KDW s.r.l. – Società Tra Professionisti
Dottori Commercialisti e Revisori Legali
Corso Bonomelli, 19 25038 – Rovato (BS)
Via Urini, 16 25031 – Capriolo (BS)

CIRCOLARI PER LA CLIENTELA

Circolare sui principali provvedimenti della L. 197/2022, Legge di Bilancio per il 2023 in materia di lavoro

Commissione Diritto e Pratica del Lavoro

PREMESSA

La presente circolare prende in considerazione le principali misure agevolative di natura previdenziale contenute nella L. 197/2022, Legge di Bilancio per il 2023 e decorrenti dal 01.01.2023.
Si evidenzia che tutto l'impianto normativo si basa su due elementi fondamentali:

- Sostegno e promozione dell'occupazione
- Sostegno del reddito del lavoratore dipendente, aumentando così la sua stabilità finanziaria, senza incidere sui costi aziendali

L'elaborato ha come obbiettivo quello di fornire una sintesi (scheda operativa) dal taglio pratico in merito ai maggiori provvedimenti adottati; di seguito si riepilogano le principali disposizioni di interesse per i professionisti del lavoro:

- *Esonero contributi a carico del lavoratore*
- *Pensione anticipata flessibile - Quota 103*
- *Opzione donna*
- *Esonero under 36*
- *Smart working lavoratori fragili*
- *Rifinanziamento del Fondo sociale per occupazione e formazione*
- *Modifiche alla disciplina di prestazione occasionale (non agricolo)*

ESONERO CONTRIBUTI A CARICO DEL LAVORATORE

art. 1 comma 281 L. 197/2022

Anche nel 2023 viene previsto l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti pubblici e privati, anche con rapporti part-time e apprendistato

SOGGETTI ESCLUSI

L'esonero non si applica ai lavoratori domestici

MISURA DELL'AGEVOLAZIONE

1. Riduzione del **3%** per retribuzioni imponibili ai fini previdenziali non eccedenti 1.923 € mensili
2. Riduzione del **2%** per retribuzioni imponibili ai fini previdenziali oltre 1.923 € mensili
3. L'esonero non spetta in caso di superamento della soglia di 2.692 €

PECULIARITA' DELL'ESONERO

- parametrato su base mensile per **tredici mensilità** (limiti di importo mensile maggiorati del rateo di tredicesima per la competenza di dicembre)
- stesso principio si applica alla quattordicesima (considerata sempre mensilità autonoma)
- subordinato al possesso del Durc
- soggetto alla disciplina comunitaria in materia di Aiuti di Stato
- non incide sui costi aziendali

PENSIONE ANTICIPATA FLESSIBILE - QUOTA 103

art. 1 commi 283-287 L. 197/2022

Novità introdotta in via sperimentale per il 2023

REQUISITI

1. Età anagrafica di almeno 62 anni
2. Anzianità contributiva minima di 41 anni

LIMITI TEMPORALI

1. Diritto da conseguirsi entro il 31 dicembre 2023
2. In caso di maturazione dei requisiti entro il 31 dicembre 2022, il diritto pensionistico decorre dal 1° aprile 2023 per i lavoratori del settore privato mentre decorre dal 1° agosto 2023 per i lavoratori del settore pubblico
3. In caso di maturazione dei requisiti a partire dal 1° gennaio 2023, il diritto al trattamento pensionistico scatta trascorsi 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi per i lavoratori del settore privato mentre scatta decorsi 6 mesi per i lavoratori del settore pubblico

CUMULABILITA'

La pensione anticipata non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di € 5.000,00 annui lordi.

OPZIONE DONNA

art. 1 comma 292 L. 197/2022

Trattamento pensionistico "*opzione donna*" riproposto anche per il 2023 ma con nuovi requisiti:

SOGGETTI BENEFICIARI

Lavoratrici che al 31/12/2022 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e hanno in alternativa:

- 60 anni e nessun figlio
- 59 anni e almeno un figlio
- 58 anni e almeno due figli

REQUISITI

Lavoratrici che si trovano in una delle seguenti condizioni:

1. **Caregiver** lavoratrici che alla data di richiesta della pensione assistono da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente al quale sia stato riconosciuto lo stato di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3 della Legge 104/1992 (ovvero un parente o un affine di secondo grado, sempre convivente e con handicap, i cui genitori o il coniuge abbiano più di 70 anni oppure siano in uno stato invalidante o siano deceduti)

2. **Invalide civili** lavoratrici con una riduzione della capacità lavorativa accertata uguale o superiore al 74%

3. **Lavoratrici licenziate** lavoratrici licenziate o dipendenti di imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale.

