



NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

Di seguito si riepilogano le principali novità in materia di lavoro e previdenza, contenute nella legge di bilancio 2023.

Argomento	Descrizione
Esonero quota contributi IVS a carico del lavoratore	<p>L'esonero della quota dei contributi IVS a carico del lavoratore ex art. 1 co. 121 della L. 234/2021 viene riconosciuto anche per i periodi di paga dall'1.1.2023 al 31.12.2023, nella misura pari al:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 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 1.923,00 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.
Sgravi contributivi per assunzioni under 36	<p>Viene previsto l'esonero totale dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 8.000,00 annui, per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nuove assunzioni a tempo indeterminato e • le trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel corso del 2023 di soggetti con meno di 36 anni di età che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con nessun datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.
Riforma del Reddito di cittadinanza	<ul style="list-style-type: none"> • In vista della abrogazione dall'1.1.2024 vengono apportate modifiche in senso restrittivo alla disciplina del Reddito di cittadinanza • In particolare, si prevede: • 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;

N.B. Il contenuto delle Circolari ha solo scopo informativo e non deve ritenersi esaustivo degli argomenti trattati. Lo Studio non si assume alcuna responsabilità per decisioni o comportamenti assunti sulla base delle mere indicazioni in esse fornite e raccomanda la verifica della completa normativa di riferimento, restando a disposizione per le dovute precisazioni.

Argomento	Descrizione
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 3.000,00 euro lordi, non concorra alla determinazione del beneficio economico; • che i Comuni debbano impiegare tutti i percettori di Rdc – invece di “<i>almeno un terzo</i>” – residenti che hanno sottoscritto un Patto per il lavoro o un Patto per l'inclusione sociale, nell'ambito dei progetti utili alla collettività; • 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 style="text-align: center;">Esonero contributivo per assunzioni di percettori di reddito di cittadinanza</p>	<p>È previsto un esonero del 100% dei complessivi 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 8.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
<p style="text-align: center;">Incentivo per l'assunzione di donne svantaggiate</p>	<p>E' previsto un esonero del 100% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (nel limite massimo di importo pari a 8.000,00 euro annui) per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate dall'1.1.2023 al 31.12.2023.</p> <p>Ambito applicativo</p> <p>L'esonero è riconosciuto in caso di assunzione di donne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • 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. <p>Rapporti incentivati e durata</p> <p>L'incentivo spetta per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le assunzioni a tempo determinato (con durata massima dell'esonero di 12 mesi); • le assunzioni a tempo indeterminato (con durata massima dell'esonero di 18 mesi); • le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato (in questo caso l'esonero è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione).
<p style="text-align: center;">Prestazioni occasionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Viene esteso l'ambito di applicazione delle prestazioni occasionali e, in particolare, del contratto di prestazione occasionale. Gli interventi mirano a rendere meno stringenti i limiti di importo, i limiti di forza lavoro e a rendere più flessibile il ricorso delle prestazioni in esame per il settore turistico. • Le principali novità riguardano:

Argomento	Descrizione
	<ul style="list-style-type: none"> • l'innalzamento, da 5.000,00 a 10.000,00 euro, del limite economico posto in capo agli utilizzatori; • un ampliamento generalizzato del limite relativo alla forza lavoro, 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, invece di 5; • la precisazione che i limiti individuati dall'art. 54-<i>bis</i> co. 1 del DL 50/2017 trovano applicazione anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, <i>night-club</i> e simili con codice ATECO 93.29.1.
Lavoro agile	<p>Fino al 31.3.2023 il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (c.d. "<i>smart working</i>"): </p> <ul style="list-style-type: none"> • per i lavoratori pubblici e privati c.d. "fragili"; • anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti; • senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. <p>È fatta salva l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, se più favorevoli.</p>
Congedo parentale	<p>Viene previsto che le lavoratrici madri e i lavoratori padri possano fruire, in alternativa tra loro, di un mese di congedo parentale ex art. 34 del DLgs. 26.3.2001 n. 151 con un'indennità all'80%, a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tale mese venga fruito fino al sesto anno di vita del bambino; • il periodo di congedo di maternità o di paternità termini dopo il 31.12.2022.
Assegno unico e universale per i figli	<p>Dall'1.1.2023 vengono disposte modifiche alla disciplina dell'assegno unico e universale per i figli di cui al DLgs. 230/2021, finalizzate:</p> <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).
Semplificazioni in materia di ISEE	<p>Vengono introdotte semplificazioni ai fini del rilascio dell'ISEE, apportando modificazioni all'art. 10 del DLgs. 147/2017 (che disciplina l'ISEE precompilato) allo scopo di incoraggiare la dichiarazione sostitutiva unica (DSU) in modalità precompilata (contenente sia i dati autodichiarati dal cittadino che i dati precompilati forniti dall'Agenzia delle Entrate e dall'INPS).</p>
Pensione anticipata flessibile ("Quota 103")	<p>Introducendo il nuovo art. 14.1 al DL 4/2019, si riconosce in via sperimentale, per il solo 2023, un accesso pensionistico anticipato denominato "pensione anticipata flessibile" per coloro che possiedono congiuntamente:</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 successivamente.</p> <p>Il trattamento di pensione anticipata in parola 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 5.000,00 euro lordi annui.</p>

Argomento	Descrizione
<p>Incentivo al trattenimento in servizio dei lavoratori</p>	<p>Viene introdotto un incentivo di carattere contributivo dedicato ai lavoratori dipendenti che, pur avendo maturato entro il 31.12.2023 i requisiti per pensionarsi a “Quota 103”, decidono di non accedervi.</p> <p>Nello specifico, la misura riconosce ai predetti lavoratori la possibilità di rinunciare – su richiesta – all’accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico.</p> <p>Conseguentemente, viene meno anche ogni obbligo datoriale di versamento contributivo della quota a carico del lavoratore, a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell’esercizio della predetta facoltà.</p> <p>Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all’ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, viene corrisposta interamente al lavoratore.</p>
<p>Proroga dell’anticipo pensionistico “opzione donna”</p>	<p>Viene prorogato e rivisto l’accesso all’anticipo pensionistico c.d. “opzione donna”, richiedendo alle lavoratrici interessate di aver maturato entro il 31.12.2022 un’anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni, nonché un’età anagrafica di 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni.</p> <p>Inoltre, l’esercizio dell’“opzione donna” sarà possibile solo per specifiche categorie di lavoratrici, ossia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le c.d. “caregiver”, intendendo per tali coloro che al momento della richiesta e da almeno 6 mesi assistono il coniuge o un parente di primo grado convivente con <i>handicap</i> in situazione di gravità, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con <i>handicap</i> in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni di età oppure siano anch’essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti; • coloro che hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell’invalidità civile, non inferiore al 74%; • le donne 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. <p>Per queste ultime il requisito anagrafico è quello ridotto dei 58 anni, a prescindere dalla presenza o meno di figli.</p>
<p>Proroga dell’APE sociale</p>	<p>Viene confermato anche per il 2023 il possibile accesso all’APE sociale, ossia all’anticipo pensionistico a carico dello Stato introdotto dall’art. 1 co. 179 della L. 232/2016.</p> <p>La disposizione conferma altresì i termini e le scadenze già previsti, per cui è possibile presentare domanda per il riconoscimento dell’APE sociale entro il 31.3.2023, ovvero entro il 15.7.2023. Le domande presentate successivamente a tale data, e comunque non oltre il 30.11.2023, saranno prese in considerazione solo nel caso in cui siano ancora disponibili le risorse finanziarie a ciò destinate.</p>

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

Studio Anedda