



Dal 1992 al servizio dei nostri clienti

LAVORO & PREVIDENZA

Informatore n. 1 del 3 gennaio 2023

Con l'avvio del **nuovo servizio di consulenza del lavoro**, NV Advisory propone la presente circolare mensile quale strumento informativo per condividere aggiornamenti normativi, fiscali e previdenziali connessi al mondo del lavoro e della previdenza.

CONSULENZA DEL LAVORO

- Assunzioni e licenziamenti individuali e collettivi
- Gestione dei procedimenti disciplinari
- Gestione degli ammortizzatori sociali
- Assistenza nelle procedure di ispezione in azienda
- Stesura dei regolamenti aziendali
- Contrattazione aziendale di secondo livello
- Collocamento obbligatorio e prospetto disabili
- Elaborazione costi del personale
- Gestione del welfare aziendale

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

- Rapporto con gli Enti di previdenza e assistenza obbligatoria
- Denunce di variazione e cessazione della posizione aziendale
- Denuncia soci INAIL
- Instaurazione, modifica e cessazione dei rapporti di lavoro subordinato
- Assunzioni agevolate
- Gestione apprendistato
- Adempimenti per il distacco di personale in Italia e all'estero
- Accordi individuali
- Assistenza nell'avvio di rapporti di stage
- Denunce Enasarco
- Gestione dirigenti

ELABORAZIONE BUSTE PAGA

- Elaborazione buste paga
- Elaborazione e invio UniEmens
- Elaborazione Mod. F24 telematico
- Gestione fondi di previdenza complementare
- Gestione fondi di assistenza sanitaria integrativa
- Modello 770 e Certificazione Unica
- Autoliquidazione del premio INAIL
- Richieste Durc
- Gestione delle presenze online da portale web

CONSULENZA PERSONALIZZATA

- Ogni Cliente ha una storia aziendale unica e obiettivi specifici da raggiungere. Per questo puoi fare affidamento su un servizio di consulenza personalizzata estremamente flessibile, che tiene conto delle tue esigenze di tempo e organizzazione, oltre che dei tuoi obiettivi di business.

RAPPORTO DI FIDUCIA

- Il rapporto con il Cliente è un rapporto di fiducia reciproca basato su riservatezza, trasparenza, integrità e affidabilità.

FORMAZIONE AGGIORNATA

- La formazione continua e lo studio costante delle novità normative del settore ci permettono di offrire servizi innovativi e le migliori soluzioni possibili in ogni momento.

Invitiamo gli interessati a contattarci inviando una mail a info@nvadvisory.it oppure a paladini@nvadvisory.it

Legge di bilancio 2023

Principali novità in materia di Lavoro e Previdenza

Indice

Esonero quota contributi IVS a carico del lavoratore	pag.	4
Sgravi contributivi per assunzioni under 36	pag.	4
Riforma del reddito di cittadinanza	pag.	4
Esonero contributivo per assunzioni di percettori di reddito di cittadinanza	pag.	5
Esonero contributivo per gli imprenditori agricoli professionali e i coltivatori diretti	pag.	5
Incentivo per l'assunzione di donne svantaggiate	pag.	6
Prestazioni occasionali	pag.	6
Lavoro agile	pag.	7
Congedo parentale	pag.	7
Assegno unico e universale per i figli	pag.	7
Semplificazioni in materia di ISEE	pag.	7
Proroga della CIGS per le imprese in crisi	pag.	8
Proroga di CIGS e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa	pag.	8
Incremento dell'indennità per patologie asbesto-correlate	pag.	8
Rifinanziamento del Fondo sociale per occupazione e formazione	pag.	8
Pensione anticipata flessibile ("Quota 103")	pag.	9
Trattenimento in servizio dei lavoratori	pag.	9
Proroga dell'anticipo pensionistico "opzione donna"	pag.	10
Proroga dell'APE sociale	pag.	10
Rivalutazione e incremento dei trattamenti pensionistici	pag.	10

Sul Supplemento Ordinario n. 43 alla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre 2022 è stata pubblicata la Legge 29 dicembre 2022 n. 197 (legge di bilancio 2023), in vigore dal 1° gennaio 2023.

