

Legge di Bilancio 2023

Principali profili giuslavoristici

Guida pratica

Milano

Napoli

Torino

Roma

Bologna

Genova

Firenze

Padova

Perugia

Pescara

Verona

Ancona

Messina



INDICE

1.	Introduzione alla legge di bilancio	Pag. 3
2.	Previdenza: interventi a sostegno delle imprese e dei lavoratori	Pag. 4
3.	Reddito di cittadinanza: misure transitorie verso l'abrogazione dell'istituto	Pag. 10
4.	Smart working: tutte le novità	Pag. 12
5.	Modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali	Pag. 13
6.	Altre misure	Pag. 15

*

Il presente documento ha valore divulgativo. Esso non costituisce pertanto riferimento per contratti o impegni di qualsivoglia natura.

Il presente documento è inoltre di proprietà di Studio Associato - Consulenza legale e tributaria, un'associazione professionale di diritto italiano che fa parte del network KPMG e di entità indipendenti affiliate a KPMG International Limited, società di diritto inglese. Ne è vietata la copia, duplicazione, produzione o riproduzione al di fuori della sua consultazione.

La vendita è vietata.

1.

Introduzione alla legge di bilancio

1. Introduzione

La Legge di Bilancio per l'anno 2023, promossa dall'attuale Governo, è destinata ad aver un significativo impatto sul mondo del lavoro: dalla riduzione del cuneo fiscale alla modifica delle norme sul reddito di cittadinanza, dalle pensioni anticipate ad un mese in più di congedo di maternità, dalla decontribuzione e agevolazione per chi assume *under trentasei* alla riduzione della tassazione sui premi di produttività.

A queste si aggiungono una serie di altre modifiche che intervengono a su istituti già esistenti prorogandoli o modificandoli.

Di seguito si riassumeranno le principali novità in materia *labour* seguendo un approccio sistematico che muove dall'analisi del testo della legge 29 dicembre 2022, n. 197, pubblicata in GU Serie Generale n. 303 del 29-12-2022 - Suppl. Ordinario n. 43.

2. Previdenza: interventi a sostegno delle imprese e dei lavoratori

1. Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

Con il comma 281 dell'art. 1, la Legge in esame reintroduce, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, esclusi i lavoratori domestici, già previsto per il 2022.

Tale esonero è pari:

- al 2% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro;
- al 3% se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.

Secondo una stima della Fondazione Nazionale dei Commercialisti, il vantaggio netto in busta paga si dovrebbe attestare su una cifra che va dai ventiquattro ai quarantacinque euro calcolata su tredici mensilità.

2. Disposizioni in materia di pensione anticipata

In via sperimentale per l'anno 2023, il comma 283 dell'art. 1 introduce una nuova tipologia di diritto al trattamento pensionistico anticipato, definita pensione anticipata flessibile, che si aggiunge, alternativamente, alle ipotesi in cui, nella disciplina attuale, è riconosciuto il diritto alla pensione anticipata.

Il diritto a tale trattamento pensionistico si consegue al raggiungimento dei sessantadue anni e di un'anzianità contributiva di almeno quarantuno anni (**cd. quota 103**).

La disciplina è applicabile ai regimi pensionistici dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati e - limitatamente alle forme gestite dall'INPS - ai lavoratori autonomi e parasubordinati.

Il comma successivo (284) specifica che i trattamenti di fine servizio dei dipendenti pubblici che accedono al pensionamento anticipato in base a tale nuovo istituto sono liquidabili dal momento in cui il diritto al trattamento pensionistico sarebbe maturato in base alle previsioni ordinarie.

Il comma 285 dell'art. 1 abroga, altresì, i commi 89 e 90 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234 con la quale era stato istituito un fondo destinato a favorire l'uscita anticipata dal lavoro, su base convenzionale, dei lavoratori aventi almeno sessantadue anni di età e dipendenti da piccole e medie imprese in crisi.

3. Incentivo alla prosecuzione dell'attività lavorativa

La legge, ai commi 286 e 287, ammette la possibilità, per il lavoratore dipendente - che abbia raggiunto, ovvero che raggiunga entro il 31 dicembre 2023, i requisiti per la **cd quota 103**, di richiedere al datore di lavoro la corresponsione in busta paga dell'importo di contribuzione a proprio carico (relativi all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima), con conseguente esclusione del versamento della quota contributiva e del relativo accredito.

