

ALLE AZIENDE CLIENTI
LORO INDIRIZZI

Bologna, 17 gennaio 2023

Circolare n. 02/2023

LEGGE DI BILANCIO 2023: LE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO.

Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.

È stata pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 43/L alla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre 2022 la Legge n. 197 del 29 dicembre 2022 contenente *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”*, in vigore dal 1° gennaio 2023.

Si fornisce di seguito un’analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro: i commi indicati fanno riferimento all’articolo 1 della legge.

DETAZZAZIONE DELLE MANCE (commi 58 - 62)

I commi da 58 a 62 prevedono che le *“somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici”* (c.d. **mance**), **riversate** a favore di **lavoratori del settore privato, ricettivo e di somministrazione di alimenti e bevande**, titolari di **reddito di lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro**, costituiscano reddito di lavoro dipendente e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro:

- siano soggette ad un’imposta sostitutiva con l’aliquota del 5%, entro il limite del 25% del reddito percepito nell’anno per le relative prestazioni di lavoro, applicata dal sostituto d’imposta;
- siano escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi previdenziali, assistenziali e dei premi INAIL e non sono computate ai fini del calcolo del TFR;
- concorrano alla formazione del reddito rilevante per il riconoscimento della spettanza o per la determinazione di deduzioni, detrazioni o benefici di qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, quando è richiesto un determinato requisito reddituale.

RIDUZIONE DELL’IMPOSTA SOSTITUTIVA APPLICABILE AI PREMI (comma 63)

Il comma 63 riduce **dal 10% al 5% l’aliquota dell’imposta sostitutiva** di cui all’art. 1, comma 182, Legge n. 208/2015 (Legge di Bilancio 2016) per i **premi di produttività erogati nell’anno 2023:**

- **sui premi di risultato** di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione nonché
- **sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell’impresa**, entro il limite di **3.000 euro (4.000 euro se l’azienda coinvolge pariteticamente i lavoratori nell’organizzazione del lavoro)**.

Tale misura trova applicazione per il settore privato e con riferimento ai **titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell’anno precedente quello di percezione, a 80.000 euro.**

VERSAMENTI SOSPESI NEL SETTORE DELLO SPORT (commi 160 - 161)

Nel corso dell'esame alla Camera è stata inserito il comma che dispone che i versamenti delle ritenute alla fonte, comprese quelle dovute per addizionali regionali e comunali, già sospesi a favore degli organismi sportivi, il cui termine è scaduto il 22 dicembre 2022, sono considerati tempestivi se effettuati:

- in **unica soluzione entro il 29 dicembre 2022**
ovvero
- in **sessanta rate** di pari importo, tre delle quali da versare entro la medesima data (unitamente ad una maggiorazione del 3% dell'intero importo) e le rimanenti entro l'ultimo giorno di ciascun mese, a decorrere da gennaio 2023. In caso di mancato pagamento, anche solo in parte, alle prescritte scadenze, viene meno il beneficio della rateazione e si applicano le ordinarie norme in materia di sanzioni e riscossione.

La proroga non menziona le imposte sui redditi, i contributi previdenziali ed assistenziali (quindi, anche i premi INAIL) sospesi per i quali, pertanto, non ha luogo alcuna remissione in termini.

ESONERO CONTRIBUTIVO IVS LAVORATORI DIPENDENTI (comma 281)

Il comma 281 reintroduce, per i periodi di paga **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, l'**esonero sull'aliquota dei contributi previdenziali** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) dovuta dai lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato, ad esclusione dei lavoratori domestici, riprendendo l'analoga norma in vigore nel 2022, ma innovandola sostanzialmente. La nuova formulazione, infatti, prevede che l'esonero a favore del dipendente sia pari:

- al 3%, se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro
ovvero
- al 2%, se la retribuzione imponibile mensile è superiore a 1.923 euro e non eccede l'importo di 2.692 euro.

Imponibile previdenziale mensile		Riduzione aliquota IVS	Aliquota IVS effettiva (*)
Limite inferiore	Limite superiore		
-	1.923 euro	3%	6,19%
1.924 euro	2.692 euro	2%	7,19%

(*) L'esemplificazione in tabella non tiene conto di eventuali ulteriori aliquote c/dipendente, quali le quote a finanziamento degli ammortizzatori sociali (FIS, CIGS).

