



Berta, Nembrini, Colombini e Associati

CONSULENZA SOCIETARIA, FISCALE E DEL LAVORO

AI SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI

Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini

Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott.ssa Valeria Gualtieri
Dott.ssa Alessia Gusmini
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Franco Patti
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo
Dott.ssa Marilena Rota
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Elisabetta Sporchia
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Eleonora Barca
Dott. Luca Brevi
Dott. Tommaso Calchi
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Giulia Masola
Dott.ssa Susan Mossi
Dott. Daniel Vanoli

Circolare n. 3 del 17/01/2023

LEGGE n. 197/2022 c.d. “Legge di Bilancio 2023” - Disposizioni in materia di lavoro

La L. 197/2022, c.d. Legge di Bilancio per il 2023 è stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 43/L della Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre 2022. La Legge, fatte salve diverse decorrenze specifiche, è entrata in vigore il 1° gennaio 2023. Di seguito si offre un quadro di sintesi dei principali interventi in materia di lavoro.

Studio BNC | Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili - Revisori Legali - Consulenti del Lavoro

ACBMember

www.acbgroup.com

Bergamo
Via Giuseppe Mazzini, 4
24128 Bergamo
T +39 035 2286999
F +39 035 216380

Grumello del Monte
Piazzetta Rota Don Geremia, 18
24064 Grumello del Monte (BG)
T +39 035 832026
F +39 035 4420936

Treviglio
Viale Alcide De Gasperi, 14 scala G
24047 Treviglio (BG)
T +39 0363 419330
F +39 0363 594558

Codice Fiscale e P.IVA 02210110165 | info@studiobnc.it | studiobnc.it

ARTICOLO	CONTENUTO
Articolo 1, comma 63	<p>Riduzione dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi</p> <p>La legge di Bilancio al comma 63 riduce l'aliquota prevista per l'imposta sostitutiva dal 10% al 5% per i premi di produttività che verranno erogati nel 2023 entro il limite di euro 3.000,00 per dipendenti con reddito da lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000,00 nell'anno precedente a quello di percezione.</p>
Articolo 1, comma 281	<p>Esonero della quota contributi IVS a carico del lavoratore</p> <p>Per i periodi paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 viene riconosciuto a favore dei lavoratori dipendenti l'esonero della quota dei contributi previdenziali a loro carico (IVS) nella misura pari al:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3%, a condizione che la retribuzione imponibile mensile, non ecceda l'importo mensile di euro 1.923, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima; - 2% a condizione che la retribuzione imponibile mensile sia maggiore di euro 1923,00 e che non ecceda l'importo mensile di euro 2.692, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.. - L'esonero si applica sulla retribuzione mensile e sulla 13sima mensilità.
Articolo 1, commi 283 - 285	<p>Pensione anticipata flessibile ("Quota 103")</p> <p>È stato introdotto in via sperimentale, per il solo 2023, un accesso pensionistico anticipato denominato "pensione anticipata flessibile" per coloro che possiedono congiuntamente i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un'età anagrafica di almeno 62 anni; - 41 anni di contributi (c.d. "Quota 103"). <p>Tali requisiti devono essere raggiunti entro il 31.12.2023, anche se il relativo diritto al pensionamento può essere esercitato anche successivamente.</p> <p>Il requisito contributivo può essere raggiunto cumulando gratuitamente tutti i periodi contributivi non sovrapposti cronologicamente presso tutte le gestioni INPS.</p> <p>Il trattamento di pensione anticipata citato è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a 5 volte il trattamento minimo vigente, e 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 (67 anni), con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di euro 5.000 lordi annui.</p> <p>I soggetti che maturano i requisiti entro il 31.12.2022 hanno diritto al trattamento a decorrere dal 1.4.2023, ovvero, se dipendenti pubblici, dal 1.8.2023.</p> <p>Invece, coloro che maturano i requisiti successivamente al 31.12.2022 conseguono il diritto al trattamento trascorsi 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi, ovvero, se dipendenti pubblici, trascorsi 6 mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi e, in ogni caso, non prima della suddetta data del 1.8.2023.</p>

