

[E01.2023]

DAL 2022 AL 2023

TRA NUOVE  
DISCIPLINE,  
CONFERME E  
SMENTITE

L'EDITORIALE

19  
01  
23

**CTP**

CECCATO  
TORMEN  
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 14m

## DAL 2022 AL 2023 TRA NUOVE DISCIPLINE, CONFERME E SMENTITE

Obiettivo di questo approfondimento è quello di fare chiarezza sui nuovi istituti introdotti dalla Legge di Bilancio di fine anno, congiuntamente ad un'analisi complessiva delle deroghe o agevolazioni che sono scadute con la fine del 2022.

### SOGLIA DEI FRINGE BENEFIT

Il d.l. 176 del 2022, non ancora convertito in legge, ha, come noto, concesso una forte apertura in favore dei c.d. fringe

benefits i quali, volendo sommariamente definirli, costituiscono elementi aggiuntivi della retribuzione vera e propria che, in linea generale, concorre alla formazione del reddito tassato in capo al lavoratore dipendente.

**2022.** Il Decreto Legge, che riguardava la soglia di esenzione dei beni e servizi ex art. 51, comma 3, del TUIR entrati nella disponibilità del lavoratore entro il 12.01.2023, prevedeva un limite di 3.000 euro.

**2023.** In assenza di disposizioni normative di favore, la soglia di esenzione ritorna a 258,23 (500.000 del vecchio conio). In attesa di novità normative, il D.L. 5/2023 all'art. 1 ha previsto la possibilità di poter garantire un importo extra, quale buono carburante, del valore di 200 euro per lavoratore da accreditare entro il 31.12.2023

## ANTICIPI PENSIONISTICI DA 102 A 103

In via sperimentale per il 2023 sarà possibile accedere all'anticipo pensionistico e conseguire il diritto **alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni di anzianità e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni**, di seguito definita «pensione anticipata flessibile». Il trattamento di pensione anticipata di cui al presente comma è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a cinque volte il trattamento minimo previsto a legislazione vigente (**571,61 x 5 = 2.858 euro**), per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico della pensione di vecchiaia.

Rimpiazzata quota 102, il cui diritto, se conseguito entro il **31 dicembre 2022** può essere esercitato anche successivamente alla già menzionata data, con la nuova quota 103, la quale prevede anche una importante novità, la c.d. flessibilità o incentivo al mantenimento in servizio.

I lavoratori che abbiano maturato i requisiti minimi per poter accedere a Quota 103 possono rinunciare all'accredito contributivo relativo all'IVS – la quota relativa all'accredito pensionistico – e in conseguenza di ciò far venire l'obbligo di versamento contributivo a proprio carico.

Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla contribuzione che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, è corrisposta interamente al lavoratore.

## APE SOCIALE

Confermate anche per il 2023 le modifiche già introdotte dalla Legge di Bilancio 2022. In particolare:

- eliminazione della condizione del decorso del trimestre in stato di disoccupazione per la categoria dei disoccupati di cui alla lettera a) dell'articolo 1, comma

179, della legge n. 232/2016 (articolo 1, comma 91);

- nuovo elenco delle professioni rientranti nella categoria dei lavori c.d. gravosi di cui alla lettera d) del comma 179 dell'articolo 1 della legge n. 232/2016 (articolo 1, comma 92, primo periodo);
- categorie di lavoratori addetti alle professioni c.d. gravose che accedono al beneficio dell'APE sociale con il requisito contributivo minimo ridotto a 32 anni (articolo 1, comma 92, secondo periodo).

## OPZIONE DONNA

Viene prorogata per l'annualità 2023 la possibilità di accedere al trattamento pensionistico per le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2022, abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica di almeno 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni e che appartengano ad una delle seguenti categorie:

- caregivers, cioè assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetta da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
- lavoratrici invalide (con invalidità superiore o uguale al 74%);
- lavoratrici licenziate o dipendenti di aziendale per le quali è attivo un tavolo di crisi.

## ASSUNZIONI INCENTIVATE

Le Legge di Bilancio 2023 estende l'agevolazione collegata

all'assunzione o trasformazione a tempo indeterminato – nel corso del 2023 – dei lavoratori **percettori del Reddito di Cittadinanza**. In tale caso, è **previsto 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**.

Analogamente a quanto disposto dal legislatore nei confronti dei soggetti percettori di reddito di cittadinanza, è prevista **per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato intercorse tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023 per lavoratrici e giovani**.

