

Newsletter

PA Tax & Labour and Executive Compensation

Legge di Bilancio 2023

Le principali misure in materia di lavoro e fisco per dipendenti e autonomi

Introduzione

Il 29 dicembre 2022 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la Legge n. 197/2022 (“**Legge di Bilancio 2023**”) che prevede una serie di misure in materia di lavoro, previdenza sociale e fisco, che riassumiamo di seguito, suddivise per aree tematiche.

I Lavoro e occupazione

I.I SGRAVI CONTRIBUTIVI PER L’ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DEL REDDITO DI CITTADINANZA, DONNE SVANTAGGIATE E “GIOVANI UNDER 36” (art. 1, commi 294, 297 e 298) subordinato all’autorizzazione della Commissione europea

Si prevede un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua (non cumulabile con altri esoneri) a favore dei datori di lavoro privati che nel 2023 assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato (o trasformano contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato con) determinate categorie di lavoratori, in particolare:

- **beneficiari del reddito di cittadinanza** - per un periodo massimo di **12 mesi**;
- **giovani under 36** - viene esteso l’esonero già previsto in via sperimentale per il biennio 2021-2022, a condizione che il lavoratore non abbia ancora compiuto 36 anni e non sia mai stato occupato precedentemente con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, per un periodo massimo di **36 mesi** (48 mesi se il luogo di lavoro si trova in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria o Sardegna);
- **donne “svantaggiate”**, ossia lavoratrici che soddisfino almeno uno dei seguenti requisiti **a)** abbiano un’età anagrafica di almeno cinquant’anni e siano disoccupate da oltre 12 mesi; **b)** senza requisito di età, ove prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell’ambito dei

CHIOMENTI

fondi strutturali dell'Unione europea; **c)** senza requisito di età, ove prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere; e **d)** senza requisito di età, ove prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti; la durata dell'agevolazione è di **12 mesi** (per assunzioni a tempo determinato – unica ipotesi in cui lo sgravio si applica anche in caso di assunzione a tempo determinato) e **18 mesi** (per assunzioni a tempo indeterminato). In caso di trasformazione di un contratto da tempo determinato in uno a tempo indeterminato l'esonero non può superare, complessivamente, la durata di 18 mesi.

I.II **ESTENSIONE DELLO SMART-WORK PER I C.D. LAVORATORI FRAGILI (art. 1, comma 306)**

Viene prorogato **fino al 31 marzo 2023** il diritto a prestare l'attività lavorativa in modalità agile a favore dei dipendenti c.d. fragili ai sensi del decreto del Ministro della Salute di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221. In particolare, è stato confermato che chi svolge mansioni che non prevedono la possibilità di lavorare da remoto potrà chiedere l'adibizione a una **diversa mansione** compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

I.III **RIFINANZIAMENTO PER INDENNITÀ E TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (art. 1, commi da 324 a 329)**

E' stato previsto il **rifinanziamento**, per 250 milioni di euro annui dal 2023, del **Fondo sociale per occupazione e formazione** (di cui all'art. 18, comma 1, lettera a), D.L. 185/2008) **per finanziare** *inter alia* le seguenti misure: **(i)** erogazione dei trattamenti integrazione salariale straordinaria e di mobilità in deroga in favore dei lavoratori delle imprese operanti in **aree di crisi industriale complessa**; **(ii)** misure di sostegno al reddito per i dipendenti dei **call center** e **(iii)** proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale per le **imprese che cessano l'attività produttiva**.

I.IV **AMPLIAMENTO DELLA POSSIBILITÀ DI FARE RICORSO AL LAVORO OCCASIONALE (art. 1, commi 342 e ss.)**

Per il biennio 2023-2024 è prevista, per le aziende agricole, alberghiere e le strutture ricettive operanti nel settore turistico, la possibilità di avvalersi di lavoratori subordinati occasionali **(i) elevando da 5.000 a 10.000 euro l'anno** il limite massimo dei compensi che possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore (resta, invece, fermo a 5.000 euro il compenso massimo che può essere percepito da ciascun prestatore nel corso dell'anno) e **(ii)** ammettendone il ricorso anche da parte degli **utilizzatori con fino a 10 lavoratori a tempo indeterminato** (elevando quindi l'attuale soglia di 5 prestatori).

I.V **CONGEDO PARENTALE (art. 1, comma 359)**

E' stato previsto un incremento della indennità per congedo parentale a favore di entrambi i genitori lavoratori dipendenti (in alternativa tra loro) dal 30% all'**80%** nel limite di un mese di durata e purché fruito nei primi 6 anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento).

II **Previdenza**

CHIOMENTI

II.I NUOVA FATTISPECIE DI PENSIONE ANTICIPATA FLESSIBILE - QUOTA 103 (art. 1 comma 283)

Terminato il triennio di sperimentazione per la pensione Quota 100, nonché l'annualità di sperimentazione per Quota 102, è stato introdotto un nuovo trattamento pensionistico anticipato c.d. "Quota 103".

