

Napoli, lì 16 gennaio 2023

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 3/2023

Publicato in Gazzetta Ufficiale la Legge di Bilancio 2023

Si ritiene opportuno e doveroso comunicare a tutte le Aziende assistite che in data 29 dicembre 2022 risulta pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge di Bilancio 2023 (legge 197/2022), mediante la quale sono rese ufficiali le novità in materia di fisco, lavoro e pensioni, agevolazioni per le imprese e finanziamenti che definiscono il quadro della Manovra di fine anno. Come di consueto, questo Studio ha analizzato cosa prevede la citata Legge di Bilancio 2023 e, più precisamente:

NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO E PENSIONI

✓ ***Taglio cuneo fiscale in favore dei lavoratori – art. 1, comma 281.***

Con la legge di Bilancio 2023 arriva un'ulteriore riduzione del cuneo fiscale per i lavoratori, dopo le misure adottate nel 2022. In particolare, per tutto l'anno 2023, è previsto un esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali a carico dei 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 ed i limiti di importo mensile sono maggiorati del rateo di tredicesima per la competenza del mese di dicembre.

✓ ***Indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo – art. 1, comma 282.***

Incrementate di 60 milioni di euro per l'anno 2023, di 6 milioni di euro per l'anno 2024 e di 8 milioni di euro per l'anno 2025 le risorse del "Fondo per il sostegno economico temporaneo – SET" a favore dei lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo.

ASSUNZIONI AGEVOLATE IN FAVORE DEI DATORI DI LAVORO

La Legge di Bilancio 2023 ha previsto e prorogato gli esoneri contributivi in favore dei datori di lavoro in caso di assunzione di lavoratori aventi specifici requisiti. A tal riguardo, però e prima di specificare le tipologie di agevolazioni, è il caso di ricordare che possono accedere agli sgravi contributivi tutti i datori di lavoro che rientrino nelle seguenti casistiche e, più precisamente:

- Essere in regola con i contributi previdenziali ed assistenziali e, quindi, in possesso di Durc regolare;

- **rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi sanciti dall'art. 31 D.Lgs. n. 150/2015 e, più precisamente:**
 - ❖ **mancanza di preesistente obbligo all'assunzione del lavoratore agevolato;**
 - ❖ **rispetto dell'eventuale diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore;**
 - ❖ **assenza di sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale;**
 - ❖ **mancanza della coincidenza degli assetti societari con altro datore che ha determinato lo stato di disoccupazione del lavoratore agevolato;**
- **non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;**
- **rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro;**
- **il datore di lavoro deve correttamente ed integralmente applicare la parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritte, stipulate dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché degli altri obblighi di legge;**
- **non devono sussistere a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, provvedimenti di carattere amministrativo o giurisdizionale, definitivi in ordine a violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro (allegato A, Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007);**
- **invio della comunicazione obbligatoria riguardante l'instaurazione, la proroga o la modifica del rapporto di lavoro nel rispetto delle scadenze;**
- **tenere in giusta considerazione che nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento tutti i lavoratori che, nel periodo di riferimento, abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.**

È utile ricordare, inoltre, che diversi benefici contributivi, introdotti durante il periodo pandemico, sono stati concessi ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020, e successive modificazioni, recante “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19” (Temporary Framework), nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. A titolo esemplificativo, si ricorda che tra le principali agevolazioni contributive fruibili si sono riscontrate:

- la decontribuzione Sud, di cui all'art. 1, commi da 161 a 168, della legge n. 178/2020;
- l'esonero di cui all'art. 1, commi da 10 a 15, della medesima legge n. 178/2020, per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato di giovani under 36;
- l'esonero di cui all'art. 1, commi da 16 a 19, della medesima legge n. 178/2020, per le assunzioni/trasformazioni di donne svantaggiate.