Le modalità attuative della norma in esame saranno predisposte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore (1° gennaio 2023) della legge di bilancio.

4. Proroga, per il 2023, dell'APE Sociale

L'APE (Anticipo pensionistico) sociale è un trattamento a carico dello Stato erogato dall'INPS - entro dei limiti di spesa - a soggetti in specifiche condizioni previste dalla Legge, ossia che abbiano compiuto sessantatré anni di età e che non siano già titolari di pensione diretta in Italia o all'estero. Tale trattamento è corrisposto, a domanda, fino al raggiungimento dell'età pensionabile. In particolare, il godimento della predetta indennità è ammesso per tutti quei lavoratori che svolgono mansioni gravose, per gli invalidi civili al 74%, per coloro che hanno esaurito il trattamento NASPI o equivalente e per i c.d. *caregivers*.

I soggetti che ne hanno i requisiti possono presentare domanda per il relativo riconoscimento entro il 31 marzo 2023, ovvero (in deroga a quanto previsto dal D.P.C.M. 88/2017), entro il 15 luglio 2023.

5. Proroga, per il 2023, dell'Opzione donna

L'art. 1, comma 292 estende la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato denominato "Opzione donna", prevedendone nuovi requisiti.

Nel 2023, saranno ammesse al trattamento pensionistico anticipato le lavoratrici che alla data del 31 dicembre 2022 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età di sessanta anni (ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni) e che, alternativamente,

- (i) assistono un parente disabile;
- (ii) soffrono di una riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74%;
- (iii) sono lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale (in questo caso il requisito anagrafico è pari a cinquantotto anni, indipendentemente dal numero di figli).

6. **Esoneri contributivi per assunzioni di determinati soggetti (N.B.: gli esoneri che seguono sono tutti subordinati all'autorizzazione della Commissione Europea)**

a. Assunzione percettori reddito di cittadinanza

Il comma 294 dell'art. 1 riconosce, ai datori di lavoro privati che nel 2023 assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato beneficiari del reddito di cittadinanza, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico (fino ad 8 mila euro), con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Tale esonero, che non si applica ai rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto:

- per un periodo massimo di dodici mesi;
- **nel limite massimo di importo pari a ottomila euro** su base annua;
- in alternativa all'esonero già previsto dall'articolo 8 del D.L. 4/2019¹ per l'assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza

b. Esoneri contributivi per trasformazione contratti da tempo determinato a tempo indeterminato

Un ulteriore esonero dei contributi previdenziali a favore dei datori di lavoro, sempre nel **limite degli ottomila euro**, è riconosciuto anche in caso di trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2023.

c. Esonero contributivo per assunzioni di giovani aventi età inferiore a 36 anni

La manovra attribuisce alle nuove assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che non abbiano compiuto trentasei anni di età, che avvengano nel corso del 2023, l'esonero contributivo totale già previsto per le assunzioni dei medesimi soggetti effettuate nel biennio 2021-2022.

Tale esonero è, quindi, riconosciuto per tutte 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 hanno compiuto il trentaseiesimo anno di età**, (la normativa previgente riferiva al trentesimo anno), e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa, con le seguenti precisazioni:

¹ Tale norma ha previsto, a favore dei datori di lavoro privati che assumono, con contratto a tempo indeterminato, soggetti percettori del reddito di cittadinanza, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore nel limite dell'importo mensile del RDC percepito dal lavoratore e, comunque, non superiore a 780 euro mensili. La durata dell'esonero è pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute del reddito di cittadinanza e, comunque, non inferiore a cinque mesi; nel caso in cui il beneficio del RdC fosse rinnovato, la durata dell'esonero sarà pari a cinque mensilità.

Per accedere al beneficio i datori di lavoro devono conseguire un incremento occupazionale netto del numero di dipendenti a tempo indeterminato.

Qualora l'assunzione consegua ad un percorso formativo, svolto a cura di un ente accreditato, la misura dell'incentivo è riconosciuta per metà al datore di lavoro e per metà all'ente di formazione. In tal caso, la durata minima dell'incentivo è pari a sei, anziché cinque, mensilità.

Se l'assunzione ha luogo con la mediazione di un'agenzia per il lavoro, il 20% dell'incentivo è decurtato al datore di lavoro e riconosciuto alla medesima agenzia.

