il 31 dicembre 2022 hanno maturato **un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età di 60 anni** (ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni) e che, alternativamente:

- assistono un **parente disabile** (*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 al momento della richiesta e da almeno sei mesi*) o
- hanno un'accertata **riduzione della capacità lavorativa** superiore o uguale al 74% o
- sono lavoratrici **licenziate o dipendenti da imprese in crisi** (in questo caso il requisito anagrafico è pari a 58 anni, indipendentemente dal numero di figli).

✓ **FONDO PREPENSIONAMENTO PMI**

Tra le diverse misure previste in ambito previdenziale dalla Legge di Bilancio vi è anche la abrogazione delle risorse che erano state stanziare dalla precedente manovra finanziaria per istituire un Fondo per favorire l'uscita dei lavoratori dipendenti di piccole e medie imprese in crisi, che abbiano raggiunto un'età anagrafica di almeno 62 anni.

\*\*\*

Per quanto concerne le novità in materia di **LAVORO AGILE**, Vi invitiamo a visionare la circolare dedicata, **n. 2/2023**.

Nel rimanere a disposizione per eventuali approfondimenti e ci riserviamo di illustrare con successiva Circolare gli ulteriori chiarimenti non appena verranno resi noti dagli enti competenti.

Cordiali saluti.

Lo Studio Molinero