Di seguito si riepilogano le principali novità in materia di lavoro e previdenza contenute nella legge di bilancio 2023.

ESONERO QUOTA CONTRIBUTI IVS A CARICO DEL LAVORATORE

L'esonero della quota dei contributi IVS a carico del lavoratore ex art. 1 co. 121 della L. 234/2021 viene riconosciuto anche per i periodi di paga dall'1.1.2023 al 31.12.2023, nella misura pari al:

- 2%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- 3%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923,00 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

SGRAVI CONTRIBUTIVI PER ASSUNZIONI UNDER 36

Viene previsto l'esonero totale dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 8.000,00 annui, per:

- le nuove assunzioni a tempo indeterminato e
- le trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel corso del 2023 di soggetti con meno di 36 anni di età.

RIFORMA DEL REDDITO DI CITTADINANZA

Nelle more di una riforma organica delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva, vengono apportate modifiche in senso restrittivo alla disciplina del Reddito di cittadinanza (Rdc), introdotto dal DL 28.1.2019 n. 4 (conv. L. 28.3.2019 n. 26), in vista della sua abrogazione dall'1.1.2024.

In particolare, si prevede:

- una riduzione da 18 a 7 delle mensilità erogabili, fatto salvo il caso in cui siano presenti nel nucleo familiare persone affette da disabilità, minorenni o con almeno 60 anni di età;
- l'obbligo, per i beneficiari del reddito di cittadinanza tenuti all'adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale, di frequentare, per sei mesi, un corso di formazione e/o riqualificazione professionale, pena la decadenza dal beneficio per l'intero nucleo familiare;
- l'obbligo, per i beneficiari di età compresa tra i 18 e i 29 anni, che non hanno adempiuto all'obbligo di istruzione ex art. 1 co. 622 della L. 27.12.2006 n. 296, di iscriversi e frequentare percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, o comunque funzionali all'adempimento del predetto obbligo;

- che la componente del Rdc pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, corrisposta ad integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione in locazione fino ad un massimo di 3.360,00 euro annui, sia erogata direttamente al locatore dell'immobile che risulta dal contratto di locazione, che la imputa al pagamento parziale o totale del canone;
- che il maggior reddito da lavoro percepito in forza di contratti di lavoro stagionale o intermittente, entro il limite massimo di 3.000,00 euro lordi, non concorra alla determinazione del beneficio economico;
- che i Comuni debbano impiegare tutti i percettori di Rdc – invece di “almeno un terzo” – residenti che hanno sottoscritto un Patto per il lavoro o un Patto per l'inclusione sociale, nell'ambito dei progetti utili alla collettività;
- la decadenza dal Rdc in caso di mancata accettazione della prima offerta di lavoro, con l'eliminazione dell'aggettivo “congrua”, riferito a tale prima offerta.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONI DI PERCETTORI DI REDDITO DI CITTADINANZA

È previsto un esonero del 100% dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, a favore dei datori di lavoro privati che nel 2023 assumano soggetti percettori del reddito di cittadinanza (Rdc).

Tale esonero:

- è finalizzato a promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari del Rdc;
- è previsto per una durata massima di 12 mesi nel periodo compreso tra l'1.1.2023 e il 31.12.2023;
- può essere riconosciuto in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato ovvero in ipotesi di trasformazione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato;
- è fissato nel limite massimo di importo pari a 8.000,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile;
- è alternativo all'esonero contributivo previsto dall'art. 8 del DL 4/2019.

L'esonero contributivo in esame non trova applicazione con riferimento ai rapporti di lavoro domestico.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER GLI IMPRENDITORI AGRICOLI PROFESSIONALI E I COLTIVATORI DIRETTI

Viene esteso anche per l'anno 2023 l'esonero contributivo previsto in favore dei coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali (IAP) con età inferiore a 40 anni, che si iscrivono alla previdenza agricola, dall'art. 1 co. 503 della L. 27.12.2019 n. 160.

L'agevolazione:

- consiste nell'esonero del 100%, per un periodo massimo di 24 mesi, dal versamento della contribuzione per IVS e del contributo addizionale di cui all'art. 17 co. 1 della L. 3.6.75 n. 160;
- non si applica sui premi INAIL e sul contributo di maternità.

INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DONNE SVANTAGGIATE

L'incentivo previsto dall'art. 1 co. 16 della L. 178/2020, consistente in un esonero del 100% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (nel limite massimo di importo pari a 8.000,00 euro annui) trova applicazione anche alle nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate dall'1.1.2023 al 31.12.2023.

L'esonero è riconosciuto in caso di assunzione di donne:

- con almeno 50 anni di età, disoccupate da oltre 12 mesi;
- di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea;
- di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere;
- di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi e ovunque residenti.

L'incentivo spetta per:

- le assunzioni a tempo determinato (con durata massima dell'esonero di 12 mesi);
- le assunzioni a tempo indeterminato (con durata massima dell'esonero di 18 mesi);
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato (in questo caso l'esonero è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione).

PRESTAZIONI OCCASIONALI

Viene esteso l'ambito di applicazione delle prestazioni occasionali e, in particolare, del contratto di prestazione occasionale. Gli interventi mirano a rendere meno stringenti i limiti di importo, i limiti di forza lavoro e a rendere più flessibile il ricorso delle prestazioni in esame per il settore turistico.

Le principali novità riguardano:

- l'innalzamento, da 5.000,00 a 10.000,00 euro, del limite economico posto in capo agli utilizzatori;
- un ampliamento generalizzato del limite relativo alla forza lavoro, in virtù del quale potranno accedere al contratto di prestazione occasionale gli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, invece di 5;
- la precisazione che i limiti individuati dall'art. 54-bis co. 1 del DL 50/2017 trovano applicazione anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili con codice ATECO 93.29.1.

Settore agricolo

Viene vietato alle imprese del settore agricolo il ricorso al contratto di prestazione occasionale, a prescindere dalla tipologia di prestatore impiegato.

Conseguentemente, viene introdotto, per il biennio 2023-2024, un istituto ad hoc per la fruizione di prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato riferite ad attività stagionali, ossia il "Contratto per l'impiego occasionale di manodopera agricola".

LAVORO AGILE

Fino al 31.3.2023 il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (c.d. “smart working”):

- per i lavoratori pubblici e privati c.d. “fragili”;
- anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti;
- senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

È fatta salva l’applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, se più favorevoli.

CONGEDO PARENTALE

Viene previsto che le lavoratrici madri e i lavoratori padri possano fruire, in alternativa tra loro, di un mese di congedo parentale ex art. 34 del DLgs. 26.3.2001 n. 151 con un’indennità all’80%, a condizione che:

- tale mese venga fruito fino al sesto anno di vita del bambino;
- il periodo di congedo di maternità o di paternità termini dopo il 31.12.2022.

ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI

Dall’1.1.2023 vengono disposte modifiche alla disciplina dell’assegno unico e universale per i figli di cui al DLgs. 230/2021, finalizzate:

- ad aumentare, al ricorrere delle previste condizioni, gli importi base dell’assegno previsto per i nuclei familiari con figli minori fino a tre anni;
- a rendere strutturali gli incrementi previsti per il 2022 in favore dei figli maggiorenni disabili;
- ad aumentare la maggiorazione forfettaria per i nuclei familiari con quattro o più figli (art. 4 co. 10 del DLgs. 230/2021).

SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI ISEE

Vengono introdotte semplificazioni ai fini del rilascio dell’ISEE, apportando modificazioni all’art. 10 del DLgs. 147/2017 (che disciplina l’ISEE precompilato) allo scopo di incoraggiare la dichiarazione sostitutiva unica (DSU) in modalità precompilata (contenente sia i dati autodichiarati dal cittadino che i dati precompilati forniti dall’Agenzia delle Entrate e dall’INPS).

La DSU:

- fino al 31.12.2022 è possibile presentarla sia in modalità precompilata che in modalità non precompilata;
- dall’1.1.2023 al 30.6.2023 unicamente in modalità precompilata;

- dall'1.7.2023 prioritariamente in modalità precompilata ferma restando la possibilità di presentarla in modalità non precompilata.