In particolare, il comma 297 afferma come «al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, le disposizioni di cui al comma 10 dell'articolo 1 della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, si applicano anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. Per le assunzioni di cui al primo periodo, il limite massimo di importo di 6.000 euro di cui al comma 10 dell'articolo 1 della predetta legge n. 178 del 2020 è elevato a 8.000 euro».

**L'efficacia delle disposizioni di cui sopra è condizionata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.**

**Rimane ferma la possibilità di accedere al c.d. incentivo under 30** (c.d. incentivo strutturale giovani) previsto dalla l. 205/2017, art. 1 commi 100-105 e 107, che prevede uno **sgravio del 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro** – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – **per un importo massimo di € 3.000,00 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per 12 mensilità, la durata massima del beneficio è pari a 36 mesi**.

## BONUS SUD

**Termina con il 31.12.2022 la possibilità di poter beneficiare del c.d. Bonus Sud. La disposizione che prevede un esonero contributivo nella misura del 30% fino al 2025, del 20% negli anni 2026 e 2027 e del 10% negli anni 2028 e 2029, della contribuzione a carico dei datori di lavoro, è da sempre subordinata all'autorizzazione europea.**

In particolare, con decisione C (2022) 4499 final del 24 giugno 2022, la Commissione Europea ha autorizzato la proroga della decontribuzione Sud fino al 31 dicembre 2022. Ricordiamo come la scadenza del Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia durante l'emergenza del COVID-19, Temporary Framework, fissata al 30 giugno, era terminata la possibilità di utilizzare le agevolazioni concesse ai sensi della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, tra le quali anche la decontribuzione Sud.

La nuova disposizione prevede la possibilità, al di fuori dei limiti previsti dal Temporary Framework, di poter concedere quale deroga temporanea alla disciplina degli aiuti di Stato giustificata dalle ripercussioni economiche del conflitto in Ucraina, aiuti di stato entro e non oltre il 31 dicembre 2022 purché siano soddisfatte le seguenti condizioni:

- 35.000 euro per impresa operante nella produzione primaria di prodotti agricoli, nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- 400.000 euro per le imprese in tutti gli altri settori.

**Per quanto al 2023**, deve notarsi come la Commissione europea ha prorogato l'applicabilità della Decontribuzione Sud al 31 dicembre 2023, ritenendo che le misure di sostegno nazionali possano aiutare le imprese colpite dalle gravi ripercussioni sull'economia causate dall'aggressione russa all'Ucraina, dalle sanzioni imposte dall'Unione europea o dai suoi partner internazionali, nonché dalle contromisure economiche adottate finora dalla Russia, preservando i livelli di occupazione.

Con il messaggio 21 dicembre 2022, n. 4593 l'INPS informa che, di conseguenza, i benefici potranno trovare applicazione fino al mese di competenza dicembre 2023. Il massimale di erogazione degli aiuti, inoltre, è stato innalzato a:

- 300.000 euro per le imprese attive nei settori della pesca e dell'acquacoltura;
- 2 milioni di euro per tutte le altre imprese ammissibili al regime di aiuti esistente.

## REVISIONE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE AMMORTIZZATORI SOCIALI

Una delle grandi novità della legge di Bilancio 2022 (l. 234/2021) è stata la revisione degli ammortizzatori sociali. Tra le novità della disciplina di riordino complessiva di tale istituto, vi era anche un inasprimento delle aliquote di finanziamento sia della cassa integrazione e guadagni straordinaria che del Fondo di Integrazione Salariale (FIS).

Per il solo anno 2022, l'articolo 1, comma 219, della legge di Bilancio 2022, ha previsto una **riduzione della misura della contribuzione di finanziamento del FIS**, come segue:

- per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano **mediamente fino a 5 dipendenti** è pari allo 0,15% dell'imponibile contributivo (aliquota ordinaria dello 0,50%, cui si sottrae la riduzione dello 0,35%);
- per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano **mediamente da più di 5 a 15 dipendenti** è pari allo 0,55% dell'imponibile contributivo (aliquota ordinaria dello 0,80% cui si sottrae la riduzione dello 0,25%);
- per i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, occupano **mediamente più di 15 dipendenti** è pari allo 0,69% dell'imponibile contributivo (aliquota ordinaria dello 0,80%, cui si sottrae la riduzione dello 0,11%);
- per le **imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e**

**turismo**, inclusi gli operatori turistici che, nel semestre di riferimento, occupano mediamente più di cinquanta dipendenti è pari allo 0,24% dell'imponibile contributivo (aliquota ordinaria dello 0,80%, cui si sottrae la riduzione dello 0,56%).