- 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 pari a ottomila euro su base annua (in luogo dei valori previsti a regime, pari, rispettivamente, al 50% ed a tremila euro su base annua);
- per un periodo massimo di trentasei mesi, come previsto a regime, elevato però in via transitoria a quarantotto 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 sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa (in luogo dei sei richiesti dalla normativa a regime), a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva (nella normativa a regime non è richiesta invece la medesima qualifica);

L'esonero totale dal versamento dei contributi non si applica: *(i)* ai rapporti di apprendistato e ai contratti di lavoro domestico; *(ii)* alle prosecuzioni di contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato; *(iii)* 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% previsto dall'articolo 1, comma 108 della legge n. 205/2017.

d. Esonero contributivo per promuovere l'occupazione femminile

Il comma 298 dell'art. 1 proroga l'esonero contributivo per le assunzioni e/o trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di donne "**svantaggiate**", già previsto dal comma 16 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2021 nel biennio 2020/2021, ma a differenti condizioni.

Tale esonero contributivo è riconosciuto nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro (in luogo del 50% previsto dalla normativa precedente) e nel limite massimo di importo pari a ottomila euro su base annua, per la durata di dodici mesi in caso di contratto a tempo determinato e di diciotto mesi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato.

L'esonero contributivo è riconosciuto in presenza delle seguenti condizioni:

- donne aventi cinquanta o più anni di età e in stato di disoccupazione da oltre dodici mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni che possono essere ammesse ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei 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% 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;

7. Previdenza agricola

Il comma 300 dell'art. 1 proroga sino al 31 dicembre 2023, il termine finale entro cui effettuare le nuove iscrizioni nella previdenza agricola per fruire, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche - per un periodo massimo di 24 mesi - dell'esonero dal versamento del 100% dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, in favore dei coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali con età inferiore a quarant'anni.

8. Revisione del meccanismo di indicizzazione delle pensioni per il 2023

Il comma 309 dell'art. 1 reca, per il biennio 2023-2024, una disciplina speciale in materia di indicizzazione - cosiddetta perequazione automatica - dei trattamenti pensionistici; tale norma prevede, rispetto alla disciplina a regime, una perequazione in termini più restrittivi per i casi in cui il complesso dei trattamenti pensionistici di un soggetto sia superiore a quattro volte il trattamento minimo del regime generale INPS e confermano, per i casi in cui il valore complessivo sia pari o inferiore al suddetto quadruplo, il relativo criterio vigente a regime.

Più in particolare, si prevede che, per gli anni 2023 e 2024, la perequazione automatica dei trattamenti pensionistici (ivi compresi quelli di natura assistenziale) si applichi:

- per i trattamenti pensionistici complessivamente pari o inferiori a quattro volte il trattamento minimo INPS, nella misura del 100%;
- In misura variabile dall'85 al 32%, come di seguito specificato:
 - a) nella misura dell'85% per i trattamenti pensionistici complessivamente pari o inferiori a cinque volte il trattamento minimo INPS.
 - b) nella misura del 53% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a cinque volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a sei volte il trattamento minimo INPS.
 - c) nella misura del 47% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a sei volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a otto volte il trattamento minimo INPS.
 - d) nella misura del 37% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a otto volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a dieci volte il trattamento minimo INPS.
 - e) nella misura del 32% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a dieci volte il trattamento minimo INPS.

Il comma 310 prevede, per le pensioni di importo pari o inferiore al trattamento minimo INPS, in via eccezionale con decorrenza 1° gennaio 2023, con riferimento al trattamento pensionistico lordo complessivo in pagamento per ciascuna delle mensilità da gennaio 2023 a dicembre 2024, ivi compresa la tredicesima mensilità spettante, il riconosciuto, in via transitoria, di un incremento pari a 1,5 punti percentuali per l'anno 2023, elevati a 6,4 punti percentuali per i soggetti di età pari o superiore a 75 anni, e di 2,7 punti percentuali per l'anno 2024.

L'incremento in esame è riconosciuto qualora il trattamento pensionistico mensile sia complessivamente pari o inferiore all'importo mensile del trattamento minimo INPS.

Alla luce di tali novità, l'importo minimo delle pensioni erogate in favore degli over 75, sarà pari ad euro 600,00.

3.