Viene abrogato l'art. 10 co. 3 del DLgs. 147/2017, le cui norme prescrittive sono state completate con l'emanazione del DM 9.8.2019 (che ha individuato le modalità tecniche per consentire al cittadino di accedere alla dichiarazione ISEE precompilata resa disponibile in via telematica dall'INPS).

PROROGA DELLA CIGS PER LE IMPRESE IN CRISI

Viene prorogata per il 2023 la possibilità per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere, in deroga ai limiti generali di durata e qualora ricorrano determinate condizioni, ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale, per un periodo massimo di 12 mesi, di cui all'art. 44 del DL 28.9.2018 n. 109.

PROROGA DI CIGS E MOBILITÀ IN DEROGA NELLE AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA

Viene disposto lo stanziamento per il 2023 di ulteriori risorse per la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale ai fini del completamento dei piani di recupero occupazionale di cui all'art. 44 co. 11-bis del D. Lgs. 14.9.2015 n. 148, nonché dei trattamenti di mobilità in deroga previsti dall'art. 53-ter del DL 24.4.2017 n. 50, in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

INCREMENTO DELL'INDENNITÀ PER PATOLOGIE ASBESTO-CORRELATE

Dall'1.1.2023 sono aumentate:

- dal 15% al 17%, l'importo della prestazione aggiuntiva che l'INAIL eroga ai soggetti già titolari di rendita erogata per una patologia asbesto-correlata riconosciuta dall'INAIL o, in caso di soggetti deceduti, ai superstiti;
- da 10.000,00 a 15.000,00 euro l'importo della prestazione che l'INAIL eroga ai malati di mesotelioma, che abbiano contratto la patologia per esposizione familiare a lavoratori impegnati nella lavorazione dell'amianto ovvero per esposizione ambientale.

RIFINANZIAMENTO DEL FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE

Viene disposto per il 2023 un incremento pari a 250 milioni di euro della dotazione finanziaria in capo al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione di cui all'art. 18 co. 1 lett. a) del DL 29.11.2008 n. 185. Tali risorse sono destinate per:

- il riconoscimento dei trattamenti di CIGS e di mobilità in deroga in favore dei lavoratori delle imprese operanti in aree di crisi industriale complessa;
- l'erogazione dell'indennità per il fermo pesca;
- le misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center;

- la proroga dell'integrazione economica del trattamento di CIGS in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese dell'ex Gruppo Ilva;
- la proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale per le imprese che cessano l'attività produttiva.

PENSIONE ANTICIPATA FLESSIBILE (“QUOTA 103”)

Introducendo il nuovo art. 14.1 al DL 4/2019, si riconosce in via sperimentale, per il solo 2023, un accesso pensionistico anticipato denominato “pensione anticipata flessibile” per coloro che possiedono congiuntamente:

- un'età anagrafica di almeno 62 anni;
- 41 anni di contributi (c.d. “Quota 103”).

Tali requisiti devono essere raggiunti entro il 31.12.2023, anche se il relativo diritto al pensionamento può essere esercitato successivamente.

Il requisito contributivo può essere raggiunto cumulando gratuitamente tutti i periodi contributivi non sovrapposti cronologicamente presso tutte le gestioni INPS.

Il trattamento di pensione anticipata in parola è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a 5 volte il trattamento minimo vigente, e non è cumulabile, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia (67 anni), con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000,00 euro lordi annui.

I soggetti che maturano i requisiti entro il 31.12.2022 hanno diritto al trattamento a decorrere dall'1.4.2023, ovvero, se dipendenti pubblici, dall'1.8.2023.

Invece, coloro che maturano i requisiti successivamente al 31.12.2022 conseguono il diritto al trattamento trascorsi 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi, ovvero, se dipendenti pubblici, trascorsi 6 mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi e, in ogni caso, non prima della suddetta data dell'1.8.2023.

Per i dipendenti pubblici si richiede la presentazione della domanda di collocamento a riposo alla pubblica amministrazione di appartenenza con un preavviso di almeno 6 mesi.

Per i lavoratori appartenenti al comparto scuola e AFAM a tempo indeterminato il trattamento in esame decorre dal primo giorno dell'anno scolastico o accademico avente inizio nel 2023, a condizione che la domanda di cessazione dal servizio sia presentata entro il 28.2.2023.