<p>Articolo 1, commi 286 - 287</p>	<p>Incentivo alla prosecuzione dell'attività lavorativa</p> <p>Per i lavoratori dipendenti che, pur avendo maturato entro il 31.12.2023 i requisiti per accedere alla pensione anticipata flessibile (c.d. "Quota 103"), decidono di rimanere in servizio, viene riconosciuta al lavoratore la possibilità di rinunciare, previa richiesta al proprio datore di lavoro, all'accredito contributivo ai fini pensionistici della quota dei contributi a proprio carico.</p> <p>Contestualmente alla scelta del lavoratore, per il datore di lavoro viene meno l'obbligo di versare la quota di contributi a carico del lavoratore, con decorrenza dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell'esercizio della predetta facoltà. Dalla medesima data, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale viene corrisposta interamente al lavoratore.</p> <p>Non viene specificato se l'opzione possa essere revocata, la norma demanda a un decreto ministeriale la definizione delle modalità attuative, da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge in esame.</p>
<p>Articolo 1, commi 292</p>	<p>Proroga dell'anticipo pensionistico "opzione donna"</p> <p>Viene prorogata, con un incremento dell'età pensionabile, la possibilità di accedere all'anticipo pensionistico "opzione donna" per le lavoratrici che abbiano maturato entro il 31 dicembre 2022 un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e un'età anagrafica di almeno 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio, per un massimo di 2 anni.</p> <p>Per esercitare l'"opzione donna" le lavoratrici devono essere in possesso di un requisito fra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - assistere, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità, 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 i 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti; - avere una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, non inferiore al 74%; - essere 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 creata presso il Ministero dello Sviluppo economico ai sensi dell'art. 1 co. 852 della L. 296/2006. In questo caso il requisito anagrafico è pari a 58 anni, a prescindere dal numero di figli.
<p>Articolo 1, commi 294 – 296 e 299</p>	<p>Esonero contributivo per assunzioni di percettori di reddito di cittadinanza</p> <p>È previsto un esonero del 100% dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, a favore dei datori di lavoro privati che nel 2023 assumano soggetti percettori del reddito di cittadinanza (Rdc).</p> <p>Tale esonero:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - è finalizzato a promuovere l’inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari del Rdc; - è previsto per una durata massima di 12 mesi nel periodo compreso tra l’1.1.2023 e il 31.12.2023; - può essere riconosciuto 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 fissato nel limite massimo di importo pari a euro 8.000 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile; - è alternativo all’esonero contributivo previsto dall’art. 8 del DL 4/2019. L’esonero contributivo in esame non trova applicazione con riferimento ai rapporti di lavoro domestico.
<p>Articolo 1, comma 297 – 299</p>	<p>Proroga degli incentivi per l’assunzione di under 36 e di donne svantaggiate</p> <p>La Legge di Bilancio ha prorogato l’esonero contributivo per le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nell’anno 2023 di soggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età e che non siano stati precedentemente occupati a tempo indeterminato.</p> <p>L’esonero è applicabile nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro (ad esclusione di premi e contributi INAIL e fermo restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) nel limite massimo di euro 8.000 annui per la durata di 36 mesi; il suddetto periodo è innalzato a 48 mesi per le società con sede in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.</p> <p>Inoltre, è stato oggetto di proroga anche l’esonero previsto dall’art. 1 co. 16 della L. 178/2020, consistente nell’esonero contributivo totale per i datori di lavoro che assumeranno nel corso del 2023 donne c.d. “svantaggiate”.</p> <p>L’esonero viene riconosciuto nel limite massimo di euro 8.000 annui per la durata di 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato o di 18 mesi in caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato.</p> <p>In particolare, l’esonero è riconosciuto in caso di assunzione di donne in possesso di una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con almeno 50 anni di età, disoccupate da oltre 12 mesi; - Di qualsiasi età, 4esident in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell’ambito dei fondi strutturali dell’Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; - di qualsiasi età, che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; - di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