Per il solo anno 2022, l'articolo 1, comma 220, della legge di Bilancio 2022 dispone che l'**aliquota contributiva ordinaria di finanziamento della CIGS** è ridotta dello 0,63% per le imprese di cui all'articolo 1, comma 219, lettera c), della medesima legge (datori di lavoro che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti). Pertanto, per il solo anno 2022 la misura della contribuzione di finanziamento delle integrazioni salariali straordinarie è pari allo 0,27% (di cui lo 0,18% a carico del datore di lavoro e lo 0,09% a carico del lavoratore) dell'imponibile contributivo.

## CAUSALI ACCESSO CIGO E GUERRA IN UCRAINA

A partire dal 1° gennaio 2023 non potranno applicarsi le disposizioni previste dal Decreto Ministeriale del 31 marzo 2022, il quale aveva introdotto il comma 3-bis al Decreto 9544/2016 relativo alle causali di intervento della CIGO. In particolare, non si potrà più considerare la circostanza per cui integra la fattispecie di "crisi di mercato" la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa derivante anche dall'impossibilità di concludere accordi o scambi determinata dalle limitazioni conseguenti alla crisi in Ucraina.

## ACCORDI DI TRANSIZIONE OCCUPAZIONALE

Nel corso dell'anno 2023 troverà applicazione, in quanto disposizione di carattere strutturale, la previsione di cui all'articolo 22-ter del D.lgs. n. 148/2015 che, al fine di sostenere le transizioni occupazionali all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, prevede la possibilità di

ricorrere a un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria.

## **INTERVENTO STRAORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER PROCESSI DI RIORGANIZZAZIONE E SITUAZIONI DI PARTICOLARE DIFFICOLTÀ ECONOMICA**

Nel corso del 2023 continuerà a trovare applicazione anche la disposizione di cui all'articolo 44, comma 11-ter, del D.lgs. n. 148/2015. La norma prevede la possibilità di ricorrere al trattamento straordinario di integrazione salariale per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, processi di riorganizzazione e situazioni di particolare difficoltà economica.

Possono accedere i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della CIGS che – avendo raggiunto i limiti massimi di durata complessiva dei trattamenti nel quinquennio mobile, come stabiliti dall'articolo 4 e dall'articolo 22 del D.lgs. n. 148/2015 – non possono accedere a ulteriori trattamenti di integrazione salariale straordinaria.

## **DEROGA AI TRATTAMENTI CIGO E ASSEGNO ORDINARIO**

Nell'anno 2023 non troveranno più applicazione le disposizioni di cui ai commi 11-quinquies e 11-sexies dell'articolo 44 del D.lgs. n. 148/2015. Si tratta della possibilità, per fronteggiare, nell'anno 2022, situazioni di particolare difficoltà economica, di poter accedere, in deroga ai limiti di durata ordinari agli ammortizzatori sociali ordinari, qualora l'azienda rientri in appositi codici Ateco identificativi di situazione di difficoltà economica.

## **ADEGUAMENTO FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALI**

Ulteriore novità della Legge di Bilancio 2022 era rappre-

sentata dal riordino della disciplina dei Fondi Bilaterali. In particolare, si assegnava ai Fondi di solidarietà bilaterali, disciplinati dagli articoli 26, 27 e 40 del D.lgs. n. 148/2015 e **già costituiti al 31 dicembre 2021**, un periodo transitorio per adeguarsi alle nuove disposizioni, con termine al 31 dicembre 2022. In caso di mancato adeguamento, i datori di lavoro dei relativi settori sarebbero dovuti confluire, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel Fondo di integrazione salariale (FIS).

Il comma 3 dell'articolo 9 del c.d. Decreto Milleproroghe differisce, per tali Fondi, al 30 giugno 2023 il termine precedentemente fissato al 31 dicembre 2022.

Diversamente, rimane fissato al 31.12.2022, il termine massimo per istituire Nuovi Fondi Bilaterali alternativi ai Fondi di Integrazione Salariale (FIS). Pertanto, i settori non già coperti da Fondi di Solidarietà Bilaterali previgenti, come ad esempio l'artigianato regionale, gli studi professionali o igiene pubblica, che dovranno adeguarsi ai nuovi trattamenti entro il 30 giugno 2023, saranno conglobati nelle ordinarie regole di finanziamento e gestione del FIS, con i relativi oneri collegati.