TRATTENIMENTO IN SERVIZIO DEI LAVORATORI

Viene introdotto un incentivo di carattere contributivo dedicato ai lavoratori dipendenti che, pur avendo maturato entro il 31.12.2023 i requisiti per pensionarsi a “Quota 103”, decidono di non accedervi.

Nello specifico, la misura riconosce ai predetti lavoratori la possibilità di rinunciare – su richiesta – all'accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico.

Conseguentemente, viene meno anche ogni obbligo datoriale di versamento contributivo della quota a carico del lavoratore, a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell'esercizio della predetta facoltà.

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

PROROGA DELL'ANTICIPO PENSIONISTICO "OPZIONE DONNA"

Viene prorogato e rivisto l'accesso all'anticipo pensionistico c.d. "opzione donna", richiedendo alle lavoratrici interessate di aver maturato entro il 31.12.2022 un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni, nonché un'età anagrafica di 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni. Inoltre, l'esercizio dell'"opzione donna" sarà possibile solo per specifiche categorie di lavoratrici, ossia:

- le c.d. "caregiver", intendendo per tali coloro che al momento della richiesta e da almeno 6 mesi assistono il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità, 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 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
- coloro che hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, non inferiore al 74%;
- le donne lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa creata presso il Ministero dello Sviluppo economico ai sensi dell'art. 1 co. 852 della L. 296/2006.

Per queste ultime il requisito anagrafico è quello ridotto dei 58 anni, a prescindere dalla presenza o meno di figli.

PROROGA DELL'APE SOCIALE

Viene confermato anche per il 2023 il possibile accesso all'APE sociale, ossia all'anticipo pensionistico a carico dello Stato introdotto dall'art. 1 co. 179 della L. 232/2016.

La disposizione conferma altresì i termini e le scadenze già previsti, per cui è possibile presentare domanda per il riconoscimento dell'APE sociale entro il 31.3.2023, ovvero entro il 15.7.2023. Le domande presentate successivamente a tale data, e comunque non oltre il 30.11.2023, saranno prese in considerazione solo nel caso in cui siano ancora disponibili le risorse finanziarie a ciò destinate.

RIVALUTAZIONE E INCREMENTO DEI TRATTAMENTI PENSIONISTICI

In relazione ai meccanismi di indicizzazione dei trattamenti pensionistici (c.d. "perequazione"), per il biennio 2023-2024 viene prevista:

- una perequazione più restrittiva per i casi in cui l'assegno pensionistico risulti superiore a 4 volte il trattamento minimo;
- un ulteriore incremento transitorio per le pensioni di importo equivalente al predetto trattamento minimo.

Revisione dei meccanismi di indicizzazione

Viene stabilito che per i trattamenti pensionistici complessivamente pari o inferiori a 4 volte il trattamento minimo INPS, la rivalutazione troverà applicazione nella misura del 100% della variazione dell'indice

ISTAT del costo della vita. Invece, per gli importi superiori al quadruplo del trattamento minimo INPS, la rivalutazione degli assegni pensionistici troverà applicazione nella misura:

- dell'85%, per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 4 volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a 5 volte il trattamento minimo;
- del 53%, per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 5 volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a 6 volte il predetto trattamento minimo;
- del 47%, per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 6 volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiore a 8 volte il trattamento minimo;
- del 37%, per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 8 volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a 10 volte il trattamento minimo;
- del 32%, per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 10 volte il trattamento minimo INPS.

Ulteriore incremento transitorio dei trattamenti minimi

Viene previsto un ulteriore incremento transitorio, con riferimento alle sole mensilità relative agli anni 2023 e 2024, per le ipotesi in cui il complesso dei trattamenti pensionistici (inclusa la tredicesima mensilità) di un soggetto sia pari o inferiore al trattamento minimo.

In particolare, l'ulteriore incremento previsto per le pensioni minime è pari a:

- 1,5 punti percentuali per l'anno 2023, elevati a 6,4 punti percentuali per i soggetti con età pari o superiore a 75 anni;
- 2,7 punti percentuali per l'anno 2024.