

LEGGE DI BILANCIO 2023 E LE NOVITÀ DA GENNAIO

RIDUZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA APPLICABILE AI PREMI

Per l'anno 2023 viene ridotta dal 10% al **5%** l'**aliquota dell'imposta sostitutiva** in riferimento a:

- **premi di risultato** di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché
- **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

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'analoga 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
Limite inferiore	Limite superiore	
-	1.923,00 €	3%
1.924,00 €	2.692,00 €	2%

Circa la riduzione contributiva in parola, è confermata l'applicabilità della stessa anche sulla 13° mensilità.



Per la piena operatività della misura, si devono attendere le indicazioni dell'INPS.

PROROGA INCENTIVI UNDER 36 E DONNE SVANTAGGIATE

Incentivo under 36

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.

L'esonero 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.



Tale misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea. 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

La Legge di Bilancio 2023 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.

L'esonero 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;
- 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**.



Tale misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea. 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 ASSUNZIONE PERCETTORI REDDITO DI CITTADINANZA

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 **12 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.



Tale misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea. 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 ALLA PROSECUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Viene previsto un incentivo per i **lavoratori dipendenti che**, pur avendo raggiunto entro il 31 dicembre 2023 i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato (cd. Quota 103), **decidano di rimanere in servizio**.

Il riconoscimento del beneficio non è automatico in quanto è l'interessato a dover decidere se fruirne o meno. È prevista, infatti, in capo al dipendente, la facoltà di scelta tra:

- continuare a versare la quota di contributi a suo carico dovuti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, in modo da aumentare l'importo della pensione futura;
- godere dell'incentivo, rinunciando, ai fini pensionistici, all'accredito contributivo della quota a proprio carico, in relazione al periodo interessato da tale opzione, e ricevere direttamente, in busta paga, il valore della quota stessa.



Non specificando 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 di Bilancio.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

La Legge di Bilancio 2023 interviene con riferimento ai contratti PrestO, apportando alcune modifiche alla disciplina generale delle prestazioni accessorie rese nei confronti delle imprese.

Importo erogabile	L'importo complessivo che ogni azienda potrà erogare alla totalità dei prestatori passa da 5.000 euro a 10.000 euro . Resta, invece, fermo a 5.000 euro il compenso massimo che può essere percepito da ciascun prestatore nel corso dell'anno civile.
Requisiti soggettivi dell'utilizzatore	Possono ricorrere ai PrestO 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 (il limite viene innalzato a 10 anche per le aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo).

PROROGA DEL LAVORO AGILE PER I LAVORATORI "FRAGILI"

Il comma 306, articolo 1, della Legge di Bilancio 2023 proroga al 31 marzo 2023 il lavoro agile per i lavoratori del settore privato che sono "soggetti fragili", ovvero affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022, emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, del DL n. 221/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 11/2022.

La Legge di Bilancio prevede che, per tali soggetti, il datore di lavoro assicuri lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione 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.

Rimangono esclusi dalla proroga della Legge di Bilancio 2023 i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore.

CONGEDO PARENTALE

A **ciascun genitore** lavoratore spetta per **tre mesi**, non trasferibili, un'indennità pari al **30%** della retribuzione; i genitori hanno inoltre 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
- per la durata massima di un mese (poiché 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 sia terminato entro il 31 dicembre 2022.

MODIFICHE ALL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

La Legge di Bilancio interviene anche in materia di assegno unico e universale:

- la misura di base dell'assegno unico per ciascun figlio maggiorenne a carico e disabile viene equiparata in via permanente a quella generale prevista per ciascun figlio minorenni a carico,
- la maggiorazione dell'assegno prevista per ciascun figlio minorenni a carico e disabile (105, 95 o 85 euro mensili a seconda del grado di disabilità) viene estesa in via permanente per i figli maggiorenni, a carico e disabili, di età inferiore a 21 anni,
- i commi 5 e 6 vengono abrogati: in tal modo, oltre al termine temporale, sono soppressi anche gli importi complessivi specifici (e meno elevati) previsti, a decorrere dal 2023, per i figli maggiorenni disabili e a carico.
- Viene introdotto un incremento della misura dell'assegno unico e universale, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, pari al 50% (commisurato sull'assegno al netto dell'eventuale maggiorazione temporanea), per ciascun figlio:

Studio Audax

Sede di Schio | Via Lago di Costanza, 35/A | 36015 Schio, VI | T. 0445 085100
Sede di Bassano del Grappa | Via del Cristo, 100 | 36061 Bassano del Grappa, VI | T. 0424 830073

info@studioaudax.it | www.studioaudax.it

- di età inferiore a 1 anno oppure
 - di età inferiore a 3 anni, se l'ISEE del nucleo familiare è inferiore o pari a 40.000 euro e nel nucleo medesimo ci sono almeno 3 figli;
- Dal 1° gennaio 2023 viene elevata da 100 a 150 euro mensili la maggiorazione forfettaria dell'assegno unico, prevista per nuclei familiari con quattro o più figli a carico. Si ricorda che, per il riconoscimento di tale maggiorazione, rilevano, al fine del soddisfacimento della suddetta condizione numerica, i figli che siano a carico e facciano parte del nucleo familiare, a prescindere dalla loro età anagrafica.
- L'importo aggiuntivo di 120 euro, previsto nel caso di nuclei con almeno un figlio a carico con disabilità, viene prorogato oltre il 2022, ovvero per tutte le prime tre annualità di applicazione della misura dell'assegno unico e universale (2022, 2023, 2024 e gennaio e febbraio del 2025).