✓ *Esonero contributivo per l'assunzione di percettori del reddito di cittadinanza – art. 1, comma 294.*

Viene istituito un ulteriore beneficio contributivo a favore dei datori di lavoro che assumono soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza. In particolare, il comma 294 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, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. 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. Il beneficio ([alternativo all'esonero già previsto dall'art. 8, D.L. n. 4/2019](#)) 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. L'efficacia della misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea. Risultano esclusi da tale sgravio i rapporti di lavoro domestico. Tale agevolazione, inoltre, spetta a condizione che:

- si realizzi un incremento occupazionale netto del numero dei dipendenti ([nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 31 comma 1 lettera f del Dlgs. n. 150/2015](#));
- siano rispettati i limiti previsti dalla normativa in materia di Aiuti di Stato (regime “de minimis”);
- l'azienda sia in regola con gli obblighi in materia di assunzione di lavoratori disabili, ai sensi della Legge n. 68/1999, eccezion fatta per la stipula di un contratto di lavoro con un beneficiario del reddito di cittadinanza iscritto nelle liste del collocamento obbligatorio.

✓ *Esonero contributivo per le assunzioni under 36 – art. 1, comma 297.*

Il comma 297 dell'art. 1 prevede l'esonero contributivo, anche per l'anno 2023, in favore dei datori di lavoro del settore privato, compresi quelli agricoli, che assumono soggetti di età inferiore ai 36 anni (35 anni e 364 giorni), con contratto a tempo indeterminato od anche in caso di trasformazioni dei contratti a tempo determinato già in essere in contratti a tempo indeterminato. A tal riguardo, si precisa che in continuità con gli anni precedenti, l'esonero è riconosciuto a tutti i datori di lavoro a condizione che il lavoratore non sia stato mai occupato con un contratto a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, nel corso dell'intera vita lavorativa. Si aggiunge, anche, che, fermo restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero è riconosciuto nella misura pari al 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi Inail), per un importo massimo pari ad € 8.000 annui 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). Anche in tal caso l'efficacia della disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea. Non possono beneficiare dell'agevolazione:

- i rapporti di apprendistato;
- il contratto di lavoro intermittente, sia pure a tempo indeterminato.
- i contratti di lavoro domestico;
- le prosecuzioni di contratto di apprendistato;
- le assunzioni, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio;
- le imprese appartenenti al settore bancario, assicurativo e finanziario.

Ovviamente, in caso di assunzione a tempo parziale, il beneficio andrà rapportato in proporzione all'orario di lavoro svolto.

✓ *Sgravio contributivo per le assunzioni di donne – art. 1, comma 298.*

Il comma 298 conferma per l'anno 2023 l'esonero contributivo per l'assunzione di donne svantaggiate previsto dal [comma 16 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2021 \(legge n. 178/2020\)](#). In particolare, 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 ad € 8.000 annui, per le assunzioni a tempo determinato (12 mesi), a tempo indeterminato (18 mesi), nonché per le stabilizzazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato a tempo determinato effettuate nell'anno 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.

Le assunzioni debbono produrre un incremento occupazionale determinato dalla differenza tra il numero degli occupati in ciascun mese ed il numero degli stessi mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Anche l'efficacia di detta agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

✓ *Decontribuzione giovani imprenditori agricoli – art. 1, comma 300.*

Con il comma 300 viene prorogato alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023, l'esonero contributivo previsto dall'art. 1, comma 503, della legge di Bilancio 2020 (legge n. 160/2019) a favore dei coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali (IAP) con età inferiore a 40 anni. Il beneficio, in particolare, consiste nell'esonero nella misura del 100%, per un periodo massimo di 24 mesi di attività, dal versamento della contribuzione della quota per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (IVS) e del contributo addizionale di cui all'art. 17, comma 1, legge n. 160/1975, cui è tenuto l'imprenditore agricolo professionale e il coltivatore diretto per l'intero nucleo. Sono esclusi, pertanto, dall'agevolazione il contributo di maternità, dovuto, ai sensi dell'art. 66 e seguenti, D.Lgs. n. 151/2001, per ciascuna unità attiva iscritta alla Gestione agricoltori autonomi, e il contributo INAIL, dovuto dai soli coltivatori diretti.

✓ *Smart working lavoratori fragili – art. 1, comma 306.*

Con il comma 306 viene confermato per il primo trimestre dell'anno 2023 e, più, precisamente fino al 31 marzo 2023, il diritto di lavorare in smart working in favore solo dei lavoratori fragili ([lavoratori affetti da patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministero della Salute](#)), sia del settore pubblico che del privato. 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 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.