Reddito di cittadinanza: misure transitorie verso l'abrogazione dell'istituto

Di seguito, le novità più rilevanti in tema Reddito di cittadinanza (di seguito anche solo "RdC"):

1. nel corso del 2023, il reddito di cittadinanza sarà riconosciuto per un **massimo di sette mensilità**, salvo il caso in cui siano presenti nel nucleo familiare persone con disabilità, minorenni o con almeno sessant'anni di età.
2. I percettori del Reddito, di età tra i diciotto e i sessantacinque anni, non già occupati o pensionati, né frequentanti un regolare corso di studi, né con disabilità o gravati da carichi di cura, devono necessariamente iscriversi, per un periodo di sei mesi, ad un corso di formazione o di riqualificazione professionale di cui alla legge n. 53/2003. In caso di mancata frequenza al programma assegnato, si prevede la decadenza del nucleo familiare di appartenenza dal diritto alla prestazione.

A tal fine, le regioni sono tenute a trasmettere all'Anpal gli elenchi dei soggetti che non rispettino l'obbligo di frequenza.

3. L'erogazione del reddito di cittadinanza a soggetti compresi nella fascia di età dai 18 ai 29 anni, che non hanno adempiuto all'obbligo scolastico di cui all'art. 1, comma 622, della L. 296/2006, secondo cui l'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria -, è condizionata all'iscrizione e alla frequenza di percorsi di istruzione di primo livello, o comunque funzionali all'adempimento del predetto obbligo.
4. i medesimi beneficiari decadono - con i propri nuclei familiari - dal diritto al reddito di cittadinanza, qualora non accettino la prima offerta di lavoro, anche se questa perviene nei primi diciotto mesi di fruizione del reddito di cittadinanza (attualmente, invece, la decadenza interviene se non viene accettata la seconda offerta *congrua* nei primi diciotto mesi di fruizione o la prima offerta *congrua* a seguito del rinnovo del beneficio).

La disposizione non fa più riferimento ad un'offerta "congrua", ma è stato mantenuto il rinvio all'articolo 4, comma 8, lettera b), numero 5 che precisa che l'offerta di lavoro che il beneficiario è tenuto ad accettare deve essere *congrua* ai sensi dell'articolo 25 del D.Lgs. n. 150/2015 e del successivo comma 9, anch'esso non modificato dalla legge di bilancio. Sul punto sono sorti dubbi circa il permanere del concetto di 'offerta congrua' che, alla luce dello stretto dettato normativo dovrebbe permanere al di là delle dichiarazioni in sede giornalistica.

5. Alla determinazione del RdC non concorrerà, entro il limite massimo di 3.000 euro lordi, il reddito da lavoro stagionale intermittente.
6. La componente del reddito di cittadinanza pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, corrisposta ad integrazione del reddito dei

nuclei familiari residenti in abitazione in locazione fino ad un massimo di euro 3.360 annui, sarà erogata direttamente al locatore dell'immobile risultante dal contratto di locazione che la imputa al pagamento parziale o totale del canone.

La definizione delle relative modalità di attuazione è demandata ad apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, da emanare entro il 2 marzo 2023.

7. I comuni dovranno impiegare tutti i percettori di RdC residenti che hanno sottoscritto un Patto per il lavoro o un Patto per l'inclusione sociale, e non più almeno un terzo di essi, nell'ambito dei progetti utili alla collettività.
8. Si prevede, a partire dal 2024, **l'abolizione dell'istituto del Reddito di Cittadinanza.**

4.

Smart working: tutte le novità

Per il primo trimestre del 2023 è prorogato per i dipendenti, pubblici e privati, rientranti nelle situazioni di fragilità di cui al D.M. 4 febbraio 2022, il diritto di rendere la propria prestazione lavorativa in modalità agile (*smart working*).

Nella manovra non vi sono viceversa riferimenti al diritto al lavoro agile in capo ai genitori di figli *under* quattordici: per costoro, che hanno goduto di tale diritto sino al 31 dicembre 2022, il ricorso al lavoro agile tornerà quindi ad essere oggetto di una negoziazione individuale con il datore di lavoro, fatto salvo il regime di priorità nell'accesso all'istituto riconosciuto dal DL 105/2022

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 e/o inquadramento, senza alcun pregiudizio in termini di decurtazione del trattamento retributivo goduto.

In ogni caso, la norma fa salva l'applicazione delle previsioni contenute nella contrattazione collettiva ove questa risulti più favorevole al dipendente.

5.

Modifica alla disciplina delle prestazioni occasionali

L'art. 1, comma 342, intervenendo sull'articolo 54-bis del D.L. n. 50/2017, aumenta le possibilità di acquisire prestazioni occasionali.

