

Milano, 5 gennaio 2023

A TUTTI I CLIENTI

Alla cortese attenzione del Responsabile

CIRCOLARE N. 1/2023

**Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2023 – MATERIA LAVORO**

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale, la legge di Bilancio 2023 (legge n. 197 del 29 dicembre 2022). Le disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2023 sono in vigore dal 01 gennaio 2023, fatte salve diverse decorrenze specifiche.

Numerose sono le novità introdotte riguardanti il lavoro, il fisco e le famiglie; di seguito si fornisce un primo sintetico riepilogo di alcune misure in materia di lavoro.

Si precisa che molte delle previsioni saranno applicabili esclusivamente a seguito di pubblicazione di circolari e messaggi esplicativi da parte degli enti di riferimento.

**RIDUZIONE ALIQUOTA CONTRIBUTIVA A CARICO DEL LAVORATORE (art. 1 co. 281)**

Per i periodi di paga dal 01 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 2.692,00 euro;
- 3% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923,00 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.

**ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI PERCETTORI DEL REDDITO DI CITTADINANZA (art. 1 co. 294 – 295 – 294 - 299)**

Ai datori di lavoro privati che, dal 01 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, assumono soggetti beneficiari del reddito di cittadinanza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel medesimo periodo di cui sopra.

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

**ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI UNDER 36 (art. 1 co. 297 - 299)**

Ai datori di lavoro privati che, dal 01 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, assumono giovani di età inferiore ai 36 anni di età, con contratto a tempo indeterminato, è riconosciuto, 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), l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro

gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel medesimo periodo di cui al periodo precedente.

Anche in tal caso l'efficacia della disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

### **ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DONNE (art. 1 co. 298 - 299)**

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 a 8.000,00 euro annui, 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 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.

Come per i precedenti esoneri, anche l'efficacia di detta agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

### **SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI (art. 1 co. 306)**

Viene confermato, fino al 31.03.2023; 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 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.

### **BUONI LAVORO (art. 1 co. 342)**

Viene aumentato da 5.000,00 a 10.000,00 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 5.000,00 euro il compenso massimo che può essere percepito da ciascun prestatore nel corso dell'anno civile.

Viene 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 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.

**ASSEGNO UNICO UNIVERSALE (art. 1 co. 387)**

Dal 01 gennaio 2023:

- la misura dell'assegno, *per ciascun figlio di età inferiore a un anno, è incrementata del 50% per cento; tale incremento è riconosciuto inoltre per i nuclei con tre o più figli per ciascun figlio di età compresa tra uno e tre anni, per livelli di ISEE fino a 40.000,00 euro;*
- viene elevata da 100,00 a 150,00 euro mensili la maggiorazione forfettaria dell'assegno prevista per i nuclei familiari con 4 o più figli a carico.

Vengono rese permanenti le maggiorazioni dell'assegno per persone con disabilità introdotte dal decreto Semplificazioni (D.L. n. 73/2022).

**CONGEDO PARENTALE (art. 1 co. 359)**

La disposizione prevede l'incremento dal 30% all'80% dell'indennità per congedo parentale nel limite massimo di un mese, da usufruire, in alternativa tra i genitori, entro il sesto anno di vita del figlio, con esclusivo riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori, che terminano il periodo di congedo di maternità o paternità successivamente al 31 dicembre 2022.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarvi.

**PBK srl**