

# L'ANNO CHE VERRÀ

## - prime indiscrezioni sulla Legge di Bilancio per il 2023

Il 22 novembre 2022 si è tenuta la conferenza stampa del Consiglio dei Ministri che ha presentato la prima manovra di bilancio del neo insediato governo.

Fatte le dovute premesse sul fatto che i tempi per elaborare la bozza del disegno di legge siano stati oltremodo ristretti, e che le risorse a disposizione fossero piuttosto scarse, in linea di massima l'intento è quello di apportare correttivi temporanei all'attuale scenario, per poi procedere dal 2024 a riforme strutturali in materia di riduzione del cuneo fiscale, reddito di cittadinanza e sistema pensionistico.

Sul fronte lavoro sono state rivisitate misure già esistenti, apportando qualche variazione e prorogandone la validità.

Relativamente alla celeberrima e blasonata *riduzione del cuneo fiscale*, viene prorogata a tutto il 2023 (art. 52 della bozza di Legge di Bilancio attualmente conosciuta) l'attuale decontribuzione del 2% a favore dei lavoratori, introdotta dalla L. n. 234/2021 (art. 1, co. 121), come modificata dal decreto "aiuti-bis" (D.l. n. 115/2022, art. 20, co. 1), per coloro che hanno un imponibile previdenziale annuo non superiore a 34.992,00 euro<sup>1</sup>, con buona pace di telegiornali e testate giornalistiche che continuano ad indicare come parametro di riferimento il "reddito".

La medesima misura viene innalzata al 3% per tutti coloro che avranno un imponibile previdenziale annuale non superiore a 19.994,00 euro<sup>2</sup>, definito "retribuzione imponibile" nell'art. 52 della bozza che, anche in questo caso, non si riferisce al "reddito", nonostante gli slogan giornalistici lo definiscano così.

Resta pertanto inattuata la redistribuzione del-

la riduzione del cuneo tra aziende e lavoratori richiesta a gran voce da Confindustria, 1/3 alle prime e 2/3 ai secondi, anche se il Governo ha comunque espresso la volontà di portare la percentuale al 5% entro fine legislatura.

Per quanto riguarda gli incentivi per l'occupazione (art. 57 della bozza diffusa al 27 novembre 2022), vengono riproposte *tout court* due misure introdotte dalla L. n. 178/2020 per il biennio 2021-2022, anche se materialmente attive fino al 30 giugno 2022 per mancata proroga dell'autorizzazione da parte della UE conseguente alla scadenza, nella medesima data, del *temporary framework*, ovvero l'incentivo under 36 (co. 10 art. 1 L. n. 178/2020), e l'esonero donne al 100% (co. 16, art. 1 L. n. 178/2020), entrambe attuabili solo previa autorizzazione UE ai sensi dell'art. 108, par. 3, del T.F.U.E.<sup>3</sup>

Facendo espresso richiamo al solo co.1 art. 1 della L. n. 178/2020, pare che la durata di 48 mesi dell'under 36 nelle regioni del mezzogiorno non sia, per ora, prevista.

L'unica novità vera e propria in materia di incentivi al lavoro è costituita dal nuovo esonero contributivo per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato di percettori di reddito di cittadinanza, anch'esso pari al 100% dei contributi carico ditta, per massimo 12 mesi e con importo limite pari a 6.000 euro che, recita la bozza, **sarà alternativo** alla misura incentivante attualmente esistente per le assunzioni di beneficiari del reddito prevista dall'art. 8 del D.l. n. 4/2019.

Non vi è scritto che "sostituisce" o "abroga" il vecchio incentivo, ma che "è alternativo" ad esso.

In sostanza il datore di lavoro, sulla base di ►

1. L'importo massimo annuale calcolato come da L. 234/2021 non raggiunge i 35.000 euro pubblicizzati, in quanto il limite mensile previsto di 2.692 euro per 13 mensilità, è, appunto, pari a 34.992 euro.  
2. Anche in questo caso l'importo massi-

mo annuale non raggiunge i 20.000 euro pubblicizzati, in quanto il limite mensile previsto di 1.538 euro per 13 mensilità, è, appunto, pari a 19.994 euro.

3. Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.



## L'ANNO CHE VERRÀ - PRIME INDISCREZIONI SULLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2023

questa affermazione, dovrebbe poter valutare cosa sia più conveniente tra il “vecchio” esonero, pari al 100% dei contributi a carico dell'azienda e del lavoratore, con una durata pari alle mensilità residue di r.d.c. non ancora percepite al momento dell'assunzione, e il nuovo esonero del 100% per 12 mesi che avvantaggia però solo il datore di lavoro.

Inoltre, la versione originaria dell'agevolazione era applicabile anche ai rapporti a tempo determinato, mentre la nuova è limitata, come detto, ad assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato.

L'introduzione del nuovo esonero è senz'altro legata alla rimodulazione del reddito di cittadinanza, in quanto, dal 1° gennaio 2023 i percettori di età compresa tra 18 e 59 anni considerati occupabili, potranno percepire fino ad un massimo di 8 mensilità, non rinnovabili.

Va da sé che tra 8 e 12 mensilità è senza dubbio maggiormente conveniente il nuovo incentivo.