- È elevato da cinque a dieci mila euro, nel corso di un anno civile, il limite massimo di compensi che possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore per prestazioni occasionali, con riferimento alla totalità dei prestatori. Il compenso massimo che può essere percepito da ciascun prestatore, nello stesso arco temporale, non viene modificato: 5 mila euro.
- Si precisa che la disciplina sulle prestazioni occasionali si applica anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, *night club* e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1.
- Il divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale si applica, ora, ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di dipendenti a tempo indeterminato superiore alle dieci unità. La disciplina previgente, infatti, prevedeva il divieto ai datori di lavoro che impiegassero più di cinque dipendenti a tempo indeterminato. Tale soglia è, quindi, elevata a dieci.
- Specifiche disposizioni sono dedicate alle prestazioni occasionali nel settore agricolo: si prevede, infatti, che il ricorso al contratto di prestazione occasionale sia (ad eccezione del biennio 2023-2024), vietato da parte delle imprese del settore agricolo, anche con riferimento alle attività lavorative rese da titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, giovani con meno di 25 anni iscritti a un corso di studi, disoccupati o percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito e purché, in ogni caso, non siano iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.
- La norma prevede, poi, che le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato siano riferite ad attività di natura stagionale di durata non superiore a quarantacinque giornate annue per singolo lavoratore, rese da soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti. L'esenzione si applica anche: 1) ai disoccupati percettori di NASPI – DIS COLL – RDC ovvero di altri ammortizzatori sociali; 2) pensionati; 3) under i 25 anni iscritti ad un ciclo scolastico compatibilmente con in tempi di questo e per tutto l'anno in caso di iscritti all'università. Precisa, poi, che la durata del contratto di lavoro può avere una durata massima di dodici mesi, mentre il limite di quarantacinque giorni si applica al numero massimo delle presunte giornate di effettivo lavoro.

Tale compenso, peraltro, non incide sullo stato di disoccupazione entro il limite di quarantacinque giornate di prestazione per anno civile ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico.

Quanto alle sanzioni (relative al solo settore agricolo), il legislatore dispone che:

- in caso di **superamento del limite di durata di quarantacinque giorni il rapporto di lavoro occasionale si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato**;
- la violazione dell'obbligo di comunicazione relativa all'instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego comporta l'applicazione di una sanzione **da cinquecento a duemilacinquecento euro** per ogni giornata in cui risulta accertata la violazione (non diffidabile);
- l'utilizzo di soggetti diversi da quelli che possono erogare le prestazioni occasionali, comporta l'applicazione di una sanzione **da cinquecento a duemilacinquecento euro** per ogni giornata in cui risulta accertata la violazione (non diffidabile, salvo che l'utilizzo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore).

6.

Altre misure

1. Congedo parentale

La riforma introduce un incremento di una mensilità di congedo facoltativo di maternità o alternativamente di paternità - fino al sesto anno di età del minore - retribuito all'80%.

La legge prevede, con riferimento ai lavoratori dipendenti e limitatamente ad un periodo o ad un complesso di periodi che singolarmente considerati non superino un mese, un incremento della misura dell'indennità per congedo parentale.

Tale incremento può trovare fruizione entro il sesto anno di vita del bambino, ed allo stesso modo entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento.

Tale maggiorazione è riconosciuta in alternativa (o in alternativa per frazioni di periodo) alla madre o al padre.

In base a tale aumento, l'aliquota (commisurata sulla retribuzione) per il calcolo dell'indennità per congedo parentale è pari, limitatamente al periodo o ai periodi in oggetto, all'80% - anziché al 30% -.

L'incremento non si applica per i casi in cui - per la madre o, rispettivamente, per il padre - il periodo di congedo di maternità o di paternità sia terminato entro il 31 dicembre 2022.

2. Incremento assegno unico

Dal primo gennaio 2023, è previsto un incremento del 50% dell'assegno unico per le famiglie con figli di età inferiore a un anno e per i figli con una età compresa da uno a tre anni per le famiglie con tre o più figli e con ISEE fino a quarantamila euro.

È prevista anche una maggiorazione del 50% dell'assegno unico per le famiglie con quattro o più figli. Sono confermate e rese strutturali le maggiorazioni dell'assegno unico per ciascun figlio con disabilità a carico senza limiti di età.

