

## In attesa della Legge di Bilancio per il 2023

23/12/2022



### **In attesa della Legge di Bilancio per il 2023. Il testo bollinato in Parlamento tra detassazioni, esoneri, proroghe ed emendamenti**

Le disposizioni in materia lavoro contenute nella bozza bollinata della Legge di Bilancio per il 2023 intervengono in settori delicati, ora per detassare o ridurre la tassazione, ora per esonerare dai contributi o rimodulare le ipotesi di pensionamento anticipato, ora per prorogare indennità e incentivi, ora per apportare modifiche.

Il presente contributo, nel rammentare che il Ddl Bilancio è all'esame dei due rami del Parlamento, fornirà un quadro d'insieme delle numerose misure indirizzate ai datori di lavoro/sostituti d'imposta e ai lavoratori.

Il primo tra gli articoli dedicati è il 14 - "Detassazione delle mance percepite dal personale impiegato nel settore ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande" - il quale stabilisce che nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, le somme (c.d. "mance") riversate ai lavoratori anche con mezzi di pagamento elettronici, sono da considerarsi redditi di lavoro dipendente. Sono, perciò, soggette ad imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali comunali (pari al 5 per cento), entro il limite del 25 per cento del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro e in riferimento ai lavoratori del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 50 mila euro. Sono somme che restano escluse dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, assistenziali ed assicurativi. Non vengono computate ai fini del calcolo del TFR.

L'applicazione della sostitutiva è demandata al sostituto d'imposta (datore).

Il successivo articolo 15 - "Riduzione dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi di produttività dei lavoratori dipendenti" - semplicemente riduce al 5 per cento l'aliquota di tale imposta in relazione a premi di risultato e somme erogate nel 2023. L'aliquota originaria è il 10 per cento. Lo sconto percentuale trova applicazione per i lavoratori del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme

erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, a 80 mila euro.

Un lungo salto in avanti tra le previsioni di norma per giungere ad una terza misura in materia lavoro: si tratta dell'articolo 52 - "Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti" - inserito nel quadro degli interventi nelle politiche sociali. Dispone, limitatamente ai periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno 2023, l'esonero contributivo sulla quota di invalidità, vecchiaia e superstiti a carico del lavoratore dipendente del settore pubblico e di quello privato. La bozza riconosce tale esonero nella misura di due punti percentuali con i modi e criteri già definiti e, purché la retribuzione imponibile (parametrata su base mensile per tredici mensilità) non superi l'importo mensile di 1.538 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre del rateo di tredicesima, di un ulteriore punto percentuale.

La "pensione anticipata flessibile" è ospitata dall'art. 53 - "Disposizioni sul trattamento di pensione anticipata flessibile". E', si sa, una misura introdotta in via sperimentale per il 2023, alternativa alle altre ipotesi di pensionamento anticipato. Chi consegue il diritto entro il 31 dicembre 2023 potrà presentare istanza anche successivamente. Al trattamento hanno accesso coloro che: hanno raggiunto un'età anagrafica di almeno 62 anni; hanno un'anzianità contributiva di almeno 41 anni ("Quota 103). Una battaglia vinta, la concessione di Quota 103, anche se limitata nel tempo.

Ma per chi resta attivo, tardando l'andata in pensione, in alternativa viene in aiuto un bonus: sparisce ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro in relazione alla quota a carico del lavoratore. La somma corrispondente alla quota di contributi a carico del lavoratore gli viene pagata interamente. Il meccanismo comporta, in sintesi, il beneficio di un bonus sullo stipendio che varia in ragione dell'inquadramento contributivo e del contratto di lavoro (art. 54).

Della "Quota 103" è stabilito possano beneficiare i lavoratori pubblici e privati ovvero, per le forme gestite da INPS, i lavoratori autonomi e parasubordinati. Non anche il personale militare delle Forze armate, delle Forze di polizia a ordinamento civile e il personale operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Si badi che, al fine di disincentivare il ricorso eccessivo a "Quota 103", il trattamento conseguito in virtù della fattispecie sperimentale viene riconosciuto, in una prima fase, nel limite massimo mensile di importo corrispondente al quintuplo del valore lordo mensile del trattamento minimo richiesto dal regime generale INPS. La successiva liquidazione - secondo i criteri di calcolo ordinari - ha luogo dal mese in cui si avrebbe diritto al trattamento in ragione della disciplina della pensione di vecchiaia (dal mese che segue quello in cui vengono compiuti 67 anni, salvo casi specifici).

Disposizioni di dettaglio sono previste sui criteri di calcolo, sui termini dilatori per la decorrenza della prestazione e sui limiti di cumulo con redditi da lavoro.

Una clausola di salvaguardia fa salve le norme che fissano requisiti più favorevoli in materia di accesso al pensionamento.

Si noti che fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, il trattamento liquidato non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo se non con i redditi derivanti da lavoro autonomo occasionale (nel limite di 5 mila euro lordi annui).

Ciò che, infine, esclude il ricorso alla misura sperimentale è trovarsi in contesto di procedura di prepensionamento. Viene abrogata la disciplina che istituisce un Fondo destinato a favorire l'uscita anticipata dal lavoro, su base convenzionale, dei lavoratori che hanno almeno 62 anni di età e i dipendenti di imprese di piccole e medie dimensioni che siano in crisi.

E' nell'art. 55 la proroga del c.d. "Ape sociale", indennità rivolta ai sessantatreenni non titolari di

pensione diretta, fino al raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia o fino all'ottenimento della pensione anticipata.

