

Duraccio Consulenti del Lavoro
S.r.l.-S.t.P.

Gennaio 2023

A tutti i clienti

Sede

Via Roma 107

80047 San Giuseppe Ves.no(Na)

e.mail info@duraccioconsulentidellavoro.it

pec duraccio.stp@pec.it

www.duraccioconsulentidellavoro.it

+39 081.827.21.69

P. IVA e C.F. 08775151213

Iscritta alla sezione speciale dell'albo
dei Consulenti del Lavoro di Napoli

Soci professionisti

dott. Francesco Duraccio
francesco.duraccio@consulentidellavoro.it

dott. Luigi Duraccio
luigi@duraccioconsulentidellavoro.it

dott. Luigi jr Duraccio
luigi jr@duraccioconsulentidellavoro.it

Legge di Bilancio 2023 (L. 29.12.2022 n. 197) – Novità in materia di lavoro e previdenza

Con la pubblicazione in Gazzetta ufficiale della Legge di Bilancio per il 2023 entrano in vigore alcune novità in materia di lavoro, previdenza e sostegno alla famiglia di cui vi offriamo una sintesi.

Diminuzione del cuneo contributivo

È previsto, per l'anno 2023, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti pubblici e privati, esclusi i lavoratori domestici, già previsto per il 2022. Tale esonero è pari al:

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

* maggiorato, per il mese di dicembre, del rateo di tredicesima mensilità

Esoneri contributivi per assunzioni

Beneficiari del reddito di cittadinanza: In alternativa all'esonero previsto dalla normativa vigente, per l'assunzione di percettori di RdC, viene introdotto un nuovo **esonero contributivo totale** per le assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato (ad esclusione di quelli domestici) effettuate nel 2023. Tale esonero si applica anche alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Durata massima dell'esonero di 12 mesi.

Under 36 : esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 8.000 annui, per le:

- nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato; effettuate dall'1.1.2023 al 31.12.2023 di soggetti che:
- alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il 36° anno di età;
- non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

La durata massima dell'esonero è di 36 mesi.

Donne svantaggiate: esonero del 100% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui applicazione in favore dei datori di lavoro privati, a prescindere dalla natura di imprenditore (compreso quello agricolo), che assumono donne:

- 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 eco- nomici caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere;
- di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi e ovunque residenti.

L'incentivo spetta per:

- 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 a termine agevolato (in questo caso l'esonero è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione).

Modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali

Viene estesa la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali. Le principali novità riguardano:

- l'innalzamento, da 5.000 a 10.000 euro l'anno il limite massimo dei compensi che possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore;
- 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 dei 5 precedentemente previsti;
- La precisazione che la disciplina sulle prestazioni occasionali si applica anche nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night club e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1.

Inoltre, tale disposizione:

- vieta alle imprese del settore agricolo il ricorso al contratto di prestazione occasionale, a prescindere dalla tipologia di prestatore impiegato;
- e, conseguentemente, introduce, per il biennio 2023 - 2024, un istituto *ad hoc* per la fruizione di prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato riferite ad attività stagionali, ossia il "*Contratto per l'impiego occasionale di manodopera agricola*".

Lavoro agile per lavoratori fragili

Per il primo trimestre del 2023, è previsto il lavoro in modalità agile per i dipendenti, pubblici e privati, rientranti nelle situazioni di fragilità di cui al DM 4 febbraio 2022. Il datore di lavoro, **solo per tali soggetti**, assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definita dai contratti collettivi di lavoro in applicazione, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, se più favorevoli.

Congedo parentale

Con riferimento ai lavoratori dipendenti, che terminino il congedo di maternità e/o paternità entro il 31.12.2022, è previsto che un mese di congedo parentale, da fruire 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 -, sia indennizzato all'80% in luogo del 30%.