3. Proroga crediti d'imposta

Proroga per tutto il 2023:

- del credito di imposta quotazione PMI, con aumento da duecentomila a cinquecentomila euro dell'importo massimo del beneficio spettante;
- del credito di imposta per investimenti destinati a strutture produttive nelle regioni del Mezzogiorno;
- del credito di imposta per investimenti nelle ZES (Zone economiche speciali);

- del credito di imposta per investimenti in ricerca e sviluppo in favore delle imprese operanti nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia;
- del credito di imposta per le spese documentate relative all'installazione e messa in funzione di impianti di compostaggio presso i centri agroalimentari presenti nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia e Sicilia, nel limite massimo di un milione di euro per l'anno 2024

4. Regime forfettario della *flat tax*

La legge in esame prevede, al comma 54, l'innalzamento a ottantacinque mila euro della soglia che consente di applicare sui ricavi e sui compensi relativi alle prestazioni di lavoro autonomo un'imposta forfettaria del 15%.

Tale regime forfettario cessa di avere applicazione dall'anno stesso in cui i ricavi o i compensi percepiti sono superiori a cento mila euro. In tale ultimo caso sarà dovuta l'imposta sul valore aggiunto a partire dalle operazioni effettuate successivamente al superamento del predetto limite.

5. Fondo di garanzia PMI

Conferma fino al 31 dicembre 2023 dell'operatività transitoria e speciale del Fondo di garanzia PMI per il periodo post pandemico (in termini di importi massimi garantiti e di percentuali di copertura), sia del termine temporale di applicazione del sostegno speciale e temporaneo nell'ambito della crisi ucraina.

6. Riduzione dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi di produttività dei lavoratori dipendenti

La legge stabilisce la riduzione al 5% (in luogo del vigente 10%) dell'aliquota dell'imposta sostitutiva, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge di stabilità 2016 (legge n. 208 del 2015), per i premi e le somme erogati nell'anno 2023.

Si rammenta che, ai sensi del citato articolo 1, comma 182, della legge di stabilità 2016, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, **sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di tremila euro lordi** (innalzato a quattro mila euro se l'azienda coinvolge pariteticamente i lavoratori nella organizzazione del lavoro), **i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.**

Ai sensi del comma 186, le disposizioni di cui al comma 182 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro ottantamila. Inoltre, ai sensi del comma 187, le somme e i valori

di cui al comma 182 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Tale disciplina resta integralmente in vigore; ciò che viene a modificarsi è la relativa aliquota dell'imposta sostitutiva, che si riduce dal 10 al 5%.

7. Detassazione delle mance percepite dal personale del settore ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande

Le mance percepite dal personale del settore ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande possono essere assoggettate, nel limite del 25% del reddito da lavoro dipendente, a **imposta sostitutiva del 5% e sono esenti da contribuzione**.

In particolare, il comma 58 individua come costituenti reddito da lavoro dipendente le somme destinate dai clienti ai lavoratori delle strutture ricettive e delle imprese di somministrazione di cibi e bevande a titolo di liberalità (di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991 n. 287), anche attraverso mezzi di pagamento elettronici, riversate ai lavoratori di cui al comma 62.

Il regime di tassazione sostitutiva è applicabile, nel limite del 25% del reddito percepito (nell'anno precedente) ai soli dipendenti privati del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente (che non sia superiore nell'anno precedente a cinquantamila euro) e fatta salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro.

Il regime naturale di tassazione delle cd. mance è, quindi, quello di tassazione separata come sopra specificato, dal momento che il regime ordinario di tassazione sarà applicabile solo in caso di rinuncia scritta del lavoratore al regime di favore.

Tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale e dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e non sono computate ai fini del calcolo del TFR.

I redditi soggetti a tassazione separata sopra descritti sono comunque computati ai fini della determinazione del reddito da prendere in considerazione per il riconoscimento della spettanza o per la determinazione di deduzioni, detrazioni o benefici di qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, così come specificato dal comma 59 della norma in esame.

8. Indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo

La manovra, al comma 282, art. 1, stanziava risorse – per un ammontare di sessanta milioni di euro per il 2023, sei milioni di euro per il 2024 e otto milioni di euro per il 2025- per il finanziamento di un'indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo.

