

LEGGE DI BILANCIO 2023

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 43/L alla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre 2022 la Legge n. 197 del 29 dicembre 2022, cosiddetta Legge di Bilancio 2023.

Di seguito riportiamo le principali novità in materia di lavoro:

RIDUZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA APPLICABILE AI PREMI (comma 63)

L'articolo 1, comma 63 della Legge di Bilancio 2023 **riduce** dal 10% al 5% l'**aliquota dell'imposta sostitutiva** di cui all'art. 1, comma 182, Legge n. 208/2015 (Legge di Bilancio 2016) per i **premi di produttività** erogati nell'anno 2023.

In proposito si ricorda che il citato comma 182 prevede, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, l'applicazione di un'**imposta sostitutiva** nella misura del 10% (ridotta dalla Legge di Bilancio in esame al 5%)

- **sui premi di risultato** di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché
- **sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa**, entro il limite di **3.000 euro (4.000 euro** se l'azienda coinvolge pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro).

Tale misura trova 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, a **80.000 euro**.

ESONERO CONTRIBUTIVO IVS LAVORATORI DIPENDENTI (comma 281)

Il comma 281 reintroduce, per i periodi di paga **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, l'**esonero** sull'aliquota dei **contributi previdenziali** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (**IVS**) dovuta dai **lavoratori dipendenti** del settore pubblico e privato, ad esclusione dei lavoratori domestici, riprendendo l'analogia norma in vigore nel 2022, ma innovandola sostanzialmente.

La nuova formulazione, infatti, prevede che l'esonero a favore del dipendente sia pari:

- al **3%**, se la **retribuzione imponibile non eccede** l'importo mensile di **1.923 euro**, ovvero
- al **2%**, se la **retribuzione imponibile** mensile è **superiore a 1.923 euro e non eccede** l'importo di **2.692 euro**.

Imponibile previdenziale mensile		Riduzione aliquota IVS	Aliquota IVS effettiva (*)
Limite inferiore	Limite superiore		
-	1.923 euro	3%	6,19%
1.924 euro	2.692 euro	2%	7,19%

Circa la riduzione contributiva in parola, è confermata l'applicabilità della stessa anche sulla 13ma mensilità, e resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Si attendono ora le indicazioni dell'INPS per la piena operatività della misura, non ritenendo immediatamente applicabile la stessa secondo le indicazioni da ultimo fornite con il Messaggio n. 3499/2022, dato le novità previste dalla Legge di Bilancio 2023.



INCENTIVO ASSUNZIONE PERCETTORI REDDITO DI CITTADINANZA (commi 294 - 296 e 299)

Viene introdotto un **nuovo esonero contributivo** a favore dei **datori di lavoro privati** che nel corso del 2023 assumono con **contratto di lavoro a tempo indeterminato beneficiari del reddito di cittadinanza, alternativo all'esonero** previsto dall'**articolo 8 del DL n. 4/2019** per l'assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza.

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, il nuovo incentivo si sostanzia in un **esonero** dal versamento del **100%** dei **contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, ed è riconosciuto:

- per un periodo massimo di **dodici mesi** e nel limite massimo di importo pari a **8.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile;
- per le **assunzioni a tempo indeterminato**, ovvero le **trasformazioni** dei contratti a tempo determinato **in contratti a tempo indeterminato**, purché avvenute dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

L'incentivo è **subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea**, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato prevista dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

Per la fruibilità dello stesso, pertanto, occorrerà attendere in primis l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

PROROGA INCENTIVI UNDER 36 E DONNE SVANTAGGIATE (commi 297 - 299)

Incentivo under 36

Con il comma 297, la Legge di Bilancio 2023 estende alle **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, di **soggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età**, l'**esonero contributivo totale** già previsto per le assunzioni dei medesimi soggetti effettuate nel biennio 2021-2022 dall'articolo 1, comma 10, della Legge n. 178/2020.

Riprendendo esplicitamente la norma contenuta nella Legge n. 178/2020, l'esonero in trattazione sarà pertanto riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nell'anno 2023 e relative a **soggetti** che non hanno 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.