Una ulteriore proroga riguarda (art. 56 del ddl Bilancio in commento), la misura c.d. "Opzione donna", con la previsione di un incremento dell'età pensionabile: le lavoratrici devono maturare entro il 31.12.2022 un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni; anagrafica pari a 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite di due anni. Devono anche possedere - al momento della richiesta - un requisito di tre alternativi, vale a dire:

1. assistere da almeno sei mesi il coniuge o un parente di 1° grado convivente con handicap grave, o un parente o affine di 2° grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano 70 anni almeno o siano affetti anch'essi da patologie invalidanti o deceduti o mancanti;
2. avere una riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74%;
3. essere licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione di una crisi aziendale presso la struttura della crisi d'impresa. In questo ultimo caso, l'età anagrafica deve corrispondere a 58 anni, a prescindere dal numero di figli.

Un incentivo a sé (art. 57, c. 1-3 e 6) - riconosciuto, in alternativa all'esonero di cui all'art. 8, dl n. 4/2019 per l'assunzione dei percettori di RdC, fino a dodici mesi e nel limite di 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, anche in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato del contratto a tempo determinato purché avvenuta dall'1.1.2023 al 31.12.2023 - è quello che viene riconosciuto ai datori che assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, percettori di Reddito di Cittadinanza (RdC).

In sintesi, si tratta dell'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico (escludendo premi e contributi dovuti all'INAIL), ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero non riguarda i rapporti di lavoro domestico.

Altra procrastinazione interessa gli incentivi under 36 e donne svantaggiate (art. 57, c. 4-6), estesi alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. L'esonero, si ricorderà, è totale (100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato), riconosciuto nel limite massimo di 6 mila euro annui, riparametrati e applicati su base mensile, e per un periodo massimo di 36 mesi (48 per le assunzioni in una sede o unità produttiva delle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna).

Il comma 5 del predetto articolo del ddl, fa slittare di un anno (fino al 31.12.2022, dall'1.1.2023) l'incentivo c.d. "donne svantaggiate".

I tre predetti benefici sono subordinati all'autorizzazione della Commissione UE, trattandosi di misure selettive soggette alla disciplina in materia di Aiuti di Stato.

Nell'anno 2023, il RdC sarà rifinanziato con alcuni "paletti":

- riduzione della durata (8 mensilità), eccetto che per i nuclei familiari con persone diversamente abili, minorenni, sessantenni o ultrasessantenni;
- maggiori limitazioni all'accesso alla misura;
- decadenza dell'Assegno se il percettore non partecipa, dietro verifica della Regione di appartenenza, al programma di formazione/riqualificazione professionale (della durata di 6 mesi) e in caso di rifiuto della prima congrua offerta di lavoro.

Dal 1° gennaio 2024, le disposizioni sul RdC saranno abrogate.

In caso di stipulazione di contratti di lavoro stagionale o intermittente, l'importo del RdC può essere cumulato nel limite di 3 mila euro lordi. Entro tale soglia, il reddito da lavoro non comporta tagli al beneficio economico.

Le prestazioni occasionali prendono posto, nella bozza di Manovra il cui testo (appesantito da emendamenti di varia natura) verrà approvato non prima di Natale, nell'art. 64. Qui viene stabilito che il limite complessivo di compenso affinché una prestazione possa essere definita occasionale non sarà di 5 mila ma di 10 mila euro. La novità riguarda anche le attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale per un periodo che non superi 45 giorni nell'anno solare. Il lavoratore riceve, per ogni giornata lavorativa, un compenso pattuito per la prestazione in misura pari, almeno, a quella minima fissata per la remunerazione di tre ore lavorative già prevista per il settore. E' nuova la previsione secondo cui possono ricorrere alle prestazioni occasionali gli utilizzatori che abbiano fino a dieci lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (il precedente limite era fissato in cinque).

Il ricorso al contratto di prestazione occasionale, in relazione al settore agricolo, varrà per tutti i lavoratori. In tale ambito, viene soppresso l'obbligo - posto in capo al prestatore - di autocertificare di non essere stato iscritto, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

L'AUU - Assegno Unico Universale - viene, con le modifiche alla disciplina istitutiva, equiparato nella misura base dell'assegno per ciascun figlio maggiorenne a carico e disabile, in via permanente alla misura generale prevista per ciascun figlio minorenni a carico.

Contestualmente, la maggiorazione dell'AUU stabilita per ogni figlio minorenni a carico e disabile viene estesa in via permanente per i figli maggiorenni, a carico e disabili, di età inferiore ai 21 anni.

La bozza sopprime gli importi complessivi specifici previsti, dal 2023, per i figli maggiorenni disabili a carico.

La novità sugli AUU inserita nel testo del ddl oggetto di questo contributo sta nella modifica della norma che reca la maggiorazione temporanea - pari a 120 euro - per i nuclei familiari con ISEE non superiore a 25 mila euro. L'importo viene prorogato oltre l'anno in corso, ovvero per le tre annualità di applicazione della misura.

L'art. 66 incrementa la misura della indennità per congedo parentale (commisurata sulla retribuzione) fino all'80 per cento (dal 30), ma: con riferimento esclusivo alla madre lavoratrice dipendente; per il solo periodo, o insieme di periodi, non superiori ad un mese; da fruire entro il sesto anno di vita del bambino (o entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento).

L'incremento non riguarda i casi in cui il periodo di congedo di maternità è terminato entro il 31.12.2022.

Non resta che l'approvazione definitiva e la pubblicazione della Legge di Bilancio per il 2023 in "Gazzetta Ufficiale", attesa negli ultimi giorni dell'anno. Dal che si vedrà se le previsioni della bozza bollinata a novembre saranno confermate.