9. Benefici economici per soggetti esposti all'amianto

L'articolo 1, comma 293 incrementa - dal 1° gennaio 2023 - l'importo di alcune prestazioni aggiuntive erogate dall'INAIL, tramite il Fondo per le vittime dell'amianto,

ai soggetti che hanno contratto determinate patologie come conseguenza dell'esposizione all'amianto. In particolare:

- viene elevata di due punti - dal 15 al 17%- la misura percentuale, calcolata sulla rendita già in godimento, della prestazione aggiuntiva erogata dall'INAIL ai soggetti (o ai superstiti) già titolari di una rendita riconosciuta dallo stesso Istituto (o dal soppresso Istituto di previdenza per il settore marittimo) per una patologia correlata;
- viene aumentato da diecimila a quindicimila euro l'importo della prestazione *una tantum* che l'INAIL eroga, per gli eventi accertati a decorrere dal 1° gennaio 2021, ai malati di mesotelioma che abbiano contratto la patologia per esposizione familiare a lavoratori impegnati nella lavorazione dell'amianto ovvero per esposizione ambientale;

10. Proroga CIGS e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa

Sono stati previsti settanta milioni di euro a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, incrementato dal comma 324 dell'art. 1, per la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti, e di mobilità in deroga, previsti in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

11. Proroga CIGS per cessazione di attività (comma 329)

È prorogata per il 2023 - nel limite di spesa di cinquanta milioni di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione - la possibilità (originariamente prevista sino al 31.12.2022) per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere, a determinate condizioni ed in deroga ai limiti generali di durata vigenti, ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale per la gestione degli esuberanti di personale, per un periodo massimo di dodici mesi, di cui all'articolo 44 del D.L. 109/2018.

In particolare, l'autorizzazione è concessa:

- I. qualora sussista una delle seguenti ipotesi:
 - a) risultino concrete prospettive di cessione dell'attività, con conseguente riassorbimento occupazionale;
 - b) sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo;
 - c) siano svolti specifici percorsi di politica attiva del lavoro, posti in essere dalla regione interessata e relativi ai lavoratori dell'azienda in oggetto;
- II. per un periodo massimo complessivo di dodici mesi;
- III. anche in deroga ai limiti di durata massima per la cassa integrazione ordinaria e straordinaria, che prevedono, rispettivamente, in generale, una durata massima complessiva di ventiquattro mesi in un quinquennio mobile e di dodici mesi, anche continuativi, in caso di crisi aziendale;

IV. subordinatamente alla conclusione di un accordo stipulato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in cui viene altresì verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento straordinario e indicato il relativo onere finanziario. Tali accordi sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze e all'INPS per il monitoraggio mensile del rispetto dei limiti di spesa. Qualora dal monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa, non possono essere stipulati altri accordi.

12. Emolumento accessorio *una tantum* (personale statale in regime di diritto pubblico)

È prevista l'erogazione, per il personale statale in regime di diritto pubblico, nel solo anno 2023, di un emolumento accessorio *una tantum*, da corrispondere per tredici mensilità, da determinarsi nella misura dell'1,5% dello stipendio con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza. Pertanto, tale emolumento, come specificato dalla Relazione tecnica allegata al disegno di legge, non è computabile agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso, del TFR, nonché delle indennità per cessazione del rapporto di lavoro da corrispondersi agli eredi che vivevano a carico del prestatore di lavoro in caso di morte di quest'ultimo.

13. Misure a sostegno del Piano strategico nazionale contro la violenza sulle donne e rifinanziamento del Fondo per le misure anti-tratta

Il comma 338 dell'art. 1 interviene sull'art. 5 del D.L. n. 93 del 2013, che disciplina il Piano strategico nazionale contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, prevedendo che - per il finanziamento del suddetto Piano - le risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, siano incrementate di dieci milioni di euro annui rispetto ai cinque milioni attualmente previsti e portando dunque le risorse stanziare annualmente a quindici milioni di euro a decorrere dal 2023.

Il comma 339 rfinanzia con due milioni di euro per il 2023 e sette milioni di euro annui a decorrere dal 2024, il programma di emersione, assistenza e integrazione sociale attuativo del Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani.

14. Ulteriori disposizioni in materia di impresa agricola

È inoltre previsto, dal comma 301, per le attività di cui al titolo I, capo III, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 185, il finanziamento delle stesse con ulteriori venti milioni per tutto il 2023.

