

Salari

08923

08923

Taglio del cuneo contributivo di altri 4 punti da luglio a dicembre

La misura si aggiunge al taglio di 2 punti già in vigore e portato a 3 per le retribuzioni fino a 25mila euro. Stop a fine anno

4 miliardi

Il costo dell'operazione

Impatto stimato dal Governo sulle casse dello Stato nel 2023 a causa della maggiorazione del taglio dei contributi

Enzo De Fusco

Nel 2023 i lavoratori avranno un aumento netto in busta paga fino al 4% per effetto del taglio del cuneo fiscale e contributivo.

Il vantaggio netto mensile più significativo della riduzione del cuneo contributivo 2023 lo otterranno le persone che hanno una retribuzione mensile di circa 2.500 euro lordi, in quanto la busta paga ogni mese da luglio a dicembre 2023 aumenterà di 94 euro netti. Analogamente lo otterrà chi ha uno stipendio lordo mensile di circa 1.800 euro, poiché il netto, in questo caso, aumenterà mensilmente di 92 euro.

Sono queste le stime di calcolo che possono essere effettuate sulla base delle disposizioni contenute nel decreto Lavoro, che introduce una terapia shock sul taglio del cuneo fiscale e contributivo: fino a 7 punti percentuali nel secondo semestre 2023. In particolare, la riduzione del cuneo contributivo è di 7 punti fino a 25mila euro di retribuzione annua lorda e di 6 punti oltre questo limite e fino a 35mila euro.

Tuttavia, mentre la riduzione del 2-3% vale anche sulla tredicesima, la maggiorazione non si applica alla mensilità aggiuntiva. Il costo per le casse dello Stato è poco e poco di 4 miliardi.

I precedenti e il nuovo taglio

La misura prosegue un'azione che, nel giro di due anni, ha da-

to un taglio sensibile agli oneri che gravano sulle retribuzioni, seppure in modo ancora non strutturale. Il governo Draghi ha chiuso il suo mandato con un taglio del 2 per cento. Il governo Meloni ha confermato questo taglio per il 2023, incrementandolo di un punto percentuale per le retribuzioni fino a 25mila euro.

Da gennaio questa azione ha portato un vantaggio netto in busta da 19 euro al mese per le retribuzioni annuali prossime a 10mila euro, a 41 euro al mese per le retribuzioni annue di 25mila euro e 32 euro al mese per le retribuzioni annue prossime a 35mila euro.

Il Governo, con il Dl 48/2023, ha dato una ulteriore sforbiciata di 4 punti percentuali che, da luglio a fine anno, si aggiungono a quelli precedenti.

Effetti sui redditi bassi

Prendiamo come esempio un lavoratore del settore commercio che ha una retribuzione lorda di 25mila euro (circa 1.800 euro lordi al mese). Oggi, per via del taglio di tre punti dei contributi attualmente ha un aumento netto in busta di 41,15 euro.

Con la riduzione di ulteriori quattro punti prevista dal Dl Lavoro, il vantaggio aggiuntivo è di 50,65 euro, portando l'incremento complessivo a 91,80 euro al mese.

Visto che il nuovo intervento sul cuneo entrerà in vigore da luglio e varrà fino a dicembre, il lavoratore con 25mila euro l'anno di retribuzione lorda guadagnerà in sei mesi 550,83 euro netti.

Se consideriamo il vantaggio annuo, contando i diversi interventi nei due semestri 2023, questo lavoratore ottiene un incremento in busta paga complessivamente di 797 euro. Un importo che corrisponde a un aumento salariale di circa il 4 per cento.

Scendendo a 15mila euro di retribuzione, la proporzione degli aumenti non cambia sostanzialmente: i lavoratori in questa fascia sommano infatti gli attuali 28,88 euro con i nuovi 35,54 euro, per un totale di aumento a luglio di 64,41 euro, che salgono a 386,48 per tutto il periodo (sei mesi) di vigore del nuovo taglio di sette punti previsto per questa fascia di retribuzione (e fino a 25mila euro).