ESONERO UNDER 36

art. 1 commi 297-299 L. 197/2022

Estensione dell'esonero contributivo anche per il 2023:

QUANDO

1. Assunzioni a tempo indeterminato
2. Trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato

LIMITI QUANTITATIVI

1. Nella misura del 100% della contribuzione a carico del datore del lavoro
2. Per un periodo massimo di 36 mesi
3. Nel limite massimo di 8.000 euro annui

REQUISITI DEL DIPENDENTE

Il dipendente alla data di assunzione/trasformazione:

1. Non deve aver compiuto il trentaseiesimo anno di età
2. Non deve essere mai stato assunto con contratti a tempo indeterminato

REQUISITI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro non deve aver proceduto o procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di dipendenti inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva dei nuovi assunti:

1. Nei sei mesi precedenti l'assunzione
2. Nei nove mesi successivi all'assunzione

SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI

art. 1 comma 306 L. 197/2022

Dal 01/01/2023 per il lavoro agile si torna alle regole ordinarie, sottoscrizione obbligatoria di accordo individuale:

1. redatto in forma scritta,
2. a tempo determinato o indeterminato,
3. con diritto di priorità per
    - genitori con figli disabili o con figli fino a 12 anni
    - lavoratori con disabilità grave accertata
    - lavoratori prestatori di assistenza (cd "caregivers")

Fino al 31/03/2023 il diritto al lavoro agile resta fermo per i lavoratori cd "fragili" (DM 221/2021)

MANSIONI
Stessa o diversa mansione, purché ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento

RETRIBUZIONI
Stessa retribuzione o più favorevole se previsto dai relativi contratti collettivi nazionali

COMUNICAZIONI
Da trasmettere entro i 5 giorni successivi, utilizzando l'applicativo disponibile sul sito servizi.lavoro.gov.it:

1. per il mese di gennaio è "smart working semplificato"
2. per i mesi di febbraio e marzo è "lavoro agile"

RIFINANZIAMENTO DEL FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE

art. 1 commi 324-329 L. 197/2022

Incremento di risorse pari a **250 milioni** di euro annui a decorrere dal 2023 e proroga per specifiche misure a sostegno del reddito:

SOGGETTI INTERESSATI
1. lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa
2. lavoratori di imprese che cessano l'attività produttiva
3. lavoratori dipendenti del settore dei call center
4. lavoratori dipendenti delle imprese del Gruppo Ilva
5. lavoratori del settore ittico

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE
- **70 milioni** (da ripartire fra le regioni)**,** per CIGS e mobilità in deroga per aziende in stato di crisi aziendale, ma con un piano di recupero occupazionale
- **50 milioni** per integrazione salariale straordinaria finalizzata alla gestione di esuberi di personale attraverso politiche attive del lavoro, per un periodo massimo di 12 mesi, per le imprese che cessano l'attività produttiva
- **10 milioni** per misure a sostegno del reddito per i lavoratori delle imprese del call center con un organico superiore alle 50 unità
- **19 milioni** per proroga dell'integrazione salariale per i lavoratori del Gruppo Ilva anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche.

- **30 milioni** per indennità per il fermo pesca obbligatorio e non obbligatorio (30€ giornalieri)

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DI PRESTAZIONE OCCASIONALE (NON AGRICOLO)

art. 1 comma 342 L. 197/2022

1. Aumento del limite massimo da € 5.000,00 a € 10.000,00 dei compensi corrisposti da ciascun utilizzatore

2. Inalterato il limite di € 5.000,00 per il prestatore con riferimento alla totalità degli utilizzatori
3. Il limite diventa € 13.333,00 se il prestatore ha determinate caratteristiche:
   - Pensionati
   - Giovani under 25
   - Disoccupati
   - Cassa integrati

4. Prestazioni di lavoro per utilizzatore con limite massimo di € 2.500,00 invariato (offre massimo 280 ore in 1 anno)

5. Gli utilizzatori possono ricorrere alla prestazione occasionale se occupano fino a 10 dipendenti a tempo indeterminato (prima 5).
   Abrogata la specifica per le aziende alberghiere e le strutture ricettive di 8 dipendenti a tempo indeterminato.