I requisiti per accedervi sono: **(i)** età anagrafica di almeno **62 anni** entro il 31 dicembre 2023 e **(ii)** anzianità contributiva minima di almeno **41 anni**.

In analogia a quanto già previsto per Quota 100 e per Quota 102, anche il trattamento pensionistico Quota 103 non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente, parasubordinato o autonomo, dal primo giorno di decorrenza del trattamento e fino alla maturazione dell'età per la pensione di vecchiaia ordinaria, sono invece cumulabili i soli redditi derivanti da lavoro autonomo occasionale di cui all'art. 2222 del Codice civile, nel limite di 5.000 euro annui lordi di compensi.

II.II INCENTIVO ALLA PERMANENZA IN SERVIZIO (art. 1, comma 286)

Si prevede la **facoltà**, per il **lavoratore** che abbia raggiunto (o raggiunga entro il 31 dicembre 2023) i requisiti per il trattamento pensionistico Quota 103, di richiedere al datore di lavoro la **corresponsione** in proprio favore **dell'importo corrispondente alla quota a carico del dipendente di contribuzione** alla gestione pensionistica, con conseguente esclusione del versamento della quota contributiva e del relativo accredito.

II.III OPZIONE DONNA (art. 1, comma 292)

Si estende la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato c.d. "Opzione Donna" a favore delle lavoratrici che abbiano maturato **entro il 31 dicembre 2022**: **(i)** un'anzianità contributiva pari almeno a **35 anni** e **(ii)** un'età anagrafica di almeno **60 anni** (ridotta di un anno per ogni figlio e nel limite massimo di 2 anni) a condizione che rientrino in una delle seguenti categorie:

- *caregiver* familiari (coloro che assistono, al momento della richiesta e da almeno sei 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 settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti);
- chi abbia una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento;
- lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale (in questo caso è prevista la possibilità di accedere al trattamento Opzione Donna a partire da 58 anni a prescindere dal numero di figli).

III Misure fiscali in materia di lavoro autonomo, dipendente e assimilato

III.I REGIME FORFETTARIO (art. 1, comma 54)

Viene innalzata a 85.000 euro, la soglia di ricavi o compensi che consente di applicare un'imposta forfettaria del 15% sostitutiva di quelle ordinariamente previste. In caso di superamento del limite di 85.000 euro, il regime forfettario cessa di avere applicazione dall'anno

successivo. Tuttavia, se i ricavi o compensi percepiti superano i 100.000 euro, il regime forfetario cessa di avere applicazione dall'anno stesso del superamento.

III.II IMPOSTA SUI REDDITI INCREMENTALI (art. 1, comma 55)

È stata introdotta, a determinate condizioni e limitatamente all'anno 2023, per le persone fisiche titolari di reddito d'impresa e/o di lavoro autonomo che non applicano il regime forfetario, un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali pari al **15%** da applicare alla differenza tra il reddito dichiarato per il 2023 e il più elevato dei redditi dichiarati nei 3 anni precedenti, decurtata di un importo pari al 5% di quest'ultimo ammontare. L'incremento reddituale che potrà beneficiare della tassazione *flat* del 15% non potrà in ogni caso essere superiore a **40.000 euro**.

III.III LIBERALITÀ NEI SETTORI DELLA RISTORAZIONE E DELL'ATTIVITÀ RICETTIVE (art. 1, commi da 58 a 62)

La norma in esame qualifica come redditi da lavoro dipendente le somme destinate dai clienti a titolo di liberalità (le c.d. mance) nei settori della ristorazione e dell'attività ricettive, sottoponendole a un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali con aliquota del 5%, entro il limite del 25% della retribuzione imponibile annua relativa alle prestazioni di lavoro. Tale disposizione, inoltre, trova applicazione esclusivamente per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a **50.000 euro**.

III.IV PREMI DI RISULTATO E PARTECIPAZIONE AGLI UTILI (art. 1, comma 63)

È stata disposta la **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** ai lavoratori dipendenti del settore privato. In particolare, possono beneficiare di tale aliquota agevolata i premi **(i)** di ammontare variabile fino ad un massimo di **3 mila euro lordi annui**, **(ii)** la cui corresponsione è legata a incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità e innovazione, **(iii)** previsti da contratti collettivi aziendali o territoriali previsti dall'articolo 51 del Dlgs 81/2015 e **(iv)** a favore di titolari di reddito di lavoro dipendente, del settore privato, di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione del premio, a 80mila euro.

I premi ai quali si può applicare l'imposta sostitutiva possono essere convertiti, per scelta dei beneficiari, in tutto o in parte, in *welfare* aziendale, ossia in somme, beni e servizi di cui ai commi 2, 3 ultimo periodo e 4 dell'articolo 51 del Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir). In tal caso, il beneficio diviene non imponibile ai fini fiscali e contributivi.

Per ogni ulteriore chiarimento, non esitate a contattare il vostro contatto di riferimento della PA Labour and Executive Compensation all'indirizzo labour@chiomenti.net e della PA Tax all'indirizzo tax@chiomenti.net.
