



Studio di Consulenza del Lavoro
Pini & Associati
Associazione Professionale



Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

Dott. Leonardo Pacini
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066
Delega n. FI00141FL

Rag. Michela Rizzo
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059
Delega n. FI00132FL

Rag. Alessandro Pini
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261
Delega n. FI10416FL

Of Counsel

Carlo Alberto Pini
Albo C.d.L. di Firenze n. 589

Borgo San Lorenzo, 05/01/2023

Alle Aziende Clienti.
Loro Sedi.

Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2023 – Novità in materia di lavoro.

Il 29 dicembre è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge n. 197 cosiddetta Legge di Bilancio 2023; riassumiamo in sintesi le disposizioni che interessano il nostro ambito lavoristico con riserva di effettuare successivi approfondimenti a seguito delle necessarie circolari amministrative che dovranno intervenire per rendere operative le misure.

Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

Per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore (ad eccezione dei lavoratori domestici) già presente nel 2022, è confermato nella misura di 2 punti percentuali con i medesimi criteri e modalità, ed è incrementato di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. In sostanza il taglio dei contributi a carico lavoratore sarà del 2% per retribuzione mensile imponibile non eccedente euro 2.692 e del 3% per retribuzione mensile imponibile non eccedente euro 1.923.

Agevolazione per assunzione di percettori del Reddito di Cittadinanza

L'efficacia delle disposizione è condizionata all'autorizzazione della Commissione europea.

Al fine di promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari del reddito di cittadinanza, ai datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, assumono tali soggetti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 8.000 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 dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.7472146
E-mail: info@studiopini.it Pec: studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it
www.studiopini.it
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481
Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati Associazione Professionale



Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

Dott. Leonardo Pacini
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066
Delega n. FI00141FL

Rag. Michela Rizzo
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059
Delega n. FI00132FL

Rag. Alessandro Pini
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261
Delega n. FI10416FL

Of Counsel

Carlo Alberto Pini

Albo C.d.L. di Firenze n. 589

Assunzione di giovani al di sotto dei trentasei anni

L'efficacia delle disposizione è condizionata all'autorizzazione della Commissione europea.

E' stata confermata anche per il 2023 la misura incentivante già presente anche nel 2022 per l'assunzione di under 36 con l'unica differenza dell'importo massimo di agevolazione annua che è stato elevato da 6.000 euro ad 8.000 euro.

La disposizione riguarda le assunzioni a tempo indeterminato, nonché le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel 2023 e relative a soggetti che non hanno compiuto il **trentaseiesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa:**

- nella misura del **100%** dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail e nel limite massimo di importo elevato a **8.000 euro** su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile;
- per un periodo massimo di trentasei mesi, come previsto a regime, elevato però in via transitoria a quarantotto mesi per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna;
- ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove 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.

L'esonero totale dal versamento dei contributi **non si applica** ai rapporti di apprendistato e ai contratti di lavoro domestico; alle prosecuzioni di contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato; alle assunzioni, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro (o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Assunzione di donne lavoratrici svantaggiate

L'efficacia delle disposizione è condizionata all'autorizzazione della Commissione europea.

E' esteso alle nuove assunzioni di **donne lavoratrici svantaggiate** l'esonero contributivo totale già previsto per le assunzioni delle medesime effettuate nel biennio 2021-2022. Pertanto, il citato esonero è riconosciuto nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro e nel limite massimo di importo innalzato a **8.000 euro** su base annua riparametrato ed applicato su base mensile (nel 2022 era 6.000), per la durata di dodici mesi in caso di contratto a tempo determinato e di diciotto mesi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato, per le assunzioni effettuate nel 2023 di donne:

- con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre dodici 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 sei mesi;



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.7472146
E-mail: info@studiopini.it Pec: studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it
www.studiopini.it
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481
Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



Studio di Consulenza del Lavoro
Pini & Associati
Associazione Professionale



Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

Dott. Leonardo Pacini
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066
Delega n. FI00141FL

Rag. Michela Rizzo
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059
Delega n. FI00132FL

Rag. Alessandro Pini
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261
Delega n. FI10416FL

Of Counsel

Carlo Alberto Pini

Albo C.d.L. di Firenze n. 589

- 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 sei mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

L'assunzione deve realizzare un incremento netto del numero dei dipendenti calcolato sul raffronto tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese ed il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Proroga al 31 marzo dello smart working per i lavoratori fragili

Fino al 31 marzo 2023, per i lavoratori dipendenti affetti da condizione di fragilità, secondo le disposizioni emanate durante il periodo emergenziale, 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 in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Congedo Parentale

La norma ha elevato la misura dell'indennità dal 30% all'80% per la durata di un mese. Pertanto l'indennità prevista in caso di congedo parentale può essere così riassunta:

per i periodi di congedo parentale, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione.