Circa la riduzione contributiva in parola, è confermata l'applicabilità della stessa anche sulla 13ma mensilità e resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

INDENNITA' DI DISCONTINUITA' PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO (comma 282)

Il comma 282 incrementa le risorse del Fondo per il sostegno economico temporaneo – SET, nella misura di 60 milioni di euro per il 2023, 6 milioni di euro per il 2024 e di 8 milioni di euro per il 2025, ai fini dell'introduzione di un'**indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo**. Tali risorse sono volte a concorrere all'attuazione della Legge n. 106/2022, la quale delega il Governo al riordino e alla revisione degli ammortizzatori sociali e delle indennità, compresa quella strutturale di discontinuità in oggetto, in favore dei lavoratori a tempo determinato, dipendenti o autonomi che prestino attività artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e la

realizzazione di spettacoli, nonché in favore dei lavoratori discontinui, dipendenti o autonomi che prestino, nel settore dello spettacolo, altre attività a tempo determinato.

“QUOTA 103” (commi 283 - 285)

La Legge di Bilancio 2023 introduce, **in via sperimentale, per il 2023**, un’ulteriore ipotesi di pensionamento anticipato, denominata **pensione anticipata flessibile**. I soggetti che, in base alla nuova fattispecie transitoria, conseguono il diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2023, possono presentare la domanda per il relativo trattamento anche successivamente, ferma restando l’applicazione delle norme previste dalla novella in esame. A tale trattamento si può accedere al raggiungimento di un’età anagrafica di almeno **62 anni** e di un’anzianità contributiva di almeno **41 anni** (cd. Quota 103). Al fine del conseguimento del requisito contributivo è previsto che i periodi assicurativi maturati nelle diverse gestioni pensionistiche INPS possano essere cumulabili gratuitamente.

La fattispecie è introdotta per i regimi pensionistici relativi ai **lavoratori dipendenti**, pubblici e privati, ovvero, limitatamente alle forme gestite dall’INPS, ai **lavoratori autonomi** e **parasubordinati**. Sono invece esclusi il personale militare delle Forze armate (compresa la Guardia di finanza), delle Forze di polizia ad ordinamento civile (compreso il Corpo di polizia penitenziaria) e quello operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. Il trattamento conseguito in base alla fattispecie sperimentale è riconosciuto, in una prima fase, nel rispetto di un limite massimo mensile di importo pari al quintuplo del valore lordo mensile del trattamento minimo previsto nel regime generale INPS. La successiva liquidazione ha luogo a decorrere dal mese in cui si matura il diritto al trattamento in base alla disciplina della pensione di vecchiaia, quindi, salvi casi specifici, dal mese successivo al compimento di 67 anni.

Il trattamento liquidato, fino alla maturazione dei requisiti per l’accesso alla pensione di vecchiaia, **non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, cumulabili nel limite di 5.000 euro lordi annui**.

INCENTIVO ALLA PROSECUZIONE DELL’ATTIVITÀ LAVORATIVA (commi 286 - 287)

Viene previsto un incentivo per i lavoratori dipendenti che, pur avendo raggiunto entro il 31 dicembre 2023 i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato (cd. Quota 103), **decidano di rimanere in servizio**. Il riconoscimento del beneficio non è automatico in quanto è l’interessato a dover decidere se fruirne o meno. È prevista, infatti, in capo al dipendente, la **facoltà di scelta** tra:

- continuare a versare la quota di contributi a suo carico dovuti all’assicurazione generale obbligatoria per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, in modo da aumentare l’importo della pensione futura;
- godere dell’incentivo, rinunciando, ai fini pensionistici, all’accredito contributivo della quota a proprio carico, in relazione al periodo interessato da tale opzione, e ricevere direttamente, in busta paga, il valore della quota stessa.

La norma demanda a un decreto ministeriale la definizione delle modalità attuative, da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge in esame.

APE SOCIALE (commi 288 - 291)

L’APE Sociale, introdotto con la Legge n. 232/2016, consiste in un’indennità erogata dall’INPS ad alcune categorie di lavoratori, **che abbiano compiuto almeno 63 anni e che non siano già titolari**

di pensione diretta, fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia o fino all'ottenimento della pensione anticipata.