L'esonero spetta:

- 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 **8.000 euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile (aumentati dalla Legge di Bilancio 2023 rispetto al limite di 6.000 euro vigente per gli anni 2021 e 2022);
- per un periodo massimo di **36 mesi**, elevato a **48 mesi** per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**.



L'esonero in parola è **subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea**, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato prevista dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

Per la fruibilità dell'esonero, pertanto, occorrerà attendere *in primis* l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

Incentivo donne svantaggiate

Con il comma 298, invece, la legge in esame estende alle **assunzioni** effettuate **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 di donne cd. "svantaggiate"**, l'**esonero contributivo totale** già previsto per le assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022 dall'articolo 1, comma 16, della Legge n. 178/2020.

Riprendendo anche in questo caso la norma contenuta nella Legge n. 178/2020, l'esonero in trattazione sarà riconosciuto **per le assunzioni a tempo determinato, a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto precedentemente agevolato**, effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, di **donne** che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- 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.

Ricorrendo le condizioni soggettive della lavoratrice, l'esonero spetta:

- 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 **8.000 euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile (aumentati dalla Legge di Bilancio 2023 rispetto al limite di 6.000 euro vigente per gli anni 2021 e 2022);
- per un periodo massimo di 12 mesi in caso di contratto a tempo determinato (ovvero la minor durata del rapporto) e di 18 mesi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato.

L'esonero in parola è **subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea**, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato prevista dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

Per la fruibilità dell'esonero, pertanto, occorrerà attendere *in primis* l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.



MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI (commi 342 - 354)

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.

Importo erogabile

L'art. 54-bis, co 1, lettera b), DL n. 50/2017, il quale fissa i limiti complessivi di compenso affinché una prestazione possa essere definita occasionale, subisce una modifica, prevedendo che l'importo complessivo passi **da 5.000 euro a 10.000 euro**. Resta, invece, **fermo a 5 mila euro il compenso massimo** che può essere **percepito da ciascun prestatore** nel corso dell'anno civile.

La novità si applica anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività, sale da ballo, *night-club* e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1.

Requisiti soggettivi dell'utilizzatore

Ulteriori novità riguardano il **limite dimensionale** (di cui all'art. 54, co. 14, lettera a), del DL n. 50/2017) 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, quindi, esteso da 5 a 10 lavoratori.

Alberghi e turismo

Viene abrogata la norma specifica che consentiva il ricorso al contratto di prestazione occasionale (di cui all'art. 54-bis, co. 14, lettera a), del DL n. 50/2017) 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"*.

Pertanto, stante l'ampliamento del limite dimensionale previsto per la generalità delle imprese, anche le **aziende alberghiere e strutture ricettive operanti nel settore turistico** che occupano **fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato** potranno ricorrere al contratto di prestazione occasionale.

CONGEDO PARENTALE (comma 359)

Ai sensi dell'art. 34, comma 1 del D.Lgs n. 151/2001, modificato dal D.Lgs n. 105/2022:

- a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione;
- i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione.

La Legge di Bilancio 2023 prevede un **incremento** della misura dell'**indennità per congedo parentale**, commisurata sulla retribuzione, dal 30 all'**80%**

- in **alternativa tra i genitori**, in base alla modifica operata dalla Camera dei deputati, a differenza di quanto previsto dalle prime anticipazioni del Disegno di Legge che la delimitava con esclusivo riferimento alla madre lavoratrice dipendente,
- per la **durata massima di un mese** (poichè i congedi parentali sono fruibili in forma frazionata, anche per un complesso di periodi, purchè non superiori ad un mese),



- da usufruire **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.

L'elevamento non si applica per i casi in cui il periodo di congedo di maternità (capo III, D.Lgs n. 151/2001) o di paternità (capo IV, D.Lgs n. 151/2001) sia terminato entro il 31 dicembre 2022.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Bergamo, Gennaio 2023