Un aspetto da evidenziare è quello relativo alla spettanza del 20% dell'incentivo precedentemente spettante alle agenzie del lavoro intervenute nel percorso di ricollocazione del percettore di r.d.c., che la nuova versione contenuta nella bozza non prevede.

Appare pertanto improbabile che, qualora vi sia l'intervento dell'agenzia del lavoro, questa possa rimanere esclusa dal beneficio in conseguenza di una mera scelta di convenienza da parte del datore di lavoro, ma ovviamente queste sono considerazioni sulla prima stesura del testo che inevitabilmente subirà modifiche ed integrazioni prima di arrivare alla stesura definitiva.

L'art. 59, che ridisegna il reddito di cittadinanza, prevede la non concorrenza alla determinazione dell'importo del r.d.c. della retribuzione spettante per contratti di lavoro stagionale o intermittente fino ad un massimo di 3.000 euro lordi, con il chiaro intento di scoraggiare il fenomeno, diffusosi nella stagione estiva 2022, ovvero il rifiuto all'occupazione stagionale da parte dei beneficiari, volto ad evitare la perdita o la diminuzione dell'assegno.

L'art. 64 della bozza ritocca i “prest-O”, portando l'importo complessivo utilizzabile per

azienda da 5.000 a 10.000 euro, e aumentando il limite massimo del numero dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato che ne precludono l'utilizzo da 5 a 10, eliminando tale restrizione per le aziende del settore turistico.

Inoltre, viene ripristinato l'uso dei prest-O per le attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale, per un periodo non superiore a 45 giorni nel corso dell'anno solare, senza ulteriori limitazioni, e il compenso minimo per ogni giornata di lavoro viene determinato in misura pari a quella “*minima fissata per la remunerazione di tre ore lavorative prevista per il settore agricoltura*”.

Non è chiaro se il riferimento corretto sia la retribuzione spettante al livello retributivo più basso, come disciplinato dalla contrattazione nazionale o dalla provinciale che, generalmente, prevede retribuzioni maggiori.

Viene dunque eliminata nel settore agricolo la disposizione che consentiva il ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- 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 ovvero a un ciclo di studi universitario;
- disoccupati;
- percettori di prestazioni integrative del reddito, di reddito di inclusione (REI o SIA), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

L'art. 14 introduce la tassazione sostitutiva al 5% delle mance destinate dal cliente ai lavoratori occupati nei settori di distribuzione di pasti e bevande purché tali somme non superino il 25% del reddito percepito nell'anno per tali prestazioni di lavoro, e con un reddito da lavoro dipendente percepito nel 2022 non superiore a 50.000 euro.

Inoltre, le somme di cui sopra non rientrano nell'imponibile previdenziale, né nella retribuzione utile TFR, disposizione apprezzabile poiché prima di questa previsione tali ►

**L'ANNO CHE VERRÀ - PRIME INDISCREZIONI SULLA LEGGE DI BILANCIO PER IL 2023**

importi erano totalmente sommersi, anche se l'elemento dirimente sarà il "come" saranno concretamente portati alla luce.

Fortunatamente è stata eliminata una frase contenuta nella prima bozza diffusa il 23 novembre, che identificava queste somme come importi versati dal cliente al datore di lavoro e poi da questi redistribuiti ai lavoratori, "previamente individuati"; praticamente il cliente, paradossalmente, avrebbe dovuto porre particolare attenzione nell'elargizione delle liberalità, identificando previamente i destinatari in maniera chiara e inequivocabile, per evitare che il datore di lavoro facesse confusione nell'attribuzione degli importi.

La tassazione delle mance, curiosamente, va contro le previsioni contenute in vari Ccnl del settore turismo: il Ccnl Confcommercio all'art. 140 intitolato "Divieto di accettazione delle mance", recita che "**Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari**"; le medesime parole sono inserite all'art. 97 del Ccnl Confindustria, all'art. 140 del Ccnl Confesercenti e all'art. 146 del Ccnl Pubblici esercizi Fipe.

L'art. 15 riduce infine l'imposta sui premi aziendali dal 10% al 5%, e l'art. 59, che riorganizza il reddito di cittadinanza, ne prevede

la totale abrogazione dal 1° gennaio 2024, oltre a prevedere per il 2023 la decadenza dalla misura in caso di rifiuto anche della prima offerta di lavoro congrua (in precedenza due su tre, poi modificate in una su due).

In attesa delle vicende legate all'*iter* parlamentare che potranno stravolgere il testo della bozza qui commentato, possiamo dire, a caldo, che gli interventi elencati sono piccoli passi rispetto ai roboanti annunci elettorali, ma comunque utili, senza dubbio migliorabili.

Chiaro che con risorse spendibili così limitate, nel contesto attuale di crisi energetica e di aumento generalizzato dei prezzi, non ci si potevano attendere miracoli, oltre al fatto che l'attuale governo è insediato da poco più di un mese.

Confidiamo pertanto in provvedimenti futuri maggiormente incisivi, strategici e, possibilmente, ben scritti e aventi una logica, senza necessità di atti amministrativi che debbano entrare nel merito del testo normativo per interpretarlo e/o modificarlo.

Ci preme rilevare che questo articolo è stato scritto analizzando i contenuti dell'ultima bozza disponibile, ovvero quella diffusa in data 27 novembre 2022, pertanto eventuali ulteriori modifiche saranno oggetto di successive integrazioni.