Norme in materia di assegno unico e universale per i figli a carico

Il provvedimento reca alcune novelle alla disciplina dell'assegno unico e universale per i figli a carico, con particolare riferimento ai nuclei familiari con figli minori di 3 anni ed ai nuclei con figli disabili.

Modifiche al Reddito di Cittadinanza

La disposizione modifica profondamente l'istituto del reddito di cittadinanza, nelle more di una riforma organica delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva. In particolare:

- prevede che, nel corso del 2023, il reddito sia riconosciuto per un massimo di sette mensilità, salvo il caso in cui siano presenti nel nucleo familiare persone con disabilità, minorenni o con almeno sessant'anni di età.
- dal 1° gennaio 2023, dispone l'obbligo, per i beneficiari 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'erogazione del reddito ai beneficiari di età tra i 18 e i 29 anni che non hanno adempiuto all'obbligo scolastico viene condizionata alla frequenza di percorsi di istruzione funzionali al suo adempimento.
- si richiede ai comuni di impiegare tutti i percettori di reddito di cittadinanza residenti che sottoscrivono un patto per il lavoro o per l'inclusione sociale, anziché solo un terzo di essi, nell'ambito di progetti utili alla collettività.
- dispone che intervenga sempre la decadenza dal beneficio nel caso in cui uno dei componenti il nucleo familiare non accetti la prima offerta di lavoro, anche se perviene nei primi diciotto mesi di godimento del beneficio.
- prevede che il maggior reddito da lavoro percepito in forza di contratti di lavoro stagionale o intermittente, fino a 3.000 euro lordi, non concorra alla determinazione del beneficio economico.
- dispone che la componente del reddito di cittadinanza riconosciuta ai nuclei familiari residenti in abitazione in locazione sia erogata direttamente al locatore dell'immobile che la imputa al pagamento parziale o totale del canone.

Novità in tema di previdenza

Disposizioni in materia di pensione anticipata

E' prevista, in via sperimentale per il 2023, un'ulteriore fattispecie - denominata pensione anticipata flessibile - di diritto al trattamento pensionistico anticipato, la quale si aggiunge - come possibilità alternativa - alle ipotesi in cui, nella disciplina vigente, è riconosciuto il diritto alla pensione anticipata. Il diritto al trattamento in questione si consegue al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva di almeno 41 anni (cosiddetta quota 103).

Incentivo alla prosecuzione dell'attività lavorativa

Il provvedimento introduce la facoltà, per il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che abbia raggiunto, o raggiunga entro il 31 dicembre 2023, i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato sperimentale (quota 103), di rinunciare all'accredito contributivo a proprio favore e di richiedere al datore di lavoro di corrispondergli il relativo importo. In caso di esercizio di tale facoltà, il datore di lavoro non dovrà più procedere al versamento all'INPS della quota contributiva a carico del lavoratore. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge sarà emanato un Decreto con le modalità attuative della norma.

Ape sociale

La legge proroga per l'anno 2023 l'APE sociale – consistente in una indennità, corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni.

Opzione donna

Il provvedimento proroga per il 2023 il trattamento pensionistico anticipato denominato "Opzione donna" ma ne restringe notevolmente la platea delle beneficiarie. Infatti, è ora previsto in favore delle lavoratrici che abbiano maturato entro il 31 dicembre 2022 un'anzianità contributiva pari almeno a 35 anni, un'età anagrafica di almeno 60 anni (ridotta di un anno per ogni figlio e nel limite massimo di 2 anni) e siano in possesso dei seguenti requisiti:

- essere *caregiver* da almeno 6 mesi
- abbiano una invalidità civile non inferiore al 74%
- siano licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale. In tale ultimo caso il requisito anagrafico è ridotto a cinquantotto anni.

Nel ringraziarVi per l'attenzione, Vi informiamo che, come sempre, i nostri Uffici sono a disposizione per ulteriori chiarimenti su quanto esposto nella presente.

Duraccio Consulenti Del Lavoro S.r.l. – S.t.p.