Il comma 302, inoltre, dispone un incremento di nove milioni di euro, per il 2023, della dotazione finanziaria del Fondo mutualistico nazionale per la copertura dei danni catastrofali meteorologici alle produzioni agricole causati da alluvione, gelo o brina e siccità al fine di garantire l'avvio della operatività e della gestione del Fondo stesso.

Il comma 303 istituisce nello stato di previsione del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, un Fondo – con una dotazione di cinquecentomila euro per l'anno 2023 - al fine di realizzare interventi volti alla tutela della biodiversità di interesse agricolo e alimentare e al supporto dell'Osservatorio nazionale sul paesaggio rurale.

15. Fondo per accrescere il livello professionale nel turismo

Il comma 603, al fine di favorire il miglioramento della competitività dei lavoratori del comparto del turismo, nonché di agevolare l'inserimento di alti professionisti del settore nel mercato del lavoro, istituisce un fondo, denominato «*Fondo per accrescere il livello professionale nel turismo*», con una dotazione pari a cinque milioni di euro per l'anno 2023 e ad otto milioni di euro per ciascuno degli anni 2024 e 2025.

Tali risorse sono destinate alle seguenti finalità:

- a) riqualificazione del personale già occupato nel settore e formazione di nuove figure professionali anche attraverso percorsi formativi e scuole di eccellenza, nonché corsi di alta formazione e specializzazione, volti a formare figure professionali dotate di una preparazione di livello internazionale nel settore turistico e dei servizi del turismo, della ristorazione e della conoscenza dei prodotti alimentari e vitivinicoli della tradizione e della cultura italiane;
- b) iniziative per il rafforzamento delle competenze degli operatori del settore attraverso cicli di aggiornamento continuo;
- c) iniziative a supporto dell'inserimento nel mercato del lavoro;
- d) iniziative per favorire l'ampliamento dei bacini di offerta di lavoro;

Le modalità di ripartizione e di assegnazione delle risorse del Fondo saranno stabilite con uno o più decreti del Ministro del turismo, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge in oggetto.

16. Indennità di amministrazione personale INAIL e ANPAL

A decorrere dall'anno 2023, al personale dell'Ispettorato nazionale del lavoro e dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro è riconosciuta, affinché possa perseguirsi l'armonizzazione dei trattamenti economici accessori, l'indennità di amministrazione, nelle stesse misure spettanti al personale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

17. Previsione del buono portuale

La legge in esame, al fine di incentivare la qualificazione del lavoro portuale, istituisce un Fondo con una dotazione di tre milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2023 al 2026, destinato alla concessione, per il periodo dal primo gennaio 2023 al 31 dicembre 2026, di un contributo, denominato "buono portuale", pari all'80% della spesa sostenuta, per le imprese titolari di autorizzazione o di concessione, finalizzato *inter alia* ad incentivare modelli di formazione funzionali alla riqualificazione dei

lavoratori e al mantenimento dei livelli occupazionali rispetto all'avvio di processi di automazione e digitalizzazione.



LABLAW

Sede di Milano

Largo Augusto, 8
20122 Milano
Tel: +39 02 30 31 11
Fax: +39 02 30 31 12

Sede di Verona

Via Leone Pancaldo, 68
37138 Verona
Tel: +39 045 811 4111

Sede di Ancona

Via I° maggio, 150/a
60131 Ancona
Tel: +39 071 291 6378

Sede di Bologna

Via Innocenzo Malvasia 6
40131 Bologna
Tel: +39 051 439 2711

Sede di Genova

P.zza della Vittoria 15/12
16121 Genova
Tel: +39 010 570 2225

Sede di Messina

Via Luciano Manara, 22
98123 Messina
Tel: +39 090 941 4062

Sede di Napoli

Via dei Mille, 16
80132 Napoli
Tel: +39 081 197 0961

Sede di Padova

Piazza Salvemini 2
35131 Padova
Tel: +39 049 823 9611

Sede di Torino

C.so Vittorio Emanuele
II, 64 10121 Torino
Tel: +39 011 197 42501

Sede di Verona

Via Leone Pancaldo, 68
37138 Verona
Tel: +39 045 811 4111

Sede di Pescara

P.zza Duca D'Aosta 31
65121 Pescara
Tel: +39 085 421 0479

Sede di Roma

Via Virginio Orsini, 19
00192 Roma
Tel: +39 06 322 0229

Sede di Firenze

Viale Niccolò Machiavelli 29
50125 Firenze
Tel: +39 055 261 961





www.lablaw.com