

La legge di bilancio 2023 - Le misure per i lavoratori in forza

26/02/2023



Legge di bilancio 2023

I lavoratori in attività beneficeranno, nell'anno, di diverse misure di favore. Taglio del cuneo fiscale a parte - del quale abbiamo ampiamente scritto e che, rapidamente, prevede l'incremento al 2% per i redditi annui sino a 35mila euro e al 3% per quelli sino a 25mila euro dell'esonero sulla quota di contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (eccezion fatta per il lavoro domestico) - una precisa disposizione riguarda la proroga dello smart working per i lavoratori fragili, portata da qualche giorno al 30 giugno 2023 (dal 31 marzo 2023). Interessa tanto i lavoratori del settore pubblico quanto quelli del settore privato. Così, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche adibendo il lavoratore a mansione diversa che sia, tuttavia, compresa nella stessa categoria o area di inquadramento (come definite dai Ccnl vigenti) senza decurtare la retribuzione spettante. Se più favorevoli, verranno applicate le disposizioni dei Ccnl di riferimento.

Un incremento che tocca le famiglie con almeno tre figli a carico, e con Isee fino a 40mila euro, è stato deciso per l'Assegno Unico e Universale. L'aumento corrisponde al 50 per cento dell'assegno stesso. Una maggiorazione del 50% investe, poi, i percettori di questa misura di vantaggio che abbiano perlomeno quattro figli. Passano dall'essere sperimentali all'essere strutturali le maggiorazioni dell'AUU per ciascun figlio con disabilità, che siano a carico e senza limiti di età. Ed è di ora un messaggio Inps (n. 724/2023) che dà nuove e dettagliate indicazioni circa l'applicazione ai nuclei vedovili della maggiorazione c.d. "bonus per il secondo percettore di reddito".

La norma - art. 4, c. 8, dlgs n. 230/2021 - stabilisce: “Nel caso in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro, è prevista una maggiorazione per ciascun figlio minore pari a 30 euro mensili. Tale importo spetta in misura piena per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro. Per livelli di ISEE superiori, esso si riduce gradualmente secondo gli importi indicati nella tabella 1, fino ad annullarsi in corrispondenza di un ISEE pari a 40.000 euro. Per livelli di ISEE superiori a 40.000 euro la maggiorazione non spetta”. La ratio della disposizione agevolativa sta nell’incentivare l’occupazione dei genitori parte del medesimo nucleo familiare. In linea di principio, la maggiorazione per il papà e la mamma entrambi lavoratori non può perciò essere richiesta se la domanda viene presentata per un nucleo composto da un solo genitore, anche se lavoratore (cfr. circolare n. 23/2022; messaggio n. 1714/2022).

La maggiore fragilità dei nuclei vedovili va, dunque, tutelata. Pertanto, il messaggio comunica che è erogato d’ufficio il bonus per il secondo percettore di reddito ai nuclei vedovili per i decessi del genitore lavoratore che si sono verificati nell’anno di competenza in cui è riconosciuto l’AUU. L’Istituto previdenziale precisa altresì che, al fine di beneficiare della maggiorazione in argomento, alcun adempimento ulteriore in capo agli utenti interessati è stato assegnato da legge.

Operativamente, per le domande di assegno presentate dal 1° gennaio 2022, la maggiorazione in esame sarà applicata fino al mese di febbraio 2023 e cesserà di essere erogata a decorrere dalla rata di assegno spettante per la mensilità di marzo 2023. La prassi troverà applicazione anche per le future annualità di erogazione dell’assegno; quindi, il decesso del genitore lavoratore nel corso dell’annualità di fruizione dell’assegno non comporta la perdita del bonus sino alla conclusione dell’annualità della prestazione stessa.

Proseguendo sulla strada delle misure per i lavoratori in forza, la Manovra 2023 prevede, poi, un ulteriore mese di congedo facoltativo di maternità o paternità (alternativi) retribuito all’80% fino al sesto anno di vita del bambino.

Risorse aggiuntive al Fondo sociale per occupazione e formazione puntano, invece, a rifinanziare, per l’anno in corso:

- il completamento dei piani di recupero occupazionale per l’anno;
- una indennità onnicomprensiva di trenta euro per ogni lavoratore dipendente da imprese adibite alla pesca marittima in caso di sospensione dal lavoro che derivi da misure di arresto temporaneo (obbligatorio o non obbligatorio);
- misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore del call-center;
- l’integrazione salariale per i dipendenti del gruppo ILVA, prevista anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche;
- la proroga (sino al 31 dicembre 2023) del trattamento di CIGS (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 mesi, nel limite massimo di spesa pari a 50 milioni di euro.

Ai pubblici dipendenti, nel solo 2023, verrà erogato un emolumento accessorio una tantum, da corrispondere per tredici mensilità, nella misura dell’1,5 per cento dello stipendio con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza.

Nuove risorse verranno, inoltre, destinate: al Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità; al Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza; al Piano nazionale d’azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani e al Fondo per la crescita sostenibile.

Novità di rilievo interessano, poi, la disciplina delle prestazioni occasionali. Anzitutto, ne è prevista l'applicabilità alle prestazioni che danno luogo per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro (anziché i 5.000 euro precedentemente previsti).

È, altresì, estesa alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club.

È abrogata la previsione che richiedeva, nell'ambito delle prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, l'autocertificazione del prestatore nella piattaforma informatica, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Infine, è innalzato a 10 il numero dei lavoratori dipendenti dall'utilizzatore al fine di determinare la possibilità di ricorso alla prestazione occasionale.

Sono, inoltre, previste disposizioni speciali per facilitare il reperimento di manodopera per le attività stagionali, favorendo forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura. In particolare, le 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, rese da 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, ovvero diverso da quello previsto dalla presente disciplina, quali: a) persone disoccupate, nonché percettori della NASpl o della DIS-COLL o del reddito di cittadinanza ovvero percettori di ammortizzatori sociali; b) pensionati di vecchiaia o di anzianità; c) 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; d) detenuti o internati, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

Da ultimo, la Legge qui commentata incrementa - introducendo un'indennità di discontinuità - la dotazione del Fondo per i lavoratori dello spettacolo di 60 milioni di euro per l'anno 2023; 6 milioni di euro per l'anno 2024; 8 milioni di euro per l'anno 2025. Aumentano così le risorse per il prossimo triennio al fine di finanziare la predetta nuova indennità, considerata dal nostro Legislatore strumento fondamentale al raggiungimento dell'equità retributiva e previdenziale per questa categoria di lavoratori.

Articolo scaricato da:

<https://www.robertonesti.it/2023/02/la-legge-di-bilancio-2023-le-misure-per-i-lavoratori-in-forza/>

©Copyright Roberto Nesti - Consulente del Lavoro www.robertonesti.it