

CIRCOLARE 4/2023 DEL 16 GENNAIO 2023

LEGGE DI BILANCIO 2023

PRINCIPALI NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

*Rif. normativi e di prassi:* Legge di bilancio 2023 (L. 29.12.2022 n. 197)

*In sintesi*

*Sul S.O. n. 43 alla G.U. 29.12.2022 n. 303 è stata pubblicata la L. 29.12.2022 n. 197 (legge di bilancio 2023), in vigore dall'1.1.2023.*

### **1. Detassazione premi di risultato**

Viene ridotta dal 10% al 5% l'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale sui premi di risultato, limitatamente ai premi e alle somme erogati nell'anno 2023.

### **2. Esonero quota contributiva a carico del lavoratore**

Per il 2023 è riconosciuta una riduzione della quota di contributi dovuti dal lavoratore nella misura pari al:

- 2%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- 3%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

L'esonero riguarda tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico

### **3. Sgravi contributivi**

#### **a. Per l'assunzione di percettori di reddito di cittadinanza**

Viene introdotto un esonero del 100% dei complessivi contributi previdenziali, con

esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, a favore dei datori di lavoro privati che assumano soggetti percettori del reddito di cittadinanza.

La misura agevolativa:

- è finalizzata a promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari del reddito di cittadinanza;
- è prevista per una durata massima di 12 mesi nel periodo compreso tra l'1.1.2023 e il 31.12.2023;
- può essere riconosciuta in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato ovvero in ipotesi di trasformazione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato;
- è fissata nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- è alternativa all'esonero contributivo previsto dall'art. 8 del DL 4/2019.

Sono esclusi dall'agevolazione i rapporti di lavoro domestico.

L'efficacia di tutte le disposizioni sopra indicate è subordinata all'autorizzazione da parte della Commissione Europea.

### **b. Per l'assunzione di giovani under 36**

Viene previsto l'esonero del 100% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 8.000 annui, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato o per le trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, effettuate dall'1.1.2023 al 31.12.2023 di soggetti che:

- alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il 36° anno di età;
- non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa

### **c. Per l'assunzione di donne**

L'incentivo consiste in un esonero del 100% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, e trova applicazione in favore dei datori di lavoro privati che assumono donne:

- con almeno 50 anni di età, disoccupate da oltre 12 mesi;
- di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e

residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia);

- di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere;
- di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi e ovunque residenti.

L'incentivo spetta per:

- le assunzioni a tempo determinato => durata massima dell'esonero di 12 mesi;
- le assunzioni a tempo indeterminato => durata massima dell'esonero di 18 mesi;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato => l'esonero è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione.

#### **4. Reddito di cittadinanza**

La legge di Bilancio ridefinisce la disciplina del reddito di cittadinanza, prevedendo al contempo, la sua abrogazione dal 1° gennaio 2024.

Di seguito le principali modifiche apportate alla disciplina:

- riduzione, da 18 a 7, delle mensilità erogabili, fatto salvo il caso in cui siano presenti nel nucleo familiare persone affette da disabilità, minorenni o con almeno 60 anni di età;
- L'obbligo, per talune categorie di percettori, di frequentare corsi di formazione professionale, pena la decadenza dal beneficio;
- la decadenza dal beneficio in caso di mancata accettazione della prima offerta di lavoro, con l'eliminazione dell'aggettivo "congrua", riferito a tale prima offerta.

#### **5. Assegno unico**

La Legge di Bilancio ritocca la disciplina dell'assegno unico universale; nello specifico, dal 1° gennaio 2023:

- la misura dell'assegno viene aumentata del 50% per ciascun figlio di età inferiore a un anno, oppure di età inferiore a 3 anni nel caso in cui l'ISEE del nucleo familiare sia inferiore o pari a 40.000 euro e nel nucleo medesimo vi siano almeno 3 figli;
- si eleva da 100 a 150 euro mensili la maggiorazione forfettaria dell'assegno prevista per i nuclei familiari con 4 o più figli a carico.

Vengono poi rese permanenti le maggiorazioni dell'assegno per persone con disabilità previste, per il solo 2022, dal decreto Semplificazioni.

### **1. Congedo parentale**

Viene aggiunto un mese in più di congedo parentale all'80% della retribuzione, da utilizzare entro il sesto anno di vita del bambino (ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento), riconosciuto in alternativa alla madre o al padre.

La disposizione si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o paternità successivamente al 31 dicembre 2022.

## **6. Disposizioni in materia pensionistica**

### **a. Quota 103**

In via sperimentale per il 2023, sarà possibile conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni.

Ai fini del conseguimento del diritto alla pensione anticipata flessibile, gli iscritti a due o più gestioni previdenziali, che non siano già titolari di trattamento pensionistico a carico di una delle predette gestioni, hanno facoltà di cumulare i periodi assicurativi non coincidenti nelle stesse gestioni amministrate dall'INPS.

La pensione anticipata non è cumulabile, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale.

### **b. Opzione donna**

L'accesso anticipato al trattamento pensionistico, calcolato secondo le regole del sistema contributivo, denominato "Opzione donna" è esteso alle lavoratrici che abbiano maturato entro il 31.12.2022 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 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. In questo caso, la riduzione di 2 anni del requisito anagrafico di 60 anni trova applicazione a prescindere dal numero di figli.

***Per ulteriori dettagli in merito alle misure contenute nella presente circolare vi consigliamo di contattare il Vostro consulente del lavoro di fiducia.***