✓ *Reddito di cittadinanza – art. 1, commi da 313 a 317.*

La legge di Bilancio 2023 ridefinisce la disciplina del reddito di cittadinanza, prevedendo nel contempo, la sua abrogazione a decorrere dal 1° gennaio 2024. In particolare, al comma 313 viene disposto che, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, la durata del reddito di cittadinanza è limitata a 7 mensilità. Secondo quanto stabilito al comma 314, 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. Al successivo comma 315 viene inoltre precisato che, a decorrere dal 1° gennaio 2023, i beneficiari del reddito di cittadinanza tenuti all'adesione ad 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. Con il comma 316, invece, si dispone che, 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 ed alla frequenza di percorsi di istruzione di primo livello, o comunque funzionali all'adempimento del predetto obbligo. È demandata ad apposito protocollo, stipulato dal Ministero dell'Istruzione e del merito e dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, la definizione delle azioni volte a facilitare l'iscrizione ai percorsi erogati dai CPIA (Centri provinciali per l'istruzione degli adulti). Il comma 317, infine, prevede:

- che la componente del reddito di cittadinanza 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 a un massimo di 3.360 euro annui, sia erogata direttamente al locatore dell'immobile risultante dal contratto di locazione che la imputa al pagamento parziale o totale del canone. Le modalità attuative dovranno essere definite da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali;
- che il maggior reddito da lavoro percepito in forza di contratti di lavoro stagionale o intermittente non concorra alla determinazione del beneficio economico entro il limite massimo di 3.000 euro lordi;
- che i Comuni nell'ambito dei progetti utili alla collettività impieghino tutti (e non più almeno un terzo, come finora previsto) i percettori di reddito di cittadinanza residenti che hanno sottoscritto un Patto per il lavoro o un Patto per l'inclusione sociale;
- la decadenza dal beneficio nel caso in cui uno dei componenti il nucleo familiare non accetti la prima offerta di lavoro.

✓ *Voucher lavoro – art. 1, commi da 342 a 354.*

Importanti modifiche sono apportate alla disciplina dei voucher lavoro. Intervenendo sull'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, le nuove disposizioni estendono la possibilità di acquisire le prestazioni occasionali. Innanzitutto, 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, mentre per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, il compenso non potrà superare l'importo pari ad € 2.500 euro. 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 (in luogo di 5, come finora previsto) lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Viene inoltre precisato che la disciplina sulle prestazioni occasionali si applica anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night club e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1. Pertanto, potranno avvalersi della nuova disposizione (art. 54 bis dl 50/2017, artt. 1 bis, art. 1, commi 6 e 14, art. 344 legge bilancio 2023 per agricoltura):

- ❖ **le aziende agricole (senza limiti dipendenti) per un periodo non superiore a 45 giorni nel corso dell'anno solare;**
- ❖ **le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa;**
- ❖ **utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato;**
- ❖ **società sportive (senza limiti dipendenti);**
- ❖ **attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1 che hanno alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato;**
- ❖ **aziende alberghiere e strutture ricettive che operano nel settore del turismo che hanno alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato;**
- ❖ **gli steward ingaggiati dalle società calcistiche (non è applicabile alle società sportive il limite di dieci dipendenti previsto in via generale dall'articolo 54 bis, decreto-legge 50/2017, convertito in legge 96/2017 e successivamente modificato dall'articolo 1, commi 342 e 343, legge 197/2022).**

Si aggiunge, inoltre, che risultano esclusi dall'utilizzo dei voucher i seguenti settori di attività:

- a) **edilizia e settori affini;**
- b) **escavazione o lavorazione di materiale lapideo;**
- c) **miniere, cave e torbiere;**
- d) **nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.**

✓ *Regime sperimentale per il lavoro agricolo – art. 1, comma 356.*

Per il settore agricolo si introduce una disciplina sperimentale, valida per il biennio 2023-2024, che consente il ricorso alle prestazioni occasionali da parte delle imprese agricole per un massimo di 45 giornate lavorative per ciascun lavoratore. Nello specifico, in agricoltura, il contratto di prestazione lavoro occasionale prevede:

- può essere utilizzato per pensionati, disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali o del Reddito di cittadinanza, studenti fino a 25 anni, detenuti ammessi al lavoro all'esterno, che (ad eccezione dei pensionati) non abbiano avuto rapporti di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti;
- può avere una durata massima di 12 mesi, con limite di 45 giorni di effettivo lavoro. In caso di superamento del limite di 45 giorni scatta la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in contratto a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro:

- prima dell'inizio del rapporto di lavoro, è tenuto ad acquisire un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva;
- è obbligato a darne previa comunicazione al competente Centro per l'impiego.

In caso di violazione di tale obbligo di comunicazione ovvero in caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli che possono erogare le prestazioni occasionali, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria con il pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione, salvo che la violazione da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. L'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato è preclusa ai datori di lavoro agricoli che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il compenso erogato per prestazioni di lavoro occasionale in agricoltura è esente da qualsiasi imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupazione ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico. L'iscrizione dei lavoratori che erogano prestazioni occasionali di lavoro agricolo nel libro unico del lavoro può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile.

✓ *Assegno unico universale – art. 1, comma 357.*

Con il comma 357 viene ritoccata la disciplina dell'assegno unico universale. Nello specifico, dal 1° gennaio 2023 è previsto che:

- 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, dal decreto Semplificazioni (D.L. n. 73/2022). 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 estesa, in via permanente, a ciascun figlio con disabilità di età inferiore a 21 anni. Viene inoltre confermato l'incremento di 120 euro al mese della maggiorazione transitoria riconosciuta, ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 230/2021, ai nuclei familiari con almeno un figlio a carico con disabilità qualora sussistano entrambe 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, comma 359.*

Con il comma 359 viene riconosciuto un mese di congedo parentale all'80%, in luogo del 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 (o in alternativa per frazioni di periodo) alla madre od al padre. 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.

✓ *Quota 103 – art. 1, commi da 283 a 285.*

Al trattamento pensionistico anticipato (Quota 103) può accedere chi, entro il 31 dicembre 2023, ha un'età anagrafica di almeno 62 anni ed 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 sensi del comma 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, commi da 288 a 291.*

Viene prevista inoltre la proroga per tutto l'anno 2023 dell'Ape sociale e confermata anche per il 2023 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 a tale misura solo se in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni, ridotta a 32 anni nel caso di operai edili, ceramisti e conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta.

✓ *Opzione Donna – art. 1, comma 292.*

Si conferma per tutto l'anno 2023 la c.d. "Opzione donna", ma con nuovi requisiti rispetto a quelli in vigore fino al 31 dicembre 2022. Secondo quanto stabilito dal comma 292, 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 ed un'età anagrafica di almeno 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni. Per tale ultima opzione occorre trovarsi in una delle seguenti condizioni:

- ❖ assistere, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge od 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;
- ❖ avere una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74% (accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile);
- ❖ essere lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso il Ministero per le imprese e il Made in Italy. In questo caso, la riduzione di 2 anni del requisito anagrafico di 60 anni trova applicazione a prescindere dal numero di figli.

✓ *Indennità e trattamenti di integrazione salariale – art. 1, commi da 325 a 329.*

Con la Legge di Bilancio 2023 risultano stanziati nuove risorse finanziarie a favore:

- dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria e di mobilità in deroga in favore dei lavoratori delle imprese operanti in aree di crisi industriale;
- dell'indennità per il fermo pesca obbligatorio e non obbligatorio;
- delle misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa;
- dell'integrazione economica del trattamento di integrazione salariale straordinaria in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del Gruppo Ilva;
- del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale per le imprese che cessano l'attività produttiva.

NOVITA' IN MATERIA FISCALE

✓ *Detassazione premi di produttività.*

Riduzione dal 10% al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate sotto forma di premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa.

✓ *Crediti di imposta per energia e gas.*

Prorogati e rafforzati per il primo trimestre 2023 i crediti di imposta in favore delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale. In particolare, i bonus sono riconosciuti nella misura del:

- 45% alle imprese energivore, alle gasivore e a quelle non gasivore;
- 35% alle imprese non energivore dotate di contatori con potenza pari almeno a 4,5 kW.

I crediti di imposta sono utilizzabili in compensazione tramite il modello F24 entro il 31 dicembre 2023. In alternativa sono cedibili per intero ad altri soggetti, compresi gli istituti di credito e gli altri intermediari finanziari. I crediti di imposta ceduti devono essere usufruiti dal cessionario con le stesse modalità previste per il cedente, comunque entro la data del 31 dicembre 2023.

Sull'argomento, ad ogni modo, questo Studio resta a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Maria Cafasso