L'importo erogato, per dodici mensilità all'anno, è pari alla rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, non è soggetto a rivalutazione, e non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro.

La Legge di Bilancio 2023 **proroga fino al 31 dicembre 2023** la possibilità di usufruire del cd. APE Sociale.

OPZIONE DONNA (comma 292)

La misura "Opzione Donna" viene prorogata, ma con un **incremento dell'età pensionabile**. Infatti, per accedere alla pensione anticipata esercitando l'opzione donna, le lavoratrici devono aver maturato, **entro il 31 dicembre 2022**, un'**anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni** ed un'**età anagrafica di almeno 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni**.

Inoltre, le lavoratrici devono essere in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti **requisiti**:

- assistere, *"al momento della richiesta e da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave, 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 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti"*;
- avere *"una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%"*;
- essere *"lavoratrici licenziate o dipendenti di imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa"*. Per tali lavoratrici il requisito anagrafico è pari a 58 anni, a prescindere dal numero di figli.

BENEFICI ECONOMICI PER SOGGETTI ESPOSTI ALL'AMIANTO (comma 293)

Dal 1° gennaio 2023, in favore dei **lavoratori esposti all'amianto**, viene elevato al **17%** (prima 15%) della rendita già in godimento, l'importo della prestazione aggiuntiva che l'INAIL eroga ai soggetti che abbiano contratto una patologia asbesto correlata, riconosciuta dall'Istituto stesso (e in caso di premorte agli eredi). Sempre dal 1° gennaio 2023, viene incrementato a **15.000 euro** (prima 10.000 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 o per esposizione ambientale.

INCENTIVO ASSUNZIONE PERCETTORI REDDITO DI CITTADINANZA (commi 294 - 296 e 299)

Viene introdotto un nuovo esonero contributivo a favore dei **datori di lavoro privati** che nel corso del 2023 assumono con **contratto di lavoro a tempo indeterminato beneficiari del reddito di cittadinanza**, alternativo all'esonero previsto dall'articolo 8 del DL n. 4/2019 per l'assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza. Il nuovo incentivo si sostanzia in un **esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, ed è riconosciuto:

- per un periodo massimo di **dodici mesi** e nel limite massimo di importo pari a **8.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile;
- per le **assunzioni a tempo indeterminato**, ovvero le **trasformazioni** dei contratti a tempo determinato in **contratti a tempo indeterminato**, purché avvenute dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico. L'incentivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato. Per la fruibilità dello stesso, pertanto, occorrerà attendere in primis l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

PROROGA INCENTIVI UNDER 36 E DONNE SVANTAGGIATE (commi 297 - 299)

1) Incentivo under 36

Il comma 297 estende alle **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, di **oggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età**, l'**esonero contributivo totale** già previsto per le assunzioni dei medesimi soggetti effettuate nel biennio 2021-2022.

Riprendendo la norma contenuta nella Legge n. 178/2020, l'esonero sarà pertanto riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nell'anno 2023, relative a soggetti che non hanno compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa. L'esonero spetta:

- nella misura del **100% dei contributi previdenziali** dovuti dal datore di lavoro privato (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) e nel **limite massimo** di importo pari a **8.000 euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile (aumentati dalla Legge di Bilancio 2023 rispetto al limite di 6.000 euro vigente per gli anni 2021 e 2022);
- per un periodo massimo di **36 mesi**, elevato a **48 mesi** per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**.

L'esonero in parola è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato. Per la fruibilità dell'esonero, pertanto, occorrerà attendere *in primis* l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

2) Incentivo donne svantaggiate.

Il comma 298 estende alle **assunzioni** effettuate **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023** di **donne cd. "svantaggiate"**, l'**esonero contributivo totale** già previsto per le assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022. Riprendendo anche in questo caso la norma contenuta nella Legge n. 178/2020, l'esonero in trattazione sarà riconosciuto per le assunzioni a tempo determinato, a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto precedentemente agevolato, effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, di donne che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, con un tasso di disparità uomo-donna che superi di almeno il 25% la disparità media uomo-donna, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Ricorrendo le condizioni soggettive della lavoratrice, l'esonero spetta:

- nella misura del **100% dei contributi previdenziali** dovuti dal datore di lavoro privato (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle

prestazioni pensionistiche) e nel **limite massimo** di importo pari a **8.000 euro annui**, riparametrati

e applicati su base mensile (aumentati dalla Legge di Bilancio 2023 rispetto al limite di 6.000 euro vigente per gli anni 2021 e 2022);

- per un periodo massimo di **12 mesi in caso di contratto a tempo determinato** (ovvero la minor durata del rapporto) e di **18 mesi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato**.

L'esonero in parola è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato. Per la fruibilità dell'esonero, pertanto, occorrerà attendere *in primis* l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

PROROGA DEL LAVORO AGILE PER I LAVORATORI "FRAGILI" (comma 306)

Il comma 306 **proroga al 31 marzo 2023 il lavoro agile per i lavoratori del settore privato che sono "soggetti fragili"**, ovvero affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022.

Il suddetto DM 4 febbraio 2022 individua le condizioni del soggetto e le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali è certificata, dal medico di medicina generale del lavoratore, la situazione di fragilità.

La Legge di Bilancio prevede che, per tali soggetti, il datore di lavoro assicuri lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

L'ultima disciplina transitoria, vigente fino al 31 dicembre 2022, faceva riferimento ad una nozione diversa di lavoratori "fragili". Si riferiva, cioè, ai soggetti rientranti in una delle seguenti condizioni:

- riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992;
- possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita.

Inoltre, la precedente disciplina transitoria prevedeva che la prestazione lavorativa fosse di norma svolta in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione, ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definita dai contratti collettivi di lavoro in applicazione, oppure mediante lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto. Si segnala infine che, rispetto a quanto previsto dall'articolo 10, comma 2, del DL n. 24/2022, rimangono esclusi dalla proroga della Legge di Bilancio 2023 i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore.

DISPOSIZIONI DI RIORDINO DELLE MISURE DI SOSTEGNO ALLA POVERTÀ E ALL'INCLUSIONE LAVORATIVA (commi 313 - 321)

È previsto per l'anno 2023 il rifinanziamento di tale misura, ma con la previsione di una riduzione di durata, nonché ulteriori modifiche. Inoltre, a partire dal 1° gennaio 2024 le disposizioni relative al Rdc saranno interamente abrogate.

La misura del reddito di cittadinanza dal **1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023** è riconosciuta nel **limite massimo di 7 mensilità**.

A tale disposizione fanno eccezione i nuclei familiari al cui interno vi siano persone portatrici di disabilità, minorenni o persone con almeno sessant'anni.

Gli aventi diritto al Rdc hanno il dovere di prendere parte a un corso di formazione o riqualificazione professionale della durata di 6 mesi, pena la decadenza immediata del Rdc. Nell'eventualità di mancata frequenza al suddetto programma assegnato, il nucleo familiare del beneficiario del Rdc decade dal diritto alla prestazione. La verifica spetta alle Regioni, le quali devono trasmettere all'Agenzia per le politiche attive del lavoro gli elenchi i coloro che non rispettano l'obbligo di frequenza. A decorrere dal 1° gennaio 2023, per i beneficiari del Rdc compresi nella fascia di età tra diciotto e ventinove anni che non hanno adempiuto all'obbligo di istruzione l'erogazione del Rdc è subordinata anche all'iscrizione e alla frequenza di percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, o comunque funzionali all'adempimento del predetto obbligo di istruzione.

PROROGA CIGS E MOBILITÀ IN DEROGA NELLE AREE DI CRISI INDUSTRIALE COMPLESSA (comma 325)

Il comma 325 stanziava per il 2023 ulteriori risorse, pari a 70 milioni di euro a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, per la **prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti, e di mobilità in deroga, previsti in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.**

INDENNITÀ PER I LAVORATORI DEL SETTORE DELLA PESCA (comma 326)

A favore dell'indennità per il fermo pesca obbligatorio e non obbligatorio vengono stanziate nuove risorse finanziarie. In particolare viene previsto, a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione, nella misura di 30 milioni di euro per l'anno 2023, il **finanziamento dell'indennità onnicomprensiva, pari a 30 euro per l'anno 2023** per ciascun lavoratore dipendente da impresa adibita alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, in caso di **sospensione dal lavoro** causata sia da misure di arresto temporaneo obbligatorio sia di arresto temporaneo non obbligatorio.

