

A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE

Prot. n. 2/23 – CF/mm
Circ. n. 2/RI/2 - 23

Verona, 11 gennaio 2023

Oggetto: **LEGGE DI BILANCIO 2023 – MISURE IN MATERIA DI LAVORO**

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre 2022, la [Legge 29 dicembre 2022, n. 197 \(link\)](#), con il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025.

Di seguito si riportano le principali novità:

Detassazione premi di risultato (art. 1, co. 63)

L'aliquota fiscale sui premi di risultato viene ridotta al 5%.

ATTENZIONE: i requisiti per poter beneficiare della detassazione del premio rimangano invariati.

Pertanto occorre che:

- il premio sia recepito di un accordo sindacale aziendale o territoriale;
- il premio sia in relazione a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili in base ai criteri stabiliti dai contratti collettivi.

Esonero contributivo per i lavoratori (art. 1, co. 281)

In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, viene previsto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore pari al:

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

In entrambi i casi, la retribuzione imponibile è parametrata su base mensile per 13 mensilità e i limiti di importo mensile sono maggiorati del rateo di tredicesima per la competenza del mese di dicembre.

Esonero contributivo per l'assunzione di percettori del reddito di cittadinanza (art. 1, co. 294)

Per tutto l'anno 2023, l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato di percettori di reddito di cittadinanza, comporterà l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inps, per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'incentivo è riconosciuto per un periodo di 12 mesi.

L'efficacia della disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Esonero contributivo per l'assunzione di giovani under 36 (art. 1, co. 297)

Per l'assunzione di **giovani di età inferiore ai 36 anni** di età, a tempo indeterminato (con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico) e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel 2023, i datori di lavoro potranno beneficiare dell'esonero totale dei contributi, per un **importo massimo pari a 8.000 euro** l'anno e per un periodo massimo di 36 mesi (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).

L'efficacia della disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

RI 1/5

Sgravio contributivo per l'assunzione di donne (art. 1, co. 298)

Ai datori di lavoro è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL), nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, per le assunzioni a tempo determinato, a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato effettuate nel 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.

La durata del predetto esonero è pari a:

- 12 mesi in caso di assunzione a termine;
- 18 mesi in caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato.

Le predette assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.

L'efficacia della disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Di seguito una tabella riepilogativa della misura (che altro non è se non l'importo maggiorato del 25% - di quanto già analogamente previsto per gli anni 2021 e 2022).

<u>Così l'esonero under 36 per il 2023</u>	
Periodo	Assunzione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023
Contratti ammessi	Trasformazione da TD a TI e tempo indeterminato (anche part time)
Apprendistato	Sì, se si tratta del contratto di II e III livello
Misura e limite	100% dei contributi, fino a 8.000 euro annui
Durata	La durata è differenziata in relazione alla regione in cui è ubicata la sede o l'unità produttiva interessata dall'assunzione. In particolare: a) Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia: 48 mesi; b) restanti Regioni: 36 mesi
Lavoratori interessati	Coloro che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano ancora compiuto il 36° anno di età (quindi, che abbiano al massimo 35 anni e 364 giorni) Attenzione: per il giovane si deve trattare della prima assunzione a tempo indeterminato
Licenziamenti precedenti	L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti: a) individuali per giustificato motivo oggettivo; ovvero b) collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223; nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva
Licenziamenti successivi	L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che non procedano, nei nove mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti: a) individuali per giustificato motivo oggettivo; ovvero b) collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223; nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva
Autorizzazione UE	Sì, è necessaria.

RI 2/5

Disposizioni in materia di accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile c.d. quota 103 (art. 1, co. 283-285)

In via sperimentale per il 2023, gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima, gestite dall'INPS, nonché alla gestione separata possono conseguire il diritto alla pensione anticipata alle seguenti condizioni:

- un'età anagrafica di almeno 62 anni;
- e un'anzianità contributiva minima di 41 anni.

Il diritto deve essere conseguito entro il 31 dicembre 2023 ma può essere esercitato anche successivamente.

Il trattamento di pensione anticipata è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a cinque volte il trattamento minimo previsto a legislazione vigente, per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico.

Gli iscritti alle predette gestioni pensionistiche che maturano entro il 31 dicembre 2022 i requisiti previsti al medesimo comma conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico dal 1° aprile 2023. Coloro che invece maturano dal 1° gennaio 2023 i requisiti pensionistici conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico trascorsi tre mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi.

La pensione anticipata flessibile, fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, **non è cumulabile** con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.

Rinuncia accredito contributivo (art. 1, co. 286)

I lavoratori che, pur avendo maturato i requisiti pensionistici di Quota 103, rimangono in servizio possono richiedere al datore di lavoro la corresponsione in proprio favore dell'importo corrispondente alla quota a carico del medesimo dipendente di contribuzione alla gestione pensionistica, con conseguente esclusione del versamento della quota contributiva e del relativo accredito. Le modalità attuative dovranno essere definite con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

Ape sociale (art. 1, co. 288-291)

Per tutto il 2023, viene prevista la **proroga** dell'Ape sociale[1] e confermata anche la possibilità, per gli addetti a mansioni gravose o pesanti qualora svolgano tali attività da almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero almeno 6 anni negli ultimi 7, di accedere alla misura qualora siano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni, ridotta a 32 anni nel caso di operai edili, come indicati nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini, e di ceramisti (classificazione Istat 6.3.2.1.2) e conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta (classificazione Istat 7.1.3.3).

