



Morpurgo e Associati

Studio Legale

LA LEGGE DI BILANCIO 2023 LE PRINCIPALI NOVITA' IN AMBITO GIUSLAVORISTICO

Analisi e approfondimenti



Le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2023

INDICE

- ❑ LA LEGGE DI BILANCIO 2023 - PANORAMICA
- ❑ MISURE PER LE FAMIGLIE
- ❑ MISURE PER LE IMPRESE IN MATERIA DI NUOVE ASSUNZIONI
- ❑ VOUCHER E SMARTWORKING
- ❑ NOTA DEL MINISTERO DEL LAVORO (MODALITA' DI SEGNALAZIONE DELLO SMARTWORKING)
- ❑ PREMI DI PRODUTTIVITA'
- ❑ PREMI DI PRODUTTIVITA' E CONVERSIONE IN WELFARE AZIENDALE
- ❑ REPORT DEL MINISTERO DEL LAVORO (BREAKDOWN PREMI DI PRODUTTIVITA')
- ❑ CONCLUSIONI



1. La Legge di Bilancio 2023

PANORAMICA

- ❑ Il 29 dicembre u.s. è stata pubblicata in [Gazzetta Ufficiale la legge n. 197 del 2022](#) recante il «[Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025](#)» in vigore dal 1° gennaio 2023.
- ❑ La nuova Legge di Bilancio riporta numerose previsioni in materia di sostegno alle imprese e alle famiglie, introducendo talune novità – come le misure contro il «[caro bollette](#)» o [contro l'inflazione](#) o ancora il [parziale taglio del cuneo fiscale](#) – ovvero modificando alcune previsioni, quali quelle relative al «[reddito di cittadinanza](#)», [all'assegno unico](#) per le famiglie, come ai [congedi parentali](#) o alle regole in [materia di smartworking](#).



Nelle prossime slide desideriamo soffermarci esclusivamente su [talune novità introdotte dalla Legge di Bilancio](#) e che [paiono più vicine e impattano il mondo delle imprese e dei loro lavoratori](#).



2. Misure per le famiglie

INCREMENTO DELL'ASSEGNO UNICO PER LE FAMIGLIE



- ❑ L'art. 357, con modifica al decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230, definisce l'incremento dell'assegno unico e universale per i figli a carico. Dal primo gennaio 2023, è previsto un incremento del 50% dell'assegno unico per le famiglie con figli di età inferiore a un anno e per i figli con una età compresa da uno a tre anni per le famiglie con tre o più figli e con ISEE fino a 40.000 euro.
- ❑ Prevista anche una maggiorazione del 50% dell'assegno unico per le famiglie con 4 o più figli.
- ❑ Sono confermate e rese strutturali le maggiorazioni dell'assegno unico per ciascun figlio con disabilità a carico senza limiti di età.

CONGEDO PARENTALE



- ❑ L'art. 359 modifica le misure in materia di congedo parentale. E' ora previsto un ulteriore mese di congedo facoltativo di maternità o, in alternativa, di paternità, retribuito all'80% - in precedenza era al 30% - e fino al sesto anno di vita del bambino.

CUNEO FISCALE



- ❑ All'art. 281 è previsto il taglio del cuneo fiscale per l'anno 2023. L'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori per i rapporti di lavoro dipendente ad eccezione di quelli di lavoro domestico, sale (rispetto al 2022) al 2% per i redditi annui sino ad euro 35.000 e al 3% per quelli sino ad euro 25.000.



3. Misure per le imprese in materia di nuove assunzioni

PREVISIONI ALL'ATTO DELL'ASSUNZIONE DI PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA



- ❑ All'art. 294 e ss., sono previste le agevolazione per l'assunzione di percettori del Reddito di Cittadinanza. E' in particolare previsto l'esonero totale (nel limite di 8.000 euro) per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023, di beneficiari del Reddito di Cittadinanza.
- ❑ L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

ASSUNZIONI DI DONNE E GIOVANI



- ❑ Analoga agevolazione è prevista agli art. 297 e 298 per l'assunzione di donne e giovani e nuove iscrizioni alla previdenza agricola di personale con età inferiore a 40 anni.
- ❑ Parallelamente l'agevolazione è prevista per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023, di personale femminile e giovani.
- ❑ Viene esteso a tutto il 2023, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100% dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'IVS per le nuove iscrizioni di coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali con età inferiore a 40 anni.



4. Voucher e Smartworking

REDDITI OCCASIONALI



- ❑ Con l'art. 342 la Legge di Bilancio prevede la modifica dell'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla [legge 21 giugno 2017, n. 96](#), introducendo l'ampliamento della [possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro occasionale, attraverso l'aumento da 5.000 a 10.000 euro l'anno](#) del limite massimo dei compensi che possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore, la previsione è estesa anche in relazione alle attività agricole, nonché da parte di utilizzatori con un numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato fino a dieci, anziché a cinque.



PROROGA AL 31 MARZO 2023 PER I LAVORATORI FRAGILI

- ❑ L'art. 306 introduce la proroga al [31 marzo 2023](#) dello smart working [per i lavoratori fragili](#).
- ❑ Fino al 31 marzo 2023, per i [lavoratori dipendenti pubblici e privati](#) affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, [cosiddetti fragili, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile](#) anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione.
- ❑ Resta ferma [l'applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli](#).

MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DEI PERIODI DI LAVORO AGILE PER I LAVORATORI FRAGILI

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota del 31 dicembre u.s. ha individuato le modalità di comunicazione cui sono tenuti i datori di lavoro, nella circostanza di periodi di lavoro agile per i lavoratori fragili.

