



Labour Alert

1

Legge di bilancio 2023

Sul Supplemento ordinario n. 43/L alla Gazzetta Ufficiale del 29 dicembre 2022, n. 303 è stata pubblicata la Legge di bilancio per il 2023 (Legge 29 dicembre 2022, n. 197).

La legge di bilancio 2023 sarà in vigore dal 1° gennaio 2023.

Di seguito riportiamo le principali novità riguardanti i rapporti di lavoro.

Tassazione dei premi di produttività

Viene ridotta dal 10% al 5% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività dei lavoratori dipendenti.

Si ricorda che l'agevolazione fiscale è applicabile ai premi di risultato corrisposti in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, regolamentati da accordi collettivi di secondo livello (territoriali e/o aziendali), per importi fino a 3.000 euro e purché il dipendente non abbia avuto un reddito superiore ad 80.000 euro nell'anno precedente.

Esonero contributivo dipendenti

Si conferma per tutto l'anno 2023 nella misura del 2% l'esonero contributivo sulla quota contributiva a carico dei lavoratori dipendenti titolari di una retribuzione imponibile mensile non superiore a 2.692 euro, maggiorata del rateo di tredicesima per la competenza di dicembre.

Lo sgravio è incrementato di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile mensile, come sopra calcolata, non ecceda l'importo di 1.923 euro.

Assunzioni di giovani under 36

Viene prorogato anche per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero contributivo di giovani che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e che non

abbiano mai avuto un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'agevolazione consiste nell'esonero contributivo totale per 36 mesi dei contributi a carico del datore di lavoro per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni a tempo indeterminato (48 mesi per i datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia), elevando il limite di fruizione da 6.000 euro a 8.000 euro annui, da applicare e riparametrare su base mensile.

La misura è sottoposta all'autorizzazione preventiva della Commissione europea.

Assunzioni di donne svantaggiate

Anche l'esonero per le assunzioni di lavoratrici in condizioni di svantaggio è prorogato per le assunzioni effettuate nell'anno 2023.

Si tratta delle assunzioni di donne con almeno cinquant'anni di età e disoccupate da oltre dodici 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; donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere 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.

L'agevolazione consiste nell'esonero contributivo totale, fino ad un massimo di 8.000 euro annui, da applicare e riparametrare su base mensile, dei contributi a carico del datore di lavoro, per 18 mesi in caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato e fino a 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato.

È necessaria preventiva autorizzazione della Commissione Europea.

Assunzione di percettori di reddito di cittadinanza

Si prevede sia riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, per un periodo massimo di dodici mesi e nel limite di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, per le assunzioni a tempo indeterminato (o trasformazioni di precedenti contratti a tempo determinato) effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 di percettori di reddito di cittadinanza.

Prestazioni di lavoro accessorio

Viene aumentato da 5.000 a 10.000 euro annui, per la totalità dei prestatori, il limite di utilizzo dei buoni lavoro da parte dei datori di lavoro; resta, invece, fermo a 5.000 euro il compenso massimo che può essere percepito da ciascun prestatore nel corso dell'anno civile. Viene modificato anche il limite dimensionale dell'utilizzatore, che deve avere alle proprie dipendenze non più di dieci (prima della modifica il limite era cinque) lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Restano confermati gli obblighi di comunicazione preventiva all'Inps e la

gestione tramite la piattaforma telematica dell'Istituto.

Congedo parentale

A seguito di periodi di congedo di maternità obbligatoria o di paternità che terminano successivamente al 31 dicembre 2022, uno dei mesi di congedo parentale, fruibile, in via alternativa, da entrambi i genitori, attualmente retribuiti al 30%, sarà indennizzato nella misura dell'80% della retribuzione se utilizzato fino al sesto anno di vita del figlio.

Smart working per i lavoratori fragili

Viene prorogata fino al 31 marzo 2023 la possibilità di ricorrere al lavoro agile per i lavoratori fragili, sia del settore privato che del settore pubblico, anche attraverso l'adibizione ad una mansione diversa, ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, senza decurtazione della retribuzione.

Detassazione delle mance

Le mance elargite dai clienti ai lavoratori di strutture ricettive e di somministrazione di alimenti e bevande sono soggette ad un'imposta sostitutiva dell'irpef e delle addizionali con aliquota del 5% e sono esenti da contribuzione previdenziale.

L'agevolazione si applica entro il limite del 25% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro e per coloro che percepiscono un reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 50.000 euro.

Assegno unico

Dal 1° gennaio 2023 l'importo dell'Assegno unico sarà maggiorato del 50% per il primo anno di vita del bambino, e di un ulteriore

50% per le famiglie composte da tre o più figli con Isee fino a 40.000 euro, fino ai tre anni di vita del bambino. Inoltre, vengono resi stabili gli incrementi previsti per i figli con disabilità.

Pensioni

Viene prorogata al 31 dicembre 2023 l'Ape sociale.

Anche per il 2023 si potrà andare in pensione con Opzione donna, ma modificandone i requisiti di accesso: nel 2023, sono 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 assistono un parente disabile, o che hanno una riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74% o che sono lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese in crisi (in questo caso la riduzione di 2 anni del requisito anagrafico di 60 anni trova applicazione a prescindere dal numero di figli).

Si introduce, per il solo 2023, la pensione anticipata flessibile Quota 103, che consente l'uscita dal lavoro nel 2023 con 62 anni di età e 41 anni di contribuzione. Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2023 può essere esercitato anche successivamente.

Viene istituito l'incentivo al trattenimento in servizio: i lavoratori dipendenti che, pur avendo maturato i requisiti pensionistici della misura Quota 103, decidano rimanere in servizio potranno chiedere al datore di lavoro di non operare la trattenuta a proprio carico della quota contributiva per l'invalidità, vecchiaia e superstiti (cioè l'aliquota del 9,19%), che viene invece corrisposta interamente al lavoratore.

30 dicembre 2022



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40
20136 - Milano

SEDE DI ROMA

Via del Corso, 101
00186 - Roma

SEDE DI CASALPUSTERLENGO (LO)

Via Felice Cavallotti, 13
26841 - Casalpusterlengo

info@gesam.eu

www.gesam.eu