Effetti sui redditi più alti

Considerando, invece, un operaio dell'industria metalmeccanica che ha una retribuzione annua di 30mila euro (circa 2.300 euro mese), per effetto del taglio già operativo c'è un vantaggio in busta paga di circa 32 euro e da luglio si aggiunge un ulteriore vantaggio di 53 euro.

Quindi, da luglio a dicembre, il netto in busta aumenta complessivamente di 85 euro al mese, cioè oltre 500 euro in tutto. Ma, se consideriamo anche in questo caso il vantaggio del primo semestre, l'aumento netto annuo del 2023 è di circa 713 euro (il 3%).

Proseguendo con gli esempi e arrivando al limite retributivo alto dell'attuale sgravio, cioè 35mila euro, l'aumento complessivo sullo stipendio da luglio è pari a 93,50 euro totali (32,85



euro già operativi, più i nuovi
60,65 euro), che diventano
561,02 euro fino a fine anno.

Si tratta della fascia di retri-
buzione che ottiene il vantag-
gio maggiore dalla nuova di-
sposizione. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il maggior beneficio

Il vantaggio netto mensile più rilevante è per le retribuzioni mensili di circa 2.500 euro lordi: la busta paga aumenterà di 94 euro netti

Quanto aumenta la busta paga

L'effetto dell'esonero contributivo con le attuali aliquote del 3 e del 2% e con quelle future del 7 e del 6%. Importi in euro

RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	INCREMENTO NETTO			
	CON ESONERO CONTRIBUTIVO DEL 3% E 2%	CON ULTERIORE ESONERO DEL 4%	TOTALE MENSILE	TOTALE IN SEI MESI
10.000	19,25	23,69	42,94	257,65
12.500	24,06	29,62	53,68	322,07
15.000	28,88	35,54	64,41	386,48
17.500	28,81	35,46	64,26	385,58
20.000	32,92	40,52	73,44	440,66
22.500	37,04	45,59	82,62	495,75
25.000	41,15	50,65	91,80	550,83
27.500	30,18	55,72	85,90	515,37
30.000	32,92	53,14	86,06	516,36
32.500	30,51	56,32	86,82	520,94
35.000	32,85	60,65	93,50	561,02

Fonte: elaborazione De Fusco Labour & Legal

IN DETTAGLIO

Pensioni invariate

L'esonero dal versamento dei contributi, già introdotto dalla legge di Bilancio 2023 e ora potenziato dal decreto legge 48/2023, non determinerà una riduzione della futura pensione per i lavoratori che ne beneficiano, in quanto le norme stabiliscono che ai fini del calcolo dell'assegno previdenziale non rilevano gli importi oggetto dell'agevolazione. Quindi l'assegno pensionistico sarà calcolato

come se i contributi fossero stati versati in misura piena

Tredicesima esclusa

L'esonero contributivo del 2 o del 3% si applica su tutte le mensilità dell'anno, tredicesima inclusa. La maggiorazione di quattro punti percentuale, che consente di arrivare al 6 o al 7% complessivo, scatta invece solo sulle mensilità da luglio a dicembre, tredicesima esclusa, che quindi sarà agevolata solo al 2 o al 3 per cento

Formazione

08923

08923

Dote del fondo nuove competenze con il Piano giovani, donne, lavoro

Previsto anche l'utilizzo di risorse del Programma operativo complementare sistemi per le politiche attive e l'occupazione



Copertura al 70 per cento

La retribuzione oraria, al netto degli oneri previdenziali del lavoratore, è finanziata per il 60%, mentre gli oneri contributivi sono

rimborsati interamente.

Nel complesso il costo del lavoro di ogni ora dedicata alla formazione è finanziato per il 70% dallo Stato

Pagina a cura di
Enzo De Fusco

Grazie all'articolo 19 del decreto Lavoro (Dl 48/2023) il Fondo nuove competenze (Fnc) aggancia un alleato per incrementare il finanziamento: si tratta della programmazione 2021-2027 del Piano nazionale giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo sociale europeo Plus con dote di 5 miliardi, di cui una parte potrebbe essere destinata al Fondo.

Si torna dunque a legiferare sullo strumento introdotto con l'articolo 88 del Dl 34/2020. Una norma che piano piano sta assumendo un ruolo strategico per lo sviluppo delle competenze dei lavoratori. Il Fondo, nato per consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, fino al decreto Lavoro è stato finanziato per consentire la presentazione di progetti formativi fino al 27 marzo 2023.

La norma stabilisce che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda in base alla normativa e agli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutue esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi.

Probabilmente è arrivato il momento di superare la finalità originaria del provvedimento («consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica») e attualizzarla con la necessità di adeguare le competenze dei lavoratori alle esigenze del mercato del lavoro.

Il Fondo a oggi copre parte degli oneri che gravano sulle ore di formazione, in particolare il 60% della retribuzione dovuta per le ore di formazione e il 100% dei relativi contributi previdenziali e assistenziali.

Le risorse originarie

Inizialmente il Fondo è stato finanziato con il Programma operativo nazionale Spao, ferma restando la possibilità di far partecipare, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, i Programmi operativi nazionali e regionali dell'Fse, i Fondi paritetici interprofessionali, nonché, per le specifiche finalità, il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori individuato dall'articolo 12 del Dlgs 276/2003, che a tal fine potranno destinare al Fondo costituito presso l'Anpal una quota delle risorse disponibili nell'ambito dei rispettivi bilanci.

I nuovi canali

Ora, l'articolo 19 del Dl 48/2023 prevede che il Fondo possa essere incrementato, nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, dalle risorse rinvenienti dal Piano nazionale giovani, donne, lavoro, cofinanziato dal Fondo so-

ciale europeo Plus, identificate in sede di programmazione. Secondo la norma, al finanziamento del Fondo possono concorrere, altresì, le risorse del Programma operativo complementare Sistemi per le politiche attive e l'occupazione (Poc Spao), nei limiti della relativa dotazione finanziaria e nel rispetto delle proprie modalità di gestione e controllo.

Per sapere se nel 2023 si potranno riaprire i termini di presentazione delle domande, occorrerà verificare nei prossimi mesi se dalla programmazione in corso si potranno realizzare specifiche economiche da dirottare a questo fine. Mentre per i prossimi anni sarà necessaria una specifica programmazione che garantirà continuità di finanziamento.

Il comma 2 dell'articolo 19 del decreto Lavoro stabilisce che con le risorse del Fondo sono finanziati parte della retribuzione oraria, nonché gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi, secondo quanto stabilito dal decreto del ministero del Lavoro previsto dall'articolo 11-ter, comma 2, del Dl 146/2021. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Avvio difficile per i piani 2023

08923

08923

La procedura

Termini molto stretti
per la rendicontazione

Sono in dirittura di arrivo le prime autorizzazioni della versione 2 del Fondo nuove competenze.

Il processo di autorizzazione, all'avvio del progetto, è risultato piuttosto complesso e a distanza di sei mesi non è stato ancora possibile far partire i percorsi di formazione. Le imprese hanno tempo 150 giorni dalla data di comunicazione dell'approvazione dell'istanza per svolgere la formazione, rendicontare le ore da finanziare e presentare l'istanza rimborso a saldo, pena l'inammissibilità del contributo previsto dal Nuove competenze.

Un primo problema che da tempo stanno sollevando le imprese, soprattutto quelle più strutturate, è che il già poco tempo a disposizione ricade a cavallo del periodo estivo, fatto che per diversi settori economici rappresenta un oggettivo impedimento alla partecipazione ai corsi di formazione da parte dei lavoratori.

Facendo due conti, se le aziende iniziano la formazione il 1° giugno, 150 giorni scadono a fine ottobre. Le imprese che riceveranno l'autorizzazione più tardi inevitabilmente vedranno slittare il termine finale fino ad arrivare a ridosso del 31 dicembre. Quindi, secondo le regole attuali, le imprese, i fondi interprofessionali e l'Anpal avranno pochissimo tempo per rendicontare, presentare l'istanza di

rimborso e corrispondere le somme dovute. Si tratta, insomma, di una corsa contro il tempo.

L'articolo 2 del decreto interministeriale Lavoro-Mef 22 del 22 settembre 2022 prevede un finanziamento dei costi sostenuti dal datore di lavoro nei seguenti termini:

- la retribuzione oraria, al netto degli oneri previdenziali a carico del lavoratore, è finanziata dal Fondo per un ammontare pari al 60% del totale. La retribuzione oraria è calcolata a partire dalla retribuzione teorica mensile comunicata dal datore di lavoro all'Inps riferita al mese di approvazione dell'istanza di accesso al Fondo, moltiplicata per 12 mensilità e suddivisa per 1.720 ore, considerate un tempo lavorativo annuo standard;
- gli oneri contributivi delle ore per la formazione sono rimborsati per l'intero, inclusi di quota a carico del lavoratore e al netto degli eventuali sgravi contributivi fruiti nel mese di approvazione dell'istanza d'accesso al Fondo.

La combinazione di queste due previsioni normative porta alla conclusione che il costo del lavoro di ogni ora dedicata alla formazione è finanziato dallo Stato per circa il 70 per cento. Se il datore di lavoro, nei contratti aziendali previsti dalla legge, ha riconosciuto ai lavoratori una riduzione dell'orario normale di lavoro a parità di retribuzione complessiva, anche di natura sperimentale, che operi per almeno un triennio in favore di tutti i lavoratori, la quota finanziata dal Fondo sale al 100% del costo orario. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

SOTTO LALENTE

Destinatari

Il Fondo nuove competenze riconosce contributi finanziari a tutti i datori di lavoro privati, anche a partecipazione pubblica, - che abbiano stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro destinati a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori

Le risorse

Per la seconda edizione sono stati stanziati fondi per 1 miliardo, a cui sono stati aggiunti 180 milioni provenienti dai residui della precedente edizione

Flessibilità

08923

08923

Voucher con limite a 15mila euro per fiere, congressi, parchi e terme

Possono usare questo contratto datori di lavoro che hanno fino a 25 dipendenti
Inalterati i vincoli per gli altri settori

5.000

Importo massimo lavoratore
Il singolo lavoratore non può incassare più di 5mila euro in un anno, di cui non più di 2.500 euro dallo stesso datore

Maria Rosa Gheldo

Gli operatori dei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento possono utilizzare i buoni lavoro (voucher) fino a un massimo di 15 mila euro annui per remunerare i lavoratori. Unica condizione è che non abbiano alle dipendenze più di 25 dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

Per la seconda volta negli ultimi mesi, l'articolo 37 del decreto Lavoro interviene in questa materia allargandone le maglie. Già la legge di Bilancio 2023 ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legge 50/2017, ampliandone l'ambito di applicazione, in particolare per le strutture ricettive che operano nel settore del turismo e per attività di discoteche, sale da ballo, night club, individuate dal codice Ateco 93.29.1. A fronte di uno scarso utilizzo dei buoni, la legge di Bilancio ha alzato sia i limiti numerici degli addetti sia il plafond di utilizzo.

Dimensioni

Inizialmente questa tipologia lavorativa poteva essere utilizzata da chi impiegava un massimo di cinque lavoratori a tempi indeterminato; successivamente il limite è stato innalzato a otto solo per aziende alberghiere e strutture ricettive che operano nel settore turistico; la legge di bilancio 2023 ha portato tali limiti a dieci lavoratori; il nuovo tetto di 25 dipendenti stabilito dal decreto legge 48/2023 si applica solo agli operatori dei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.

Per il computo degli addetti si assume a base del calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato il semestre che va dall'ottavo al ter-

zo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale. Ad esempio, se la prestazione dovrà essere resa il 23 luglio 2023, il computo sarà sulla media occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato per i mesi da novembre 2022 (ottavo mese precedente) ad aprile 2023 (terzo mese precedente).

La metodologia di calcolo è la stessa utilizzata per la valorizzazione dell'elemento «Forza Aziendale» nella dichiarazione contributiva uniemens, limitata ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato, fra cui rientrano gli apprendisti. Sono compresi i dirigenti e i lavoratori a domicilio, mentre i part-time sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9 del decreto legislativo 81/2015. I lavoratori intermittenti rilevano in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre.

Importo

La legge di Bilancio 2023 ha anche innalzato - dal 1° gennaio 2023 - da 5mila a 10mila euro l'anno il limite dei compensi che possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore. Questo limite è elevato dal Dl 40/2023 a 15mila per i già citati operatori dei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.

Vincoli per i lavoratori

Rimane però fermo a 5mila euro il limite annuale per i lavoratori-prestatori dell'attività nei confronti di più utilizzatori (2.500 euro se nei confronti dello stesso utilizzatore).

A questo fine sono computati in misura pari al 75% del loro importo

i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti, purché essi stessi auto-certifichino di trovarsi in una delle seguenti condizioni:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 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 presso l'università;
- persone disoccupate, in base all'articolo 19 del decreto legislativo 150/2015;
- percettori di prestazioni integrative del salario o di prestazioni di sostegno del reddito. In questo caso l'Inps provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali.

I voucher si possono acquistare anche dal tabaccaio, ma prima di utilizzarli occorre seguire l'apposita procedura telematica. Inoltre, l'informativa da rendere ai lavoratori non è stata semplificata dal Dl 48/2023, e si dovrà pertanto continuare a seguire l'obbligo di comunicare al prestatore: l'identità delle parti; il luogo di lavoro; la sede o il domicilio del datore di lavoro; la descrizione sommaria dell'attività richiesta; la data di inizio del rapporto di lavoro.

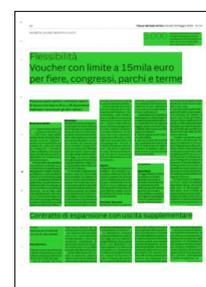
Per il lavoratore, il compenso ricevuto è esente da qualsiasi imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato entro il limite di quarantacinque giornate di prestazione per anno civile ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL DIVIETO

Agricoltura

La legge di Bilancio 2023 ha istituito un divieto generale di accesso al contratto di prestazione occasionale da parte delle imprese del settore agricolo, per le quali è stato istituito un particolare regime di prestazioni di lavoro a tempo determinato di breve durata.



Superficie 73 %

Contratto di espansione con uscita supplementare

Esodi

Opzione per le aziende con più di mille addetti

Enzo De Fusco

Il decreto Lavoro interviene sul contratto di espansione, ma solo nella rimodulazione delle uscite dei lavoratori dall'azienda.

Con la circolare 88/2022,

08923

per finestra, individuando il relativo stanziamento economico.

La disposizione normativa contenuta nell'articolo 25 del decreto legge 48/2023 riguarda i gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti e che hanno stipulato accordi entro il 31 dicembre 2022. Per questi datori di lavoro è possibile rimodulare i numeri dei lavoratori in uscita e le finestre già previste. Questa opportunità è particolar-

08923

nario del contratto di espansione.

Poiché la norma non rifinanzia il contratto di espansione, né prevede nuovi stanziamenti, si chiarisce che, in ogni caso, dalle operazioni di rimodulazione deve rimanere invariato l'impegno di spesa complessivo e il numero massimo di lavoratori ammessi allo scivolo pensionistico previsti nell'originario contratto di espansione. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

l'Inps aveva chiarito che nel contratto poteva essere indicata – per ciascuna delle annualità 2022 e 2023 – una sola finestra di esodo annuale e, solo in casi eccezionali caratterizzati da platee particolarmente numerose di lavoratori, era possibile prevedere due finestre di esodo.

All'atto della stipula del contratto di espansione, quindi, le imprese hanno dovuto indicare il numero atteso di persone uscenti

mente utile nell'ipotesi in cui si sono registrate minori uscite rispetto a quelle attese e s'intende consentire agli interessati di poter aderire a una nuova finestra. La norma, quindi, non proroga il contratto di espansione, ma consente di rimodulare i percorsi di uscita nell'ambito di un accordo governativo che consente l'accesso allo scivolo pensionistico entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine origi-