SOSTEGNO AL REDDITO PER I LAVORATORI DEI CALL CENTER (comma 327)

Per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center viene previsto, in caso di **sospensione o riduzione dell'attività lavorativa**, il finanziamento delle misure di sostegno al reddito nella misura di **10 milioni di euro per l'anno 2023.**

PROROGA CIGS PER CESSAZIONE DI ATTIVITÀ (comma 329)

Il **comma 329 proroga**, per il **2023 e nel limite di spesa di 50 milioni di euro**, per le imprese che cessano l'attività produttiva, la possibilità di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti 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.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI (commi 342 - 354)

La Legge di Bilancio 2023 interviene con riferimento alle Prestazioni Occasionali.

Importo erogabile

Il limite complessivo di compenso affinché una prestazione possa essere definita occasionale subisce una modifica: l'importo complessivo passa **da 5.000 euro a 10.000 euro**. Resta invece fermo a 5 mila euro il compenso massimo che può essere percepito da ciascun prestatore nel corso dell'anno civile.

La novità si applica anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di sale da ballo, *night-club* e simili.

Ulteriori novità riguardano il limite dimensionale riferito all'organico aziendale che legittima il ricorso alle prestazioni occasionali: **possono farvi ricorso gli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori** subordinati a tempo indeterminato. Il limite viene, quindi, esteso da 5 a 10 lavoratori.

Alberghi e turismo.

Viene abrogata la norma specifica che consentiva il ricorso al contratto di prestazione occasionale per le *"aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori"*. Pertanto, stante l'ampliamento del limite dimensionale previsto per la generalità delle imprese, anche le **aziende alberghiere e strutture ricettive operanti nel settore turistico** che occupano **fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato** potranno ricorrere al contratto di prestazione occasionale.

Datori di lavoro agricoli.

Nel settore agricolo è prevista, in via sperimentale per il biennio 2023-2024, una disciplina speciale (commi da 343 a 354), che consente il ricorso alle prestazioni occasionali da parte delle imprese agricole.

Queste ultime, a partire dal **2023**, potranno utilizzare - per un periodo **non superiore a 45 giorni** per ciascun lavoratore nel corso dell'anno solare - prestazioni di lavoro occasionale, qualora abbiano alle proprie dipendenze **fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato**.

Nello specifico, in agricoltura, il contratto di prestazione lavoro occasionale:

- può essere utilizzato per **pensionati, disoccupati, percettori di ammortizzatori sociali** o del **Reddito di cittadinanza, studenti fino a 25 anni iscritti a un corso di studi, detenuti o internati ammessi al lavoro all'esterno**, che (a eccezione dei pensionati) **non abbiano avuto rapporti di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti**;
- può avere una **durata massima di 12 mesi, con limite di 45 giorni di effettivo lavoro**. In caso di superamento del limite di 45 giorni scatta la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in contratto a tempo indeterminato. Il limite di 45 giorni si applica al **numero massimo delle presunte giornate di effettivo lavoro**.

Viene eliminato, nell'ambito del settore agricolo, il riferimento al ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie (di cui all'art. 54-bis, co. 14, lettera b), DL n. 50/2017):

- 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;
- persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs n. 150/2015;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA, che costituisce la prestazione di sostegno all'inclusione attualmente vigente e destinata ad essere sostituita dal REI), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Anche nel settore agricolo **la misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro**. L'utilizzatore, che si avvale del contratto di prestazione occasionale, non deve più comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS o i servizi del *contact-center*, che si tratta di imprenditore agricolo, ma resteranno comunque soggetti all'obbligo di comunicazione preventiva.

L'imprenditore agricolo non deve più precisare nella comunicazione obbligatoria di rispettare il particolare regime dei compensi in precedenza previsto per il settore agricolo.

In riferimento alle prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, viene anche soppresso l'obbligo secondo cui il *“prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica dedicata, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli”*.

Il datore di lavoro, prima dell'inizio del rapporto di lavoro, è tenuto ad acquisire un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle eventuali prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro occasionale agricolo.

