

S. Giorgio su L., 19 gennaio 2023

Sommario:

- Legge di bilancio 2023
- Riforma lavoro sportivo
- Proroga buoni carburanti 2023

1. LEGGE DI BILANCIO 2023- LE PRINCIPALI NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

È stata pubblicata sulla G.U. n. 303 del 29 dicembre 2022 la [Legge n. 197 del 29 dicembre 2022](#). Le disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2023 sono in vigore dal 1° gennaio 2023, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Si fornisce di seguito un'analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta

1. TAGLIO AL CUNEO FISCALE PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Viene prevista una nuova **riduzione del cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti**, dopo le misure adottate nel 2022.

In particolare, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, è previsto un esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, esclusi i lavoratori domestici, 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.

Si attendono ora le indicazioni dell'INPS per la piena operatività della misura.

2. MODIFICHE IN AMBITO PENSIONISTICO

Si elencano le diverse novità in ambito previdenziale:

- QUOTA 103

Al **trattamento pensionistico anticipato** può accedere chi, entro il 31 dicembre 2023, abbia un'**età anagrafica di almeno 62 anni e un'anzianità contributiva di almeno 41 anni**, a condizione che il valore lordo mensile del trattamento di pensione anticipata non sia superiore a 5 volte il trattamento minimo.

Ai 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 entro 30 giorni dall'entrata in vigore della presente Legge.

- **APE SOCIALE**

Viene **confermata per tutto il 2023** la disciplina dell'**Ape sociale**, che consiste in una indennità erogata dall'Inps prima di maturare i requisiti ordinari della pensione di vecchiaia o anticipata.

- **OPZIONE DONNA**

Si **conferma per tutto il 2023 Opzione donna**, ma con **nuovi requisiti** rispetto a quelli in vigore fino al 31 dicembre 2022.

Possono accedere al trattamento pensionistico anticipato 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, e che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- assistono, 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;
- hanno una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74% (accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile);
- sono lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso il Ministero. In questo caso, la riduzione di 2 anni del requisito anagrafico di 60 anni trova applicazione a prescindere dal numero di figli.

3. RIDUZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA SUI PREMI DI PRODUTTIVITA'

Si riduce dal 10% al **5% l'aliquota dell'imposta sostitutiva per i premi di produttività** erogati nell'anno 2023.

Si ricorda che la suddetta detassazione è ammessa previa stipula di un accordo sindacale ed è legata al rispetto di dimostrabili e comprovati incrementi di produttività, redditività, qualità o efficienza.

4. CONFERMA SGRAVI CONTRIBUTIVI PER ASSUNZIONE DI GIOVANI E DONNE SVANTAGGIATE

Vengono confermati per l'anno 2023 i seguenti **sgravi contributivi**:

- per l'**assunzione di giovani di età inferiore ai 36 anni di età**, mai assunti a tempi indeterminato in carriera, 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;
- 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 del SUD, 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, 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.

L'efficacia delle suddette disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

5. INCENTIVO PER ASSUNZIONE DI PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA

Si riconosce ai datori di lavoro privati che nel 2023 assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato percettori del reddito di cittadinanza l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico.

L'esonero spetta anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, mentre sono esclusi i rapporti di lavoro domestico.

Il beneficio è riconosciuto per un periodo massimo di 12 mesi e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua.

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

6. SMART WORKING PER I LAVORATORI FRAGILI

Viene confermato **fino al 31 marzo 2023, il diritto per i lavoratori fragili**, sia del settore pubblico che del privato, **di lavorare in smart working**.

Nello specifico, si prevede che il datore di lavoro, per tali soggetti, assicuri lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

Rimangono esclusi dalla proroga i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di anni 14.

7. REDDITO DI CITTADINANZA – PROGRESSIVA ABOLIZIONE

È ridefinita la disciplina del **reddito di cittadinanza**, e prevista la sua **abrogazione dal 1° gennaio 2024**.

Dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, la durata del reddito di cittadinanza è limitata a 7 mensilità.

Tale riduzione non si applica in caso di nuclei familiari al cui interno vi siano persone con disabilità, minorenni o persone con almeno 60 anni di età.

Dal 1° gennaio 2023, i beneficiari del reddito di cittadinanza 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 condizionata anche all'iscrizione e alla frequenza di percorsi di istruzione di primo livello, o comunque funzionali all'adempimento del predetto obbligo.

È infine prevista la decadenza dal beneficio nel caso in cui uno dei componenti il nucleo familiare non accetti la prima offerta di lavoro.

8. NOVITA' IN TEMA DI LAVORO OCCASIONALE– EX VOUCHER LAVORO

Viene 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.

Inoltre, in via sperimentale per il biennio 2023-2024 sarà consentito il ricorso alle prestazioni occasionali da parte delle imprese agricole per un massimo di 45 giornate lavorative per ciascun lavoratore.

Restano invariate le modalità pratiche di acquisto e gestione degli stessi indicati nella ns. circolare del [10 luglio 2017](#)

9. MODIFICHE ALL'ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Si prevede il ritocco della disciplina dell'assegno unico universale.

Nello specifico, dal 1° gennaio 2023:

- la misura dell'assegno viene aumentata del 50% per ciascun figlio di età inferiore a un anno, oppure di età inferiore a 3 anni nel caso in cui l'ISEE del nucleo familiare sia inferiore o pari a 40.000 euro e nel nucleo medesimo vi siano almeno 3 figli;

- si eleva da 100 a 150 euro mensili la maggiorazione forfettaria dell'assegno prevista per i nuclei familiari con 4 o più figli a carico.

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

10. ESTENSIONE IMPORTO CONGEDO PARENTALE (CD. MATERNITA' FACOLTATIVA)

Si aggiunge **un mese in più di congedo parentale all'80% (anziché al 30%)** della retribuzione, 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 alla madre o al padre lavoratori dipendenti**, e fruibile in forma intera o frazionata.

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

2. RIFORMA LAVORO SPORTIVO – PROROGA DEI TERMINI AL 01/07/2023

Il Decreto Legge n. 198 del 29 dicembre 2022 (cd. Decreto Milleproroghe), fa slittare **l'entrata in vigore** della **"Riforma dello sport"** relativa al lavoro sportivo dal 01/01/2023 al **01/07/2023**.

3. PROROGA BUONI CARBURANTE NEL 2023

Il Decreto Legge n. 5/2023 prevede 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 (c.d. Fringe Benefit, il cui limite di esenzione era stato innalzato ad € 3.000,00 per l'anno 2022).

Il personale di studio è a disposizione per chiarimenti

Cordialmente

Studio Colombo