## **CONTRATTO DI ESPANSIONE**

Nel corso del 2023 continuerà a trovare applicazione la disposizione di cui all'articolo 41, comma 1 e 1-ter, in merito al campo di applicazione del contratto di espansione. In particolare, il limite minimo di unità lavorative in organico per poter accedere all'ammortizzatore sociale non può essere inferiore a 50, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi.

## **NASPI**

**Confermata e strutturale le modifiche alla NASPI decorrenti dal 1° gennaio 2022.** Con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022, la NASPI

**si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal primo giorno del sesto mese di fruizione;** tale riduzione decorre dal primo giorno dell'ottavo mese di fruizione per i beneficiari della NASpl che abbiano compiuto il cinquantacinquesimo anno di età alla data di presentazione della domanda.

Il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo (di cui all'art. 3, comma 1, lettera c) non trova più applicazione con riferimento agli eventi di disoccupazione successivi al 1° gennaio 2022 (art. 3, comma 1 bis).

## ESONERO CONTRIBUTIVO MADRI

Tra le diverse disposizioni della Legge di Bilancio del 2022 non era passato inosservato l'art 1 comma 137 il quale, con l'intento meritevole di consegnare una agevolazione a quelle madri che volessero rientrare nel posto di lavoro, disponeva letteralmente: "In via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50 per cento l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro.

**2023. Tale disciplina non è stata confermata per l'anno 2023, nel quale l'agevolazione sarà comunque fruibile per il periodo residuo rispetto ai 12 mesi di diritto che si collocano nell'annualità 2023, sempre a patto dell'effettivo rientro in servizio della lavoratrice nell'anno 2022.**

## ESONERO CONTRIBUTIVO

**L'anno 2022 ha visto a più riprese una revisione della disciplina introdotta** dall'articolo 1, comma 121, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, che prevedeva un esonero contributivo nella misura iniziale di 0,8 punti percentuali, poi elevati al 2% a condizione che il lavoratore avesse un imponibile contributivo inferiore ad una soglia mensile pre-determinata.

Sulla scorta delle disposizioni dello scorso anno, il comma 281 della legge di bilancio prevede, per i periodi di paga **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, che l'esonero** sulla quota dei contributi previdenziali in parola sia riconosciuto nella misura di **2 punti percentuali** con i medesimi criteri e modalità di cui al citato articolo 1, comma 121, della Legge n. 234 del 2021 ed è incrementato di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensili per **tre-dici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.**

## CONGEDO PARENTALE

Nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, l'articolo 1, comma 359, della legge di Bilancio 2023 ha introdotto un'importante novità in materia di congedo parentale. Il citato comma dispone, **per la durata massima di un mese di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino, l'elevazione dell'indennità dal 30% all'80% della retribuzione.**

## SMART WORKING

In attesa della riforma del lavoro agile, a partire dal 1° gennaio vengono meno una serie di agevolazioni collegate sia all'introduzione del lavoro agile in modalità semplificata che al regime di vantaggio previsto per alcune categorie.

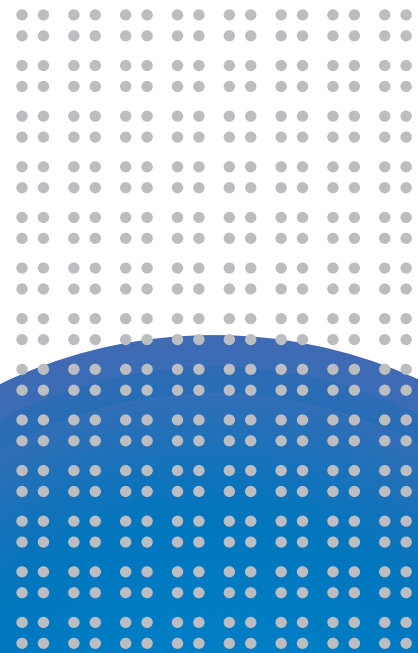
Pertanto, il lavoro agile sarà applicabile previo accordo tra aziende e lavoratori, senza alcuna deroga o specificità di settore. Unica deroga legislativa riguarda l'accesso allo strumento per i c.d. lavoratori Fragili per i quali si applica la disposizione di cui all'art. 1, comma 306, della Legge di Bilancio 2023 "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, 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”.





# CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO



[ceccatotormen.com](http://ceccatotormen.com)



[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)



[info@ceccatotormen.com](mailto:info@ceccatotormen.com)



[ceccatotormen@pec.it](mailto:ceccatotormen@pec.it)



Abano Terme PD - Treviso TV



+39 049 7968508