Il comma 346 dispone l'obbligo per i datori di lavoro agricoli che ricorrono a prestazioni di lavoro occasionale agricolo di darne previa comunicazione al competente Centro per l'impiego. L'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato è preclusa, ai sensi del comma 347, ai datori di lavoro agricolo che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il prestatore di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato percepisce il proprio compenso, sulla base della retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, direttamente dal datore di lavoro. Il compenso erogato per prestazioni di lavoro occasionale è esente da qualsiasi imposizione fiscale. Tale compenso, per altro, non incide sullo stato di disoccupazione entro il limite di 45 giornate di prestazione per anno civile ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico.

L'iscrizione nel Libro Unico del Lavoro (LUL) dei lavoratori che erogano prestazioni occasionali di lavoro agricolo può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile. Il datore di lavoro deve effettuare all'INPS il versamento della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola, comprensiva di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati, entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione, nelle modalità stabilite da INPS e INAIL.

Il comma 354, infine, prevede la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in rapporto di lavoro a tempo indeterminato in caso di superamento del limite di durata di 45 giorni. E' prevista la sanzione da 500 a 2.500 euro per ogni giornata in cui risulta accertata la violazione in caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli che possono erogare le prestazioni occasionali o di violazione dell'obbligo di comunicazione relativa all'instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego, a meno che non siano conseguenza di informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore.

MODIFICHE ALL'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE (commi 357 e 358)

Il comma 357 modifica la disciplina dell'assegno unico e universale. In particolare:

- vengono soppresse le parole *“limitatamente all'anno 2022”* e, quindi, **la misura di base dell'assegno unico per ciascun figlio maggiorenne a carico e disabile** viene equiparata in via permanente a quella generale **prevista per ciascun figlio minorenni a carico**. Tale equiparazione era già stata prevista in via transitoria, fino al 31 dicembre 2022;
- vengono eliminate le parole *“limitatamente all'anno 2022”* e, quindi, la maggiorazione dell'assegno prevista per ciascun figlio minorenni a carico e disabile (105, 95 o 85 euro mensili a seconda del grado di disabilità) **viene estesa in via permanente per i figli maggiorenni, a**

carico e disabili, di età inferiore a 21 anni. Anche in questo caso l'equiparazione era già stata prevista, in via transitoria, fino al 31 dicembre 2022;

- sono infine soppressi gli importi complessivi specifici (e meno elevati) previsti, a decorrere dal 2023, per i figli maggiorenni disabili e a carico.

Inoltre viene introdotto un **incremento** della misura dell'assegno unico e universale, con decorrenza **dal 1° gennaio 2023**, pari al **50%** (commisurato sull'assegno al netto dell'eventuale maggiorazione temporanea), per **ciascun figlio**:

- di **età inferiore a 1 anno** oppure
- di **età inferiore a 3 anni**, se l'ISEE del nucleo familiare è inferiore o pari a 40.000 euro e nel nucleo medesimo ci sono almeno 3 figli;

Dal 1° gennaio 2023 viene poi **elevata da 100 a 150 euro mensili la maggiorazione forfettaria** dell'assegno unico, prevista **per nuclei familiari con quattro o più figli a carico**. Si ricorda che, per il riconoscimento di tale maggiorazione, rilevano, al fine del soddisfacimento della suddetta condizione numerica, i figli che siano a carico e facciano parte del nucleo familiare, a prescindere dalla loro età anagrafica.

La Legge di Bilancio 2023 modifica anche la **maggiorazione temporanea** per i nuclei familiari con ISEE non superiore a 25.000 euro. Quindi **l'importo aggiuntivo di 120 euro**, previsto nel caso di **nuclei con almeno un figlio a carico con disabilità, viene prorogato oltre il 2022**, ovvero per tutte le prime tre annualità di applicazione della misura dell'assegno unico e universale (2022, 2023, 2024 e gennaio e febbraio del 2025).

CONGEDO PARENTALE (comma 359)

Nell'ambito del congedo parentale spetta:

- per 3 mesi, a ciascun genitore lavoratore, un'indennità pari al 30% della retribuzione;
- ad entrambi i genitori, in alternativa tra loro, per un ulteriore periodo della durata complessiva di tre mesi, un'indennità pari al 30% della retribuzione.