	<p>Si precisa che, per l'applicabilità dei suddetti esoneri, è necessario attendere l'autorizzazione da parte della Commissione Europea a norma della disciplina degli aiuti di Stato ex art. 107 e 108 TFUE.</p>
<p>Articolo 1, comma 306</p>	<p>Proroga del lavoro agile per i lavoratori "fragili". È stato prorogato fino al 31 marzo 2023 l'obbligo da parte del datore di lavoro di assicurare ai lavoratori c.d. "fragili" appartenenti al settore privato lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (cd. smart working). Ai fini dell'adibizione dei dipendenti a smart working, è possibile modificare la mansione dei dipendenti nel rispetto delle dell'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, se più favorevoli.</p>
<p>Articolo 1, commi 313 – 321</p>	<p>Riforma del Reddito di cittadinanza Nell'ambito del riordino della disciplina del reddito di cittadinanza è previsto per l'anno 2023 il rifinanziamento di tale misura apportando delle modifiche in senso restrittivo alla disciplina, in vista della sua abrogazione dall'1.1.2024. In particolare, si prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una 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 i beneficiari del reddito di cittadinanza tenuti all'adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale, di frequentare, per sei mesi, un corso di formazione e/o riqualificazione professionale, pena la decadenza dal beneficio per l'intero nucleo familiare; - l'obbligo, per i beneficiari di età compresa tra i 18 e i 29 anni, che non hanno adempiuto all'obbligo di istruzione ex art. 1 co. 622 della L. 27.12.2006 n. 296, di iscriversi e frequentare percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, o comunque funzionali all'adempimento del predetto obbligo; - che la componente del Rdc 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 3.360,00 euro annui, sia erogata direttamente al locatore dell'immobile che risulta dal contratto di locazione, che la imputa al pagamento parziale o totale del canone; - che il maggior reddito da lavoro percepito in forza di contratti di lavoro stagionale o intermittente, entro il limite massimo di euro 3.000 lordi, non concorra alla determinazione del beneficio economico; - che i Comuni debbano impiegare tutti i percettori di Rdc – invece di "almeno un terzo" – residenti che hanno sottoscritto un Patto per il lavoro o un Patto per l'inclusione sociale, nell'ambito dei progetti utili alla collettività; <p>la decadenza dal Rdc in caso di mancata accettazione della prima offerta di lavoro, con l'eliminazione dell'aggettivo "congrua", riferito a tale prima offerta.</p>

Articolo 1, commi 342 - 354	Modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali La legge di Bilancio è intervenuta nell'ambito delle prestazioni occasionali a decorrere dal 1° gennaio 2023, con le seguenti novità: <ul style="list-style-type: none">- è stato innalzato il limite economico annuo da 5.000 a 10.000 euro, dei compensi erogabili da parte degli utilizzatori, fermo restando il limite di euro 5.000 come compenso massimo che ogni prestatore può percepire dalla totalità degli utilizzatori e del limite di euro 2.500 dal singolo utilizzatore;- è stato ampliato il numero massimo di lavoratori in forza in virtù del quale potranno accedere al contratto di prestazione occasionale gli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, contro il precedente limite di 5 dipendenti; i limiti individuati trovano applicazione anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili con codice ATECO 93.29.1. Specifiche disposizioni sono dedicate alle prestazioni occasionali nel settore agricolo.
Articolo 1, commi 357 e 358	Modifiche Assegno unico e universale per i figli Dall'1.1.2023 vengono disposte modifiche alla disciplina dell'assegno unico e universale per i figli di cui al DLgs. 230/2021, finalizzate: <ul style="list-style-type: none">- ad aumentare, al ricorrere delle previste condizioni, gli importi base dell'assegno previsto per i nuclei familiari con figli minori fino a tre anni;- a rendere strutturali gli incrementi previsti per il 2022 in favore dei figli maggiorenni disabili; ad aumentare la maggiorazione forfettaria per i nuclei familiari con quattro o più figli (art. 4 co. 10 del DLgs. 230/2021).
Articolo 1, commi 359	Congedo Parentale La Legge di Bilancio prevede che le lavoratrici madri e i lavoratori padri possano fruire, nel corso del 2023, in alternativa tra loro, di un mese di un mese di congedo parentale con un incremento della misura dell'indennità dal 30 all'80% della retribuzione, da fruire entro il sesto anno di vita del bambino a condizione che il periodo di congedo di maternità o di paternità sia terminato dopo il 31.12.2022.

Lo studio si rende disponibile per chiarimenti.
Cordiali saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati