



# **FISCO LAVORO E PREVIDENZA. Le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2023.**



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
CONSIGLIO PROVINCIALE DI  
NAPOLI

**ANCL U.P. NAPOLI**  
**01/02/2023**

# INDICE DEGLI ARGOMENTI

- ✓ Cuneo fiscale su ritenute previdenziali
- ✓ Detassazione premi di risultato
- ✓ Reddito di cittadinanza
- ✓ Agevolazioni contributive per assunzione personale
- ✓ Smart Working e congedi parentali
- ✓ Prestazioni occasionali settore agricolo
- ✓ Quota 103
- ✓ Ape sociale
- ✓ Opzione donna

- Garbelli Barbara, Consulente del Lavoro
- Membro Centro Studi Nazionale ANCL



# CUNEO FISCALE SU RITENUTE PREVIDENZIALI



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
CONSIGLIO PROVINCIALE DI  
NAPOLI

## Cuneo fiscale su ritenute previdenziali (comma **281**, Legge di Bilancio 2023)



L'agevolazione prevede per il periodo **1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023**:

- una riduzione di 3 punti percentuali dei contributi a carico del lavoratore dipendente se la retribuzione imponibile previdenziale del mese **non supera 1.923 euro**,
- mentre la riduzione è di 2 punti percentuale se la retribuzione **supera 1.923 ma non 2.692 euro**.

Con la circolare **7/2023** l'INPS ha indicato che l'esonero contributivo del 2 o del 3% introdotto dalla legge di Bilancio 2023 va riconosciuto su base mensile e in modo distinto su retribuzione e tredicesima. Ciò comporta che l'ammontare dell'aliquota di sconto per lo stesso dipendente possa variare da un mese all'altro o anche nel mese stesso.

La verifica infatti va effettuata sul singolo mese e può accadere che in una mensilità il dipendente benefici della riduzione del 2% e in un altro del 3% (oppure non abbia alcuno sconto in quanto oltre i 2.692 euro).

## Cuneo fiscale su ritenute previdenziali (comma 281, Legge di Bilancio 2023)



La circolare dell'INPS ribadisce che l'esonero non andrà ad incidere sul rendimento pensionistico, in quanto la differenza è finanziata dallo Stato; fornisce inoltre importanti precisazioni con riguardo ai lavoratori per i quali, nel medesimo periodo di paga, possono essere inviate più denunce mensili (ad esempio, lavoratori che trasformano il contratto da tempo parziale a tempo pieno o viceversa).

Su questo punto l'istituto chiarisce che i due tetti utili all'applicazione dell'esonero (rispettivamente 2.692 euro per il 2% e 1.923 euro per il 3%) vanno riferiti al rapporto di lavoro unitariamente considerato, con la conseguenza che i datori di lavoro dovranno riferirsi alla retribuzione imponibile complessiva del mese interessato.

Lo stesso vale per i passaggi da un datore di lavoro a un altro, senza soluzione di continuità (articolo 2112 del codice civile), nonché nei casi di transito dei dipendenti da una posizione contributiva a un'altra facente sempre capo al medesimo datore di lavoro. Diverso è, invece, il caso dei lavoratori che intrattengono più rapporti di lavoro con diversi datori. In tale evenienza l'Istituto ricorda che i massimali operano autonomamente.

## Cuneo fiscale su ritenute previdenziali (comma 281, Legge di Bilancio 2023)



Per quanto riguarda l'incidenza della tredicesima mensilità corrisposta a dicembre, l'Inps fa presente che l'esonero opererà, nel rispetto dei tetti mensili, in modo distinto sulle due voci (retribuzione e tredicesima mensilità).

Uguualmente verrà operato nei casi in cui i ratei di mensilità aggiuntiva vengano erogati nei singoli mesi. In tale circostanza, la circolare precisa che, ai fini della piena operatività dell'esonero, i ratei non devono superare rispettivamente gli importi di 224 euro (per l'esonero del 2%: euro 2.692/12) e di 160 euro (per l'abbattimento del 3%: euro 1.923/12). Ne deriva che la misura della facilitazione può variare da un mese all'altro, ovvero anche nel medesimo mese.

Per i dipendenti che superano il massimale contributivo e pensionabile stabilito dalla legge 335/95, ai fini dell'accesso all'esonero, i datori di lavoro dovranno tenere conto dell'intera retribuzione corrisposta nel mese anche per la quota non imponibile ai fini pensionistici.