PROROGA CIGS E MOBILITÀ IN DEROGA NELLE AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA

L'art. 1, comma 325 della Legge di Bilancio 2023, stanzia per il 2023 ulteriori risorse, pari a 70 milioni di euro a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti, e di mobilità in deroga, previsti in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

PROROGA CIGS PER CESSAZIONE DI ATTIVITÀ

L'art. 1, comma 329 della Legge di Bilancio 2023 proroga, per il 2023 e nel limite di spesa di 50 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, la possibilità per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti e qualora ricorrano determinate condizioni, ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale, per un periodo massimo di 12 mesi.

INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

L'articolo 1, comma 282, incrementa le risorse del Fondo per il sostegno economico temporaneo – SET, nella misura di 60 milioni di euro per il 2023, 6 milioni di euro per il 2024 e 8 milioni di euro per il 2025, ai fini dell'introduzione di un'indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo.

Tali risorse sono volte a concorrere all'attuazione di quanto previsto dall'articolo 2, comma 6, della Legge delega in materia di spettacolo, Legge n. 106/2022, il quale reca una delega al Governo per il riordino e la revisione degli ammortizzatori sociali e delle indennità, compresa quella strutturale di discontinuità in oggetto, in favore dei lavoratori a tempo determinato, dipendenti o autonomi, che prestino attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli nonché in favore dei lavoratori discontinui, dipendenti o autonomi, che prestino, nel settore dello spettacolo, altre attività a tempo determinato (da individuarsi con apposito decreto ministeriale).

DETESSAZIONE DELLE MANCE

La Legge di Bilancio 2023 prevede che le "somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici" (c.d. mance), riversate a favore di lavoratori del settore privato, ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande, titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro, costituiscano reddito di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro:

- siano soggette ad un'imposta sostitutiva con l'aliquota del 5%, entro il limite del 25% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro, applicata dal sostituto d'imposta;
- siano escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi previdenziali, assistenziali e dei premi INAIL e non sono computate ai fini del calcolo del TFR;
- concorrano alla formazione del reddito rilevante per il riconoscimento della spettanza o per la determinazione di deduzioni, detrazioni o benefici di qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, quando è richiesto un determinato requisito reddituale.

Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

"QUOTA 103"

La Legge di Bilancio 2023 introduce, in via sperimentale, **per il 2023**, un'ulteriore ipotesi di pensionamento anticipato, denominata **pensione anticipata flessibile** che si aggiunge, quindi, come possibilità alternativa a quelle vigenti.

I soggetti che, in base alla nuova fattispecie transitoria, conseguono il diritto entro il 31 dicembre 2023 possono presentare la domanda per il relativo trattamento anche successivamente, ferma restando l'applicazione delle norme previste dalla novella in esame.

A tale trattamento si può accedere al raggiungimento di un'**età anagrafica di almeno 62 anni** e di un'**anzianità contributiva di almeno 41 anni** (cd. Quota 103). Al fine del conseguimento del requisito contributivo, è previsto che i periodi assicurativi maturati nelle diverse gestioni pensionistiche INPS possano essere cumulabili gratuitamente.

Il trattamento conseguito in base alla fattispecie sperimentale è riconosciuto, in una prima fase, nel rispetto di un limite massimo mensile di **importo pari al quintuplo del valore lordo mensile** del trattamento minimo previsto nel regime generale INPS.

Si ritiene utile evidenziare, in particolare, che **il trattamento liquidato**, 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, cumulabili nel limite di 5.000 euro lordi annui.

APE SOCIALE

L'APE Sociale, introdotto con la Legge n. 232/2016, consiste in un'indennità erogata dall'INPS ad alcune categorie di **lavoratori**, che abbiano compiuto **almeno 63 anni** e che **non siano già titolari di pensione diretta**, fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia o fino all'ottenimento della pensione anticipata.

L'importo erogato, per dodici mensilità all'anno, è pari alla rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, non è soggetto a rivalutazione, e non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro.

La Legge di Bilancio 2023 proroga **fino al 31 dicembre 2023** la possibilità di usufruire del cd. APE Sociale.

OPZIONE DONNA

La misura prevista dall'art. 16 del DL n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 26/2019, viene prorogata, ma con un incremento dell'età pensionabile.

Infatti, per accedere alla pensione anticipata esercitando l'opzione donna, le lavoratrici devono aver maturato, entro il 31 dicembre 2022, un'**anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni** ed un'**età anagrafica di almeno 60 anni**, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni.

Inoltre, le lavoratrici devono essere in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti:

- assistere, *“al momento della richiesta e da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave, 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 70 anni 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, superiore o uguale al 74%”*;
- essere *“lavoratrici licenziate o dipendenti di imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 29637”*. Per tali lavoratrici il requisito anagrafico è pari a 58 anni, a prescindere dal numero di figli.

FRINGE BENEFIT 2023: SOGLIA DI ESENZIONE

Si ricorda che l'innalzamento della soglia di esenzione dei fringe benefits a € 3.000,00 era stato previsto per il solo 2022. Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2023, la soglia di esenzione applicabile torna ad essere di **€ 258,23**.

Il Decreto Legge n. 5/2023 (c.d. "Decreto Trasparenza") ha però previsto la possibilità, per i datori di lavoro privati, di erogare ai propri lavoratori dipendenti, anche nel periodo **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, **buoni benzina** o analoghi titoli per l'acquisto di carburanti **esenti**, ai fini della formazione del reddito (fiscale e previdenziale), **fino ad un massimo di 200 euro**.

Il limite di esenzione di 200 euro è aggiuntivo rispetto a quello di 258,23 euro fissato dal comma 3, art. 51 del TUIR per la generalità dei beni ceduti e dei servizi prestati ai dipendenti.

Il suo superamento comporta la tassazione dell'intero valore del buono carburante (analogamente a quanto accade per i beni e servizi il cui valore superi la soglia di 258,23 euro).