La disposizione si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2022.

Novità nella disciplina delle prestazioni occasionali (ex Voucher)

Attenzione, non si tratta delle prestazioni di lavoro autonomo occasionale (quelle per intendersi con la ritenuta d'acconto 20%) la cui disciplina rimane invariata, ma si tratta dei "vecchi" voucher denominati anch'essi, direi in maniera confusionale, prestazioni di lavoro occasionali.

Le modifiche alla disciplina già in essere consistono in:

- il limite di importo per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, è stato elevato da euro 5.000 annui ad euro 10.000;
- ne è stato consentito l'utilizzo anche per le 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;
- non ne è più consentito l'utilizzo in agricoltura;



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.7472146
E-mail: info@studiopini.it Pec: studiopiniassociati@sicurezzaipostale.it
www.studiopini.it
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481
Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale



Studio di Consulenza del Lavoro
Pini & Associati
Associazione Professionale



Consulenza del Lavoro – Amministrazione del personale – Formazione ed Informazione

Dott. Leonardo Pacini
Albo C.d.L. di Firenze n. 1066
Delega n. FI00141FL

Rag. Michela Rizzo
Albo C.d.L. di Firenze n. 1059
Delega n. FI00132FL

Rag. Alessandro Pini
Albo C.d.L. di Firenze n. 1261
Delega n. FI10416FL

Of Counsel

Carlo Alberto Pini

Albo C.d.L. di Firenze n. 589

- è vietato il ricorso all'ex voucher per l'utilizzatore che ha alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori a tempo indeterminato.

Lavoro Occasionale in Agricoltura

La legge di Bilancio 2023 apporta numerose novità alla disciplina occasionale del lavoro in agricoltura.

Viene eliminata la possibilità di utilizzare i "vecchi" voucher, ma al fine di garantire la continuità produttiva delle imprese agricole e di creare le condizioni per facilitare il reperimento di manodopera per le attività stagionali, favorendo forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato, assicurando ai lavoratori le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato, in via transitoria si applica una nuova disciplina per il biennio 2023-2024.

Le nuove prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato sono riferite ad attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore (nell'ambito di un contratto di lavoro con durata massima pari a dodici mesi).

L'ambito soggettivo di applicazione, vale a dire quali sono i soggetti che possono svolgere prestazioni occasionali in agricoltura **richiede di chiarimenti ufficiali** poiché la norma da un lato fa riferimento a soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti all'instaurazione del rapporto secondo le nuove disposizioni, da un altro lato fa un elenco di soggetti (persone disoccupate e percettori della Naspi o della Dis-coll, o del reddito di cittadinanza, ovvero percettori di ammortizzatori sociali, pensionati di vecchiaia o di anzianità, giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'università, detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà) ma non è chiaro se tale elencazione costituisca un di cui della più ampia categoria rappresentata da chi non ha avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti, ovvero sia una specificazione ulteriore.

Una chiarificazione ufficiale pare tanto più necessaria ove si pensi che, in caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli elencati, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 a 2.500 euro per ogni giornata per cui risulti accertata la violazione.

Restiamo a disposizione per eventuali chiarimenti e porgiamo Cordiali Saluti.

Studio Pini & Associati



Studio di Consulenza del Lavoro Pini & Associati
Via Guido Rossa, 8 - 50032 Borgo San Lorenzo (FI)
Tel. 055.8457713 - 8456691 Fax 055.7472146
E-mail: info@studiopini.it Pec: studiopiniassociati@sicurezza postale.it
www.studiopini.it
Partita Iva e Codice Fiscale: 05278360481
Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 per l'erogazione di servizi di amministrazione del personale e di consulenza del lavoro

Delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro ex. Art. 6, commi 4 e 5 D.Lgs. 276/2003 per le attività di Intermediazione fra domanda e offerta del lavoro, Ricerca e Selezione del Personale