Infine l'Inps, oltre a rendere note le modalità di compilazione dei flussi contributivi, comunica che le aziende impossibilitate a esporre l'esonero nel flusso di «gennaio 2023» potranno recuperare gli importi relativi a detta mensilità nel flusso Uniemens di competenza di «febbraio 2023».

## Cuneo fiscale su ritenute previdenziali (comma 281, Legge di Bilancio 2023)



### L'agevolazione è realmente un vantaggio? ↷

Per l'operatività della norma è necessario fare riferimento alla legge 234/2021 (Bilancio 2022), la quale, per retribuzioni imponibili fino a 2.692 euro, aveva previsto per l'anno 2022 un esonero contributivo dello 0,8%, poi incrementato al 2% dal DL 115/2022.

L'imponibile da verificare è quello **contributivo** e non fiscale. L'agevolazione spetta a **tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati, a esclusione dei lavoratori domestici.**

Considerando agli effetti sul netto, bisogna rilevare che la riduzione dei contributi fa venire meno una parte dell'onere deducibile, derivante dai contributi obbligatori Inps non trattenuti, che **abbatte l'imponibile fiscale**. Di conseguenza, se da un lato il netto aumenta in virtù della riduzione della trattenuta dell'istituto di previdenza, dall'altro l'aumento dell'imponibile fiscale determina un **incremento della tassazione**, riducendo in parte il beneficio.

## Cuneo fiscale su ritenute previdenziali (comma 281, Legge di Bilancio 2023)



# L'agevolazione è realmente un vantaggio? ↷

**A confronto**

Peso sulle retribuzione dell'esonero contributivo del 3% e del 2%. Dati in €

	RETRIBUZIONE IMPONIBILE PARI A 1.650 EURO		RETRIBUZIONE IMPONIBILE PARI A 2.500 EURO	
	SENZA ESONERO	CON ESONERO 3%	SENZA ESONERO	CON ESONERO 2%
<b>Contributi Inps a carico dipendente</b>	-161,04	-161,04	-244,00	-244,00
<b>Esonero contributivo</b>	0	49,50	0	50,00
<b>Imposta netta</b>	-132,97	-150,74	-426,87	-449,53
<b>Netto</b>	1.355,99	1.387,72	1.829,13	1.856,47
<b>Incremento netto</b>	-	<b>31,73</b>	-	<b>27,34</b>
<b>Incremento %</b>	-	<b>2,34%</b>	-	<b>1,49%</b>



# DETASSAZIONE PREMI DI RISULTATO



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
CONSIGLIO PROVINCIALE DI  
NAPOLI

## Imposta sostitutiva sui premi di produttività (comma 63, Legge di Bilancio 2023)



Per i premi e le somme erogati nell'anno 2023, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'art. 1, c. 182 L. 208/2015, è **ridotta al 5%** .



La legge di Bilancio 2023, L. 197/2022, al comma 63 ha previsto la riduzione dal 10% al 5% dell'imposta sostitutiva all'Irpef e alle addizionali regionali e comunali sulle somme erogate sotto forma di premi di risultato di cui all'art. 1, c. 182, L. n. 208/2015.

**Si tratta di una misura in vigore per il solo 2023** (somme erogate nel 2023) e resta confermato il limite delle somme ammesse ad agevolazione fiscale (3.000 euro annui) e la possibilità, a scelta del lavoratore, di convertire in tutto o in parte l'ammontare del premio di risultato ammesso a detassazione in beni e servizi di welfare aziendale.

## Imposta sostitutiva sui premi di produttività (comma 63, Legge di Bilancio 2023)

### DATORI DI LAVORO INTERESSATI ED ESCUSI



L'agevolazione è prevista con esclusivo riferimento al **settore privato**.



L'agevolazione spetta, anche:

- ai datori di lavoro non imprenditori;
- alle Agenzie di somministrazione, anche nel caso in cui i propri dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni.



**Sono escluse le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, d.lgs. 165/2001 ad eccezione degli enti pubblici economici**, in quanto non rientrano tra le amministrazioni pubbliche.

## Imposta sostitutiva sui premi di produttività (comma 63, Legge di Bilancio 2023)



MEMO

### PROMEMORIA: LEGGE DI STABILITÀ 2017 (L. 232/2016)

- Ha aumentato il reddito di riferimento per poter fruire della tassazione agevolata su premi di risultato: fino ad euro 80.000.
- Ha aumentato l'importo dei premi di risultato detassabili: euro 3.000, aumentati a 4.000 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione aziendale.
- Dal 24 aprile 2017 l'importo detassabile è pari a 3.000 anche in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori.
- Condizione: deposito dei contratti/accordi presso la Direzione territoriale entro 30 gg dalla sottoscrizione.
- L'imposta sostitutiva applicata agli importi detassabili è pari al 10%.
- Se previsto nell'accordo, i lavoratori possono liberamente decidere di percepire i premi sotto forma di benefits completamente deducibili.



