



**SCACCIANTE
& ASSOCIATI**
CATANIA | MILANO

MICHELE SCACCIANTE | Avvocato | Patrocinante in Cassazione
DARIO SORTINO | Avvocato | Patrocinante in Cassazione
GABRIELLA ROMANO | Dottore Commercialista
PIETRO MAUGERI | Dottore Commercialista
CARMELA MARLETTA | Consulente del Lavoro
CARMELINDA PATERNÒ | Avvocato
FABIO VINCENZO ESPOSITO | Avvocato

LEGGE DI BILANCIO 2023 – LEGGE N. 197/2022

E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29/12/2022 la **Legge di Bilancio 2023** (L. n. 197/2022) in vigore dal 01/01/2023.

Di seguito vengono sintetizzate le principali disposizioni in materia di lavoro contenute nella nuova Legge.

SMART WORKING

Viene prorogata sino al 31/03/2023 la misura dello *smart working* per i lavoratori c.d. fragili. Sino a tale data il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a garantire a tali lavoratori lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione del lavoratore a mansione diversa rientrante nella medesima categoria mantenendo invariata la retribuzione.

PREMI DI PRODUTTIVITÀ

E' ridotta dal 10% al 5% l'aliquota dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi di risultato ed alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa nel 2023 ai lavoratori dipendenti del settore privato nel limite di 3.000 euro lordi complessivi annui.

CUNEO CONTRIBUTIVO

Per il 2023 viene disposto l'aumento dell'aliquota per il taglio della quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori nelle seguenti misure:

- pari al **3%** se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali non eccede l'importo mensile di 1.923 euro;
- pari al **2%** se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali supera l'importo mensile di 1.923 euro e non eccede l'importo mensile di 2.692 euro;

La retribuzione imponibile è parametrata su base mensile per tredici mensilità e i limiti di importo mensile sono maggiorati del rateo di tredicesima per la competenza del mese di dicembre. La misura non si applica ai lavoratori domestici.

VOUCHER PER PRESTAZIONI OCCASIONALI

La nuova Legge amplia la possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro occasionale pagate a mezzo voucher. Passa da 5.000 a 10.000 euro nel corso di un anno civile il limite massimo di compensi che possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori; resta invece il limite di 5.000 euro quale compenso massimo che può essere percepito complessivamente da ciascun prestatore.

L'utilizzo dei voucher viene esteso anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night club e simili (codici ATECO 93.29.1).

In ogni caso l'utilizzo dei voucher è riservato ai datori di lavoro con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 10 (il limite secondo la disciplina previgente era di 5 dipendenti).

Per il biennio 2023-2024 è consentito il ricorso alle prestazioni occasionali con voucher da parte delle imprese agricole a carattere stagionale per un massimo di 45 giornate lavorative per ciascun lavoratore.

Sulla nuova previsione si attendono le istruzioni operative da parte dell'Inps e del Ministero del Lavoro.

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI

Vengono previste per tutto il 2023 **agevolazioni contributive** per le assunzioni di giovani fino a 36 anni, di donne svantaggiate e di percettori del reddito di cittadinanza.

L'agevolazione consiste nell'esonero contributivo sui contributi previdenziali complessivamente dovuti dal datore di lavoro privato, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Per le assunzioni di giovani under 36 i datori di lavoro privati potranno beneficiare dell'esonero contributivo al 100%, nel limite massimo di 8000 euro annui, per un massimo di 36 mesi. Lo sgravio riguarda sia le assunzioni a tempo indeterminato che le trasformazioni dei contratti a tempo determinato effettuate nel 2023 con riferimento a lavoratori che non abbiano compiuto i 36 anni di età e che non abbiano avuto precedenti contratti a tempo indeterminato. Per alcune Regioni (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) l'agevolazione si applica per 48 mesi. L'esonero si applica ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, e non procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. Sono esclusi dall'agevolazione i rapporti di apprendistato e le relative prosecuzioni, i contratti di lavoro domestico, le assunzioni entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio.

Per i percettori di RDC lo sgravio, nel limite di 8000 euro annui, è previsto per un massimo di 12 mesi ed è applicabile sia alle assunzioni a tempo indeterminato che alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato effettuate nel 2023. Non si può cumulare questa agevolazione con quella già prevista dal D.l. 4/2019 per le assunzioni di percettori del RDC.

L'esonero contributivo al 100% per le assunzioni di donne riguarda le assunzioni effettuate nel 2023 di donne che presentino determinati requisiti di età e di disoccupazione. Lo sgravio, nel limite massimo di 8000 euro annui, in tal caso è previsto per un periodo di 12 mesi in caso di assunzioni a tempo determinato e di 18 mesi per assunzioni a tempo indeterminato.

L'esonero contributivo è riconosciuto per le assunzioni di donne in possesso di uno dei seguenti requisiti:

- o almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- o qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi con residenza in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea;
- o 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;
- o qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

L'operatività degli esoneri contributivi sopra descritti è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

CONGEDO PARENTALE

Viene introdotto un mese di congedo parentale con un'indennità all'80% - invece che al 30%- da usufruire entro il sesto anno di vita del figlio con riferimento ai lavoratori subordinati che terminino il congedo di maternità (o, in alternativa, di paternità) successivamente al 31 dicembre 2022.

DECONTRIBUZIONE SUD

Si evidenzia che a seguito dell'approvazione del dicembre 2022 da parte della Commissione Europea è stato confermato l'esonero contributivo del 30% (**c.d. decontribuzione Sud**) concesso per tutti i rapporti di lavoro dipendente (ad esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico) per tutti i datori di lavoro privati con sede operativa in una delle Regioni del Sud, Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.

Il nostro Studio rimane a disposizione per eventuali chiarimenti.

Catania/Milano, 2 gennaio 2023



CATANIA

Viale Vittorio Veneto, 243 - 95127
Tel. +39 095 7164077

STUDIO SCACCIANTE & ASSOCIATI

P.IVA 04148630876
info@studioscacciante.it
www.studioscacciante.it

MILANO

Piazzale Luigi Cadorna, 13 - 20123
Tel. +39 02 993 10 274