- ❖ *Considerato che la legge n. 197 del 29 dicembre 2022, articolo 1, comma 306 ha prorogato fino al 31 marzo 2023 il diritto per i lavoratori fragili di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, si informa che fino al 31 gennaio 2023 le relative comunicazioni per i soggetti fragili, ovvero coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della Salute di cui all'art. 17, comma 2, del DL 24 dicembre 2021, n. 221, dovranno essere trasmesse mediante l'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato "Smart working semplificato". Tale modalità potrà essere utilizzata fino al 31/01/23 unicamente per i lavoratori "fragili" per periodi di lavoro agile con durata "collocata" non oltre al 31 marzo 2023.*
- ❖ *Si dà altresì avviso che dal primo febbraio 2023 le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto il periodo di lavoro agile dal 01/02/23 al 31/03/23 dovranno essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile sempre al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato però "Lavoro agile".*
- ❖ *Resta fermo che le comunicazioni dei periodi di lavoro agile per le restanti categorie di lavoratori soggetti alla procedura ordinaria dovranno continuare a essere trasmesse mediante l'applicativo "Lavoro agile" già in uso.*



6. Premi di produttività

RIDUZIONE DELLA FISCALITA' PREVISTA

- ❑ All'art. 63 è previsto che: «per i premi e le somme erogati nell'anno 2023, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento».

Più in dettaglio le previsioni relative ai premi di produttività possono essere così sintetizzate:

- ❖ sono soggetti a una **imposta sostitutiva** dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali **pari al 5 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi**, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
- ❖ **Il limite è aumentato fino a 4.000 euro lordi per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori** nell'organizzazione del lavoro;
- ❖ Il regime fiscale agevolato riguarda **tutti i lavoratori dipendenti del settore privato** che abbiano percepito, nel periodo di imposta precedente alla ricezione del premio, **un reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 80.000 euro**.
- ❖ **Gli importi dei premi di produttività eccedenti** i limiti richiamati, concorrono a formare il reddito complessivo del lavoratore e come tali sono assoggettati ad aliquota IRPEF ordinaria.

LEGGE DI STABILITA' 2016 E 2017

- ❑ Ferme restando le previsioni di cui alla Legge di Bilancio 2023, giova ricordare che la disciplina dei Premi di produttività è stata integrata nelle Leggi di Stabilità 2016 e 2017, in particolare **prevedendo che i premi di produttività possano essere convertiti in servizi di welfare aziendale** laddove tale opzione sia espressamente prevista dal contratto e la possibilità di scegliere tale «modalità di erogazione» è rimessa al lavoratore, che può alternativamente richiedere l'erogazione in busta paga;
- ❑ L'art. 51 del TUIR ai commi 2, 3 e 4 individua i beni e servizi che rientrano nelle specifiche condizioni.

Tra gli altri, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare nei piani di welfare aziendale:

- ❖ **le prestazioni di servizi di trasporto collettivo;**
- ❖ le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute per **l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale** dei dipendenti e dei familiari che risultino fiscalmente a carico dello stesso;
- ❖ le spese sostenute con finalità di **educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;**
- ❖ I servizi di **assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.**

REPORT SULL'ANDAMENTO DEI PREMI DI PRODUTTIVITA'



Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha reso noto [un report che riassume l'andamento del deposito di accordi sui premi di produttività](#), aggiornato al 15 dicembre u.s.

- ❑ Rilevano alcuni dati statistici, che consentono meglio di misurare il fenomeno e che riportiamo di seguito:
 - ❖ Sono **13.608 i contratti attivi**, che riportano uno o più obiettivi e, in dettaglio, 10.729 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 8.330 di redditività, 6.791 di qualità, 1.572 un piano di partecipazione e 8.261 prevedono misure di welfare aziendale.
 - ❖ I depositi si riferiscono a **3.878.750 lavoratori**, di cui 2.938.375 riferiti a contratti aziendali e 940.375 a contratti territoriali.
 - ❖ Il valore annuo medio del premio risulta pari a **1.518,01 euro**.
 - ❖ Il 75% dei depositi è concentrato al Nord, il 17% al Centro il 8% al Sud.
 - ❖ L'analisi per settore di attività economica evidenzia come il **60% dei contratti depositati si riferisca ai Servizi**, il **39% all'Industria** e il **1% all'Agricoltura**.
 - ❖ Se ci si sofferma sulla dimensione aziendale il **50% ha un numero di dipendenti inferiore a 50**, il **35% ha un numero di dipendenti maggiore uguale di 100** e il **15% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99**.



9. Considerazioni finali

LEGGE DI BILANCIO

- ❑ Il Senato ha dato il [via libera definitivo alla manovra di bilancio per il 2023](#), in data 29 dicembre u.s., chiudendo l'iter di approvazione durato oltre un mese.
- ❑ Le misure sono come sempre numerose, le novità in materia giuslavoristica riguardano per lo più modifiche a interventi precedentemente predisposti o annunciati.
- ❑ Sono in ogni caso [molteplici gli spunti per le Aziende](#), tra cui:
 - ❖ i temi relativi alle [agevolazioni alle assunzioni dei percettori di Reddito di cittadinanza, donne e giovani](#);
 - ❖ le agevolazioni in materia fiscale che riguardano i [Premi di Produttività](#) e toccano, anche indirettamente, [il tema del welfare aziendale e con esso dell'allineamento di interessi tra l'impresa e i suoi lavoratori](#).

SIAMO A DISPOSIZIONE PER FORNIRVI TUTTI I CHIARIMENTI NECESSARI
E APPLICABILI ALLA VOSTRA SPECIFICA REALTA' AZIENDALE



Morpurgo e Associati

Studio Legale

Via Durini, 20 | 20122 - Milano | T. 02 36765450 R.A.

F. 02 36765474 | www.morpurgoeassociati.com

I Soci di questo Studio aderiscono ad AGI - Avvocati Giuslavoristi Italiani