## Imposta sostitutiva sui premi di produttività (comma 63, Legge di Bilancio 2023)

### LAVORATORI BENEFICIARI



L'agevolazione trova applicazione con riferimento ai titolari di **reddito** di lavoro dipendente di importo **non superiore**, nell'**anno precedente** a quello di percezione delle somme agevolate, a **euro 80.000**.

Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale, sono necessari **2 requisiti**:

la natura del reddito prodotto (reddito da lavoro dipendente);

il limite reddituale 80.000 euro con riferimento all'anno precedente.



## Imposta sostitutiva sui premi di produttività (comma 63, Legge di Bilancio 2023)

### LAVORATORI BENEFICIARI



Per quanto riguarda il rispetto del limite reddituale di euro 80.000:



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
CONSIGLIO PROVINCIALE DI  
NAPOLI

- deve essere calcolato tenendo conto dei **redditi di lavoro dipendente** conseguiti nell'anno precedente anche se derivanti da più rapporti di lavoro;
- va calcolato considerando **unicamente** il **reddito** soggetto a **tassazione ordinaria**; dalla determinazione del limite devono, pertanto, essere esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata;
- **non comprende gli emolumenti premiali**, nel caso in cui siano stati **sostituiti**, su scelta del dipendente, con le **prestazioni di welfare aziendale** escluse, nel rispetto dei limiti fissati dall'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del Tuir, dalla formazione del reddito di lavoro dipendente.

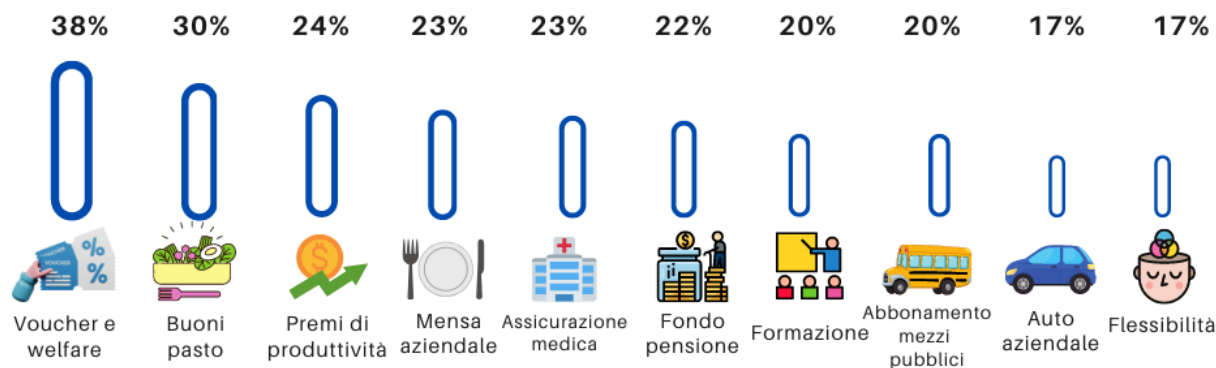


# PREMI DI PRODUTTIVITA' E WELFARE

**TERMINANO LE MISURE AGEVOLATE PER L'EROGAZIONE DEI BENEFIT INDIVIDUALI  
AL VIA NUOVE AGEVOLAZIONI PER L'EROGAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA'**

Il disegno di legge di bilancio 2023 non prevede la proroga della soglia di esenzione a 3000 per i benefit aziendali individuali, ma incentiva i premi di produttività, abbassando la soglia di tassazione dal 10% al 5%.  
Le misure pertanto privilegiano la premialità collegata alla maggior produttività rispetto a forme di "welfare individuale" previste dall'art. 51 c.3 TUIR.  
Queste nuove misure soddisferanno i lavoratori? La risposta corretta, come spesso accade, è "dipende".