La Legge di Bilancio 2023 prevede un **incremento della misura dell'indennità per congedo parentale**, commisurata sulla retribuzione, dal 30 all'**80%**

- in **alternativa tra i genitori**, per la **durata massima di un mese** (poiché i congedi parentali sono fruibili in forma frazionata, anche per un complesso di periodi, purché non superiori ad un mese),
- da usufruire **entro il sesto anno** di vita del bambino ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore, nel caso di adozione o affidamento.

L'elevamento non si applica per i casi in cui il periodo di congedo di maternità o di paternità sia terminato entro il 31 dicembre 2022.

FONDO SICUREZZA LAVORO PORTUALE E BUONO PORTUALE (commi 471 e 472)

Il comma 471 istituisce il Fondo per l'incentivazione alla qualificazione del lavoro portuale. Per tale Fondo è prevista una dotazione di 3 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2023 al 2026. Le risorse sono destinate alla concessione di un contributo, denominato "**buono portuale**", pari all'**80% della spesa sostenuta**, in favore delle **imprese titolari di concessioni portuali** per:

- agevolare il **conseguimento ovvero il rinnovo della patente** e delle abilitazioni professionali per la guida dei veicoli destinati all'esercizio dell'attività di trasporto, ovvero movimentazione di persone e di merci all'interno delle aree portuali, da parte dei propri dipendenti,

riconoscendo un “buono portuale” di importo massimo pari a **2.500 euro per una sola volta per ciascun dipendente**;

- sviluppare modelli di organizzazione e di gestione riconoscendo un “buono portuale” di importo massimo pari a 10.000 euro per ciascuna impresa;
- incentivare **azioni di riqualificazione del personale** attraverso modelli di formazione funzionali alla riqualificazione dei lavoratori e al mantenimento dei livelli occupazionali rispetto all’avvio di processi di automazione e digitalizzazione, a tal fine riconoscendo un “buono portuale” di importo massimo pari a **50.000 euro per ciascuna impresa**.

PROROGA ESENZIONI ZONA FRANCA URBANA SISMA CENTRO ITALIA (commi 746 - 748)

I commi da 746 a 748 dispongono la proroga per il 2023 delle esenzioni di carattere fiscale previste dall’art. 46 del DL n. 50/2017

- **a favore delle imprese e dei professionisti** che hanno la sede principale o l’unità locale all’interno della “**Zona franca urbana Sisma Centro Italia**” istituita dal medesimo decreto nei Comuni delle regioni del Lazio, dell’Umbria, delle Marche e dell’Abruzzo colpiti dal **sisma del 2016** e che hanno subito una **riduzione del fatturato di almeno il 25% nell’anno 2016** rispetto all’anno 2015,
- alle **imprese e ai professionisti** che hanno intrapreso nei medesimi territori una **nuova iniziativa economica entro il 31 dicembre 2021**, ad eccezione delle imprese di costruzioni che alla data del 24 agosto 2016 non avevano la sede legale o operativa nella medesima Zona franca. Si ricorda che il richiamato art. 46 del DL n. 50/2017 prevede le seguenti agevolazioni:
- esenzione dalle imposte sui redditi del reddito derivante dallo svolgimento dell’attività svolta dall’impresa nella zona franca fino a concorrenza, per ciascun periodo di imposta, dell’importo di 100.000 euro;
- esenzione dall’IRAP del valore della produzione netta derivante dallo svolgimento dell’attività svolta dall’impresa nella zona franca nel limite di 300.000 euro per ciascun periodo di imposta; esenzione dalle imposte municipali proprie per gli immobili siti nella zona franca, posseduti e utilizzati per l’esercizio dell’attività economica;
- **esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali**, con esclusione dei premi per l’assicurazione obbligatoria infortunistica, a carico dei datori di lavoro, **sulle retribuzioni da lavoro dipendente**. Tale esonero, alle medesime condizioni, spetta anche ai titolari di reddito di lavoro autonomo che svolgono l’attività all’interno della zona franca urbana.

Lo Studio resta a disposizione dei sigg. Clienti per qualsiasi approfondimento o chiarimento in ordine alle materie oggetto della presente circolare.

HARVARD S.R.L.