Proroga opzione donna (art. 1, co. 292)

Viene prorogata per l'anno 2022 la pensione c.d. Opzione Donna, apportando però alcune modifiche ai requisiti di maturazione del trattamento pensionistico.

Potranno accedere ad opzione donna le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2022, hanno maturato un'**anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni** e un'**età anagrafica di almeno 60 anni**, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni[2], e che si trovano in una delle seguenti condizioni:

1. assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, 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 settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
2. hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%;
3. sono 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[3].

RI 3/5

Reddito di cittadinanza (art. 1, co. 313-316)

A far data dal 1° gennaio 2024, il reddito di cittadinanza viene abrogato.

Per l'annualità 2023, si prevede che lo stesso possa essere fruito per un massimo di 7 mesi, tranne in caso di nuclei familiari al cui interno vi siano persone con disabilità, minorenni o persone con almeno 60 anni di età, dove continuerà ad avere una durata di 18 mesi.

I beneficiari del reddito di cittadinanza saranno però tenuti all'adesione a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale, sono obbligati a frequentare, per un periodo di 6 mesi, un **corso di formazione o di riqualificazione professionale**, pena la decadenza dal beneficio per l'intero nucleo familiare. Per i beneficiari di età tra 18 e 29 anni che non hanno adempiuto all'obbligo scolastico, l'erogazione del reddito di cittadinanza è altresì condizionata all'iscrizione e alla frequenza di percorsi di **istruzione di primo livello**, o comunque funzionali all'adempimento del predetto obbligo.

Smart working lavoratori fragili (art. 1, co. 306)

Fino al 31 marzo 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati fragili, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso la collocazione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli. Alla luce della predetta novità, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha comunicato che **fino al 31 gennaio 2023** le comunicazioni per i soggetti "fragili", ovvero coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della Salute, dovranno essere trasmesse mediante l'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato "**Smart working semplificato**". Tale modalità potrà essere utilizzata unicamente per i lavoratori "fragili" per periodi di lavoro agile con durata "collocata" **non oltre al 31 marzo 2023**.

Non è stato prorogato il diritto per i genitori con figli inferiori a 14 anni.

Dal primo febbraio 2023 le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto il periodo di lavoro agile dal 01/02/23 al 31/03/23 dovranno essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile sempre al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato, però, "**Lavoro agile**".

Assegno unico universale (art. 1, co. 357)

A decorrere dal 1° gennaio 2023, per ciascun figlio di età inferiore a un anno, l'importo dell'assegno viene incrementato del 50%; tale incremento è riconosciuto inoltre per i nuclei con tre o più figli per ciascun figlio di età compresa tra uno e tre anni, per livelli di ISEE fino a 40.000 euro.

La maggiorazione forfettaria dell'assegno prevista per i nuclei familiari con 4 o più figli a carico viene invece portata a 150 euro mensili.

Le maggiorazioni dell'assegno per persone con disabilità, previste per il solo 2022, vengono poi rese permanenti.

Per effetto delle nuove previsioni, l'importo dell'assegno per ogni figlio minore, pari a un massimo di 175 euro mensili per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro (da ridursi gradualmente in funzione del crescere del valore ISEE), è riconosciuto anche ai figli maggiorenni a carico e disabili.

Anche la maggiorazione prevista per i figli minorenni disabili (da un minimo di 85 euro a un massimo di 105 euro), viene definitivamente estesa a ciascun figlio con disabilità di età inferiore a 21 anni.

Infine, l'incremento di 120 euro al mese della maggiorazione transitoria riconosciuta ai nuclei familiari con almeno un figlio a carico con disabilità è confermato anche per il 2023 qualora sussistano le seguenti condizioni:

- il valore dell'ISEE del nucleo familiare non sia superiore a 25.000 euro;
- sia stato effettivamente percepito, nel corso del 2021, l'assegno per il nucleo familiare, in presenza di figli minori.

Congedo parentale (art. 1, co. 359)

Viene incrementato di un mese il congedo parentale all'80% 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 (o in alternativa per frazioni di periodo) alla madre o al padre.

RI 4/5

La disposizione si applica con riferimento alle lavoratrici che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2022.

Voucher lavoro (art. 1., co. 342-354)

È stato aumentato da 5.000 a 10.000 euro il limite massimo di compensi che, nel corso di un anno civile, possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore per prestazioni occasionali, con riferimento alla totalità dei prestatori. Resta, invece, fermo a 5.000 euro il compenso massimo che può essere percepito da ciascun prestatore nel corso dell'anno civile.

Viene inoltre ampliata la platea dei datori di lavoro che possono acquisire le prestazioni di lavoro occasionale. In base alla nuova previsione, non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di 10 (invece che più 5, come finora previsto) lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

I voucher lavoro o c.d. contratto di prestazione lavoro occasionale **non è da confondere** con il lavoro autonomo occasionale che, sempre nel limite di 5.000 euro annui lordi, prevede l'assoggettamento del compenso solamente ad un'aliquota fiscale del 20%.

L'Ufficio Relazioni Industriali rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento e con l'occasione porge distinti saluti.

Il Direttore
Lorenzo Bossi

