



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Legge di bilancio 2023

1 La riduzione del cuneo fiscale

Legge di bilancio 2023

6 L'una tantum per il 2023

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Legge di bilancio 2023

La riduzione del cuneo fiscale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La circ. 7/2023 dell'Inps fornisce le istruzioni operative per la riduzione del cuneo fiscale agendo sui contributi a carico del dipendente previsto dal comma 281 della legge di bilancio 2023.

La riduzione dei contributi a carico del dipendente

In continuità con quanto previsto nel 2022, la Legge di bilancio 2023 prevede, per la stessa annualità, la riduzione di contributi a carico dei dipendenti del 2% se l'imponibile mensile non supera euro 2.692 e del 3% se inferiore a 1.923 euro.

La disposizione è contenuta nel comma 281 dell'articolo unico: "In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore previsto dall'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è 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 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. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche".

La circ. Inps 7/2023 fornisce le istruzioni operative per l'applicazione dello sgravio contributivo. Poiché la norma si pone in continuità sia con l'art. 1, comma 121, della L. 234/2021 che con il successivo D.L. 115/2022, l'istituto di previdenza conferma le indicazioni di prassi contenuti nella circolare Inps 43/2022 e nel Messaggio 3499/2022.

L'ambito soggettivo e il periodo temporale

La riduzione dei contributi può essere applicata solo ai rapporti di lavoro dipendente relativamente ai periodi di paga dell'anno 2023 da gennaio a dicembre.

Il calcolo dell'esonero

La nuova modulazione della riduzione contributiva a carico del dipendente avviene su due scaglioni:

- 2% per le retribuzioni imponibili fino a 2.692 euro mensili;
- 3% se l'imponibile non supera 1.923 euro mensili.

La circolare precisa che, in caso di superamento del massimale annuo previsto dall'art. 2, comma 18, della L. 335/1995, ai fini del riconoscimento dello sgravio si deve considerare l'intera retribuzione imponibile ai fini pensionistici compresa quella non imponibile che supera il richiamato massimale.

La verifica del rispetto della soglia reddituale deve avvenire nel singolo mese di paga e quindi potrà variare di mese in mese:

Fascia mensile	Sgravio
da 0 a 1.923,00	3%
Oltre 1.923,00 fino a 2.692,00	2%
Oltre 2.692,00	Nessuno

Le soglie mensili non tengono conto della 13' mensilità che verrà considerata con un distinto massimale.

Al contrario rientrano eventuali mensilità aggiuntive (come la 14' mensilità); situazione che non ricorre nei comparti pubblici. Peraltro, una situazione analoga si verifica nelle mensilità di erogazione dei premi legati alla performance e alla retribuzione di risultato. Può quindi verificarsi che, nel mese di erogazione dei premi legati alla performance, il dipendente superi il massimale perdendo il diritto alla riduzione contributiva.

I compensi a cavallo d'anno

Al personale cessato nel 2022 non può essere riconosciuto lo sgravio se nel 2023 vengono corrisposti dei trattamenti accessori.

Parimenti, se il dipendente cessa nel 2023 e nel 2024 verranno corrisposti ulteriori elementi retributivi, non potrà essere applicata la riduzione dei contributi.

Infine, nel 2024 non potrà essere applicata l'agevolazione ai compensi relativi all'anno 2023 ma erogati nell'anno successivo anche in caso di continuità dello stesso rapporto di lavoro. In pratica, per i dipendenti in servizio sia nell'anno in corso che in quello successivo, al trattamento accessorio erogato nel 2024 non potrà essere riconosciuto il beneficio sull'aliquota a proprio carico.

La tredicesima mensilità

Il massimale per la 13' mensilità deve essere considerato separatamente dall'ordinaria mensilità. La circolare distingue tre casistiche.

Il caso più semplice prevede il pagamento della 13' nella mensilità di dicembre. Se il dipendente è stato in servizio per l'intero anno si devono considerare due massimali: uno per la mensilità di dicembre ed uno per la 13' mensilità. Potrebbe quindi verificarsi che la 13' possa scontare la riduzione del 3% perché inferiore a 1.923 euro mentre alla

mensilità di dicembre, essendo superiore al predetto limite ma inferiore a euro 2.692, si applichi il 2%; oppure non si applichi lo sgravio se superiore al massimale.

Il secondo caso analizzato non trova applicazione diretta nella pubblica amministrazione. Si applica al riconoscimento del rateo di 13' in ciascuna mensilità. Nello specifico si dovranno sempre considerare due distinti massimali con l'accortezza che quello relativo alla 13' deve essere mensilizzato:

- $1.923 / 12 = 160$;
- $2.692 / 12 = 224$.

Si potrebbe quindi verificare il caso che in un mese spetta la riduzione contributiva anche sulla 13' ed in un mese no (ad esempio nel caso di cambio di part-time).

L'ultimo caso riguarda il dipendente assunto e/o cessato in corso d'anno, per il quale il massimale della 13' mensilità andrà riproporzionato alle mensilità maturate alla data di cessazione considerano i limiti mensili di 160 e 224 euro. Quindi al dipendente assunto primo di maggio e cessato a fine giugno si riconosceranno due ratei (160×2 oppure 224×2). Le regola si applica anche al caso della "sospensione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno".

Le istruzioni dell'Inps, seppure molto chiare, non tengono conto che in molti contratti del pubblico impiego la 13' matura per 365mi e non a mesi. Tuttavia, sembra potersi affermare che un solo giorno nel mese fa maturare il rateo intero in quanto si applica lo stesso criterio per l'assunzione in corso di mese.

Le modalità di calcolo in presenza di più rapporti di lavoro

Il calcolo del massimale si complica quando si debbano presentare più periodi contributivi nella denuncia previdenziale. La circolare distingue due diverse situazioni.

Il primo caso si verifica quando vi siano più denunce legate allo stesso rapporto di lavoro. In questa situazione si applica il massimale una sola volta. La circolare esplicita i seguenti casi:

- trasformazione del rapporto da part-time a full-time e viceversa. Il rapporto di lavoro rimane lo stesso. Situazione analoga in caso di trasformazione dello stesso rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato senza soluzione di continuità;
- cessione del rapporto anche in caso di operazioni societarie in quanto lo stesso contratto continua con un diverso datore di lavoro senza soluzione di continuità. Nel pubblico impiego il caso tipico è quello della mobilità tra enti (sia volontaria, che obbligatoria nonché per accordo tra enti). Lo stesso avviene in caso di passaggio di personale dal Comune all'Unione e viceversa ovvero tra enti diversi per trasferimento di funzioni. Ugualmente in caso di convenzioni per l'utilizzo parziale di personale nell'ambito dello stesso rapporto di lavoro;
- passaggio da una posizione previdenziale all'altra nell'ambito dello stesso rapporto di lavoro. Si tratta di una situazione molto particolare.

Al contrario, si considerano più massimali quando nello stesso mese sono presenti più rapporti di lavoro tra loro autonomi siano essi con lo stesso o con diversi datori di lavoro. La circolare richiama questi casi:

- più rapporti di lavoro con distinti datori di lavoro. Si tratta del caso in cui il dipendente lavori per i primi giorni del mese con un datore di lavoro e successivamente stipuli un altro contratto con un soggetto diverso (es. dal 2 al 20 di febbraio lavora per il soggetto A e dal 25 in poi per il soggetto B). In questo caso ciascun datore di lavoro calcolerà il proprio massimale;
- più rapporti di lavoro con lo stesso datore di lavoro. Situazione che si verifica quando vengono stipulati più rapporti di lavoro con lo stesso soggetto; tipicamente più rapporti a tempo determinato nello stesso mese. Seppure la circolare non fornisca indicazioni di dettagli si dovrebbe escludere il caso della proroga atteso che si tratterebbe dello spostamento del termine dello stesso contratto. Ma potrebbe anche trattarsi il caso della successione di un contratto a tempo determinato che cessa e successivamente venga seguito da un contratto a tempo indeterminato. Nel caso in cui vi sia una interruzione non ci sono dubbi che si considerino distinti massimali. Quando, al contrario, non ci siano interruzioni qualche problema interpretativo potrebbe sorgere. Da un punto di vista strettamente giuridico si potrebbe trattare di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, caso tipico della stabilizzazione, con l'applicazione di un unico massimale. Ma si potrebbe trattare anche di un contratto a tempo determinato che cessa per lo scadere del termine che viene seguito da un diverso contratto a tempo indeterminato perché, ad esempio, lo stesso dipendente è risultato vincitore di concorso. Si tratterebbe quindi di due autonomi contratti che dovrebbe implicare il calcolo di distinti massimali. Si suggerisce comunque prudenza perché l'assenza di un giorno di interruzione non è affrontato in modo chiaro nella circolare Inps;
- più rapporti di lavoro contemporanei con più datori di lavoro. In questo caso si applicano distinti massimali per ciascun contratto. Si potrebbe trattare di un dipendente titolare di contratti a tempo parziale (es. dipendente del Comune al 50% e, contemporaneamente, di un altro Comune al 40%). Nel pubblico impiego si tratta anche degli incarichi ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 in forza dei quali l'ente si può avvalere della prestazione lavorativa di un dipendente di altra PA anche a tempo pieno con la forma del c.d. "scavalco di eccedenza". Al contrario, questo principio non sembra applicabile agli scavalchi dei Segretari in quanto il rapporto di lavoro a monte rimane sempre con il Ministero. Chiaramente la Circolare non arriva a questo livello di dettaglio.

Nessuna verifica sul Durc

La circolare chiarisce che lo sgravio contributivo non si qualifica come incentivo all'assunzione e quindi non è subordinato al possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2015.

L'esposizione nel flusso Uniemens/ListaPosPa

L'esonero contributivo deve essere indicato nell'Uniemens con le modalità già utilizzato lo scorso anno.

La circolare ha aggiornato la descrizione dei seguenti codici da utilizzare, a partire dalla mensilità di gennaio 2023, quando lo sgravio è pari al 2%:

- 38 "Esonero articolo 20 del decreto-legge n. 115/2022 - Articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197";
- 39 "Esonero articolo 20 del decreto-legge n. 115/2022- Articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 Importo 13";
- 40 "Esonero articolo 20 del decreto-legge n. 115/2022- Articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 Importo Rateo 13".

Per la riduzione del 3% sono previsti i seguenti codici:

- 45 "Esonero Articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197";
- 46 "Esonero Articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 Importo 13";
- 47 "Esonero Articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 Importo Rateo 13".

Come in passato l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica deve essere valorizzato senza considerare la riduzione la quale andrà indicato nell'elemento <RecuperoSgravi> nel modo seguente:

- <AnnoRif> che sarà pari al 2023;
- <MeseRif> che va da 1 a 12 in relazione al mese cui si riferisce lo sgravio;
- <CodiceRecupero> da valorizzare con uno dei valori sopra riportati (38, 39, 40, 45, 46, 47);
- <AltroImporto> che corrisponde al 2% o al 3% dei contributi a carico del lavoratore.

Atteso che la circolare è stata pubblicata il 24 gennaio, ovvero dopo la chiusura degli stipendi di gennaio, è possibile recuperare tale mensilità in febbraio riportando l'esonero dei due mesi. Non sembra possibile recuperare gennaio nelle mensilità successive.

Per il personale cessato nel 2023 al quale viene corrisposto un compenso nei mesi successivi alla cessazione dovrà essere compilato un V1 causale 5, legato all'ultima mensilità erogata, riportando sia l'imponibile che lo sgravio dell'ultimo mese che quello in corso di erogazione compilando la sezione Ente versante. Qualora spettasse ancora lo sgravio, in misura totale o parziale, si compilerà anche l'elemento <RecuperoSgravi>. In caso contrario non andrà compilato versando anche l'importo riconosciuto in precedenza.

La retribuzione virtuale

La circolare chiarisce che, ai fini del calcolo del beneficio, si deve considerare nella base imponibile anche la quota di retribuzione "virtuale" prevista, ad esempio, in caso di malattia dei lavoratori.