## QUALI SONO LE PREFERENZE DEI LAVORATORI?



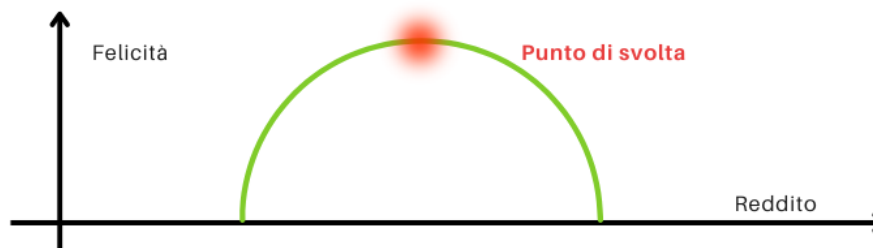
Fonte: Harris Interactive per Sodexo Italia

Lo Studio ha prodotto risultati differenti nei vari paesi europei interessati, con diverse preferenze:  
in Spagna le polizze assicurative mediche (30%), in Inghilterra la flessibilità (24%), in Germania la mensa aziendale (26%), in Francia i buoni pasto (32%)



## PREMI O WELLBEING? IL PARADOSSO DI EASTERLIN

Le scelte dei lavoratori sono frutto del grado di benessere raggiunto dalla società:  
maggiore è la ricchezza, minore è la felicità collegata al reddito percepito;  
questo implica che i premi verranno sostituiti nella preferenza di flessibilità e misure di wellbeing.  
A dimostrarlo è il paradosso della felicità, introdotto da Richard Easterlin nel 1974,  
secondo cui nel corso della vita la felicità delle persone dipende molto poco dalle variazioni di reddito e ricchezza



# REDDITO DI CITTADINANZA



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
CONSIGLIO PROVINCIALE DI  
NAPOLI



# REDDITO DI CITTADINANZA

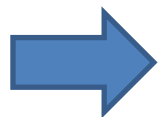
(ART. 1, COMMA 255, LEGGE N. 145/2018 D.L. N. 4/2019)



Con il Decreto Legge n. 4 del 28 gennaio 2019 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 23 del 28 gennaio 2019) veniva introdotto il “**reddito di cittadinanza**”.

La misura di **contrasto alla povertà, alla disuguaglianza ed all’esclusione sociale** prevedeva l’erogazione **di un reddito minimo temporaneo**, l’assistenza necessaria per favorire la ricerca di un’occupazione stabile ed **alcuni incentivi per le aziende che ne assumono i beneficiari**.

Era pensata per un **sostegno per famiglie in difficoltà** che mira al reinserimento nel mondo del lavoro e all’inclusione sociale.



Il beneficio economico viene accreditato mensilmente su una nuova carta prepagata, diversa da quelle rilasciate per altre misure di sostegno, cosiddetta “Carta Rdc”.

# REDDITO DI CITTADINANZA

(ART. 1, COMMA 255, LEGGE N. 145/2018 D.L. N. 4/2019)



## BENEFICIARI



Il reddito di cittadinanza, **compatibile con il godimento della NASpI** e degli altri strumenti di sostegno al reddito per disoccupazione involontaria, **viene riconosciuto** ai nuclei familiari in possesso, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione, dei **seguenti requisiti**:

→ **cittadinanza, residenza e soggiorno;**

→ il richiedente deve essere in possesso della cittadinanza italiana o di un Paese facente parte dell'Unione Europea, ovvero suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;

→ residente in Italia **da almeno 10 anni**, di cui gli ultimi due in modo continuativo.



## REDDITO DI CITTADINANZA (ART. 1, COMMA 255, LEGGE N. 145/2018 D.L. N. 4/2019)

### BENEFICIARI



In riferimento ai requisiti **redditali e patrimoniali**, il nucleo familiare deve possedere:

- un valore ISEE inferiore a **9.360 euro**;
- un valore del patrimonio immobiliare (come definito ai fini ISEE) non superiore a **30.000 euro**, con esclusione della casa di abitazione;
- un valore del patrimonio mobiliare (come definito ai fini ISEE) non superiore a **6.000 euro**, ai quali devono essere aggiunti 2.000 euro per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo (fino ad un massimo di 10.000 euro), 1.000 euro per ogni figlio successivo al secondo e 5.000 euro per ogni componente disabile presente nel nucleo;
- un valore del reddito familiare (moltiplicato per il parametro di equivalenza) inferiore a **6.000 euro annui**, incrementati a 7.560 annui in caso di richiesta della pensione di cittadinanza ed a 9.360 euro annui nel caso in cui il nucleo familiare risieda in un'abitazione in locazione.

# REDDITO DI CITTADINANZA

(ART. 1, COMMA 255, LEGGE