Legge di bilancio 2023

L'una tantum per il 2023

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La Legge di Bilancio 2023 ha previsto l'erogazione di un trattamento accessorio una tantum per il 2023. La RGS ha predisposto le relative Tabelle.

Il quadro normativo

I commi da 330 a 333 della Legge di Bilancio 2023 hanno previsto l'erogazione di un compenso una tantum ai dipendenti della pubblica amministrazione volto, evidentemente, a tamponare la perdita di potere d'acquisto che caratterizza questo specifico periodo storico. Atteso che il contratto collettivo è scaduto il 31/12/2021 e che l'indennità di vacanza contrattuale è legata al tasso di inflazione programmato, il legislatore ha dovuto creare un nuovo meccanismo per aumentare, nell'immediato, gli stipendi.

Il comma 330 ha previsto l'erogazione di un compenso una tantum con le seguenti caratteristiche:

- corrisposto nel solo anno 2023 per le mensilità da gennaio a dicembre;
- compete anche la 13^a mensilità;
- costituisce un trattamento accessorio;
- pari all'1,50% dello stipendio;
- utile solo ai fini del trattamento di quiescenza (Cpdel, Cpi, ecc.) e quindi non ai fini TFS/TFS/Fondo PerseoSirio.

I relativi oneri rientrano tra quelli previsti per il finanziamento del rinnovo contrattuale e quindi dovrebbe essere assorbito nel prossimo CCNL (ma non è certo). Il costo, per enti diverse dalla PA centrale, deve trovare finanziamento nei rispettivi bilanci ai sensi dell'art. 48, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

In considerazione del fatto che il comma 333 ne rimandava l'applicazione, per le PA centrale, ad uno o più decreti attuativi anche gli enti locali ne avevano sospeso l'applicazione.

Con la pubblicazione delle indicazioni operative da parte della RGS dal mese di febbraio si dovrà applicare l'una tantum conguagliando anche il mese di gennaio.

I chiarimenti della RGS

La RGS ha pubblicato sul proprio sito le tabelle con il calcolo dell'1,50% dello stipendio al fine di "assicurare l'omogenea applicazione della citata normativa". Si riportano i relativi importi.

FUNZIONI LOCALI	
QUALIFICA	UNA TANTUM MENSILE (per 13 mensilità)
	1,50%
SEGRETARIO A	52,22
SEGRETARIO B	52,22
SEGRETARIO C	41,78
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	52,22
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART. 110 C.1 TUEL	52,22
D7	40,49
D6	38,54
D5	36,05
D4	34,56
D3	33,19
D2	30,38
D1	29,02
C6	30,82
C5	29,99
C4	28,94
C3	28,09
C2	27,36
C1	26,74
B8	27,90
B7	27,31
B6	26,32
B5	25,87
B4	25,46
B3	25,09
B2	24,17
B1	23,79
A6	24,60
A5	24,18
A4	23,71
A3	23,32
A2	22,85
A1	22,56

Link per scaricare le tabelle:

https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/monitoraggio/pubblico_impiego/emolumento_accessorio_una_tantum/

Gli effetti ai fini della trattenuta nei primi 10 giorni di malattia

Il comma 330 definisce l'una tantum come "emolumento accessorio". Ne consegue che lo stesso dovrebbe essere soggetto alla ritenuta prevista dall'art. 71 del D.L. 112/2008 nei primi 10 giorni di malattia dei dipendenti pubblici.

La norma prevede che "Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ad esclusione di quelli relativi al ricovero ospedaliero in strutture del Servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza (LEA), ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa".

Gli effetti sul limite al trattamento accessorio

Il trattamento accessorio è soggetto al limite previsto dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017 e dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019.

Seppure in assenza di qualsiasi indicazione di prassi, si ritiene che questo trattamento accessorio una tantum possa essere escluso dal limite del trattamento accessorio in quanto finanziario con gli oneri previsti per i rinnovi contrattuali che, in passato, sono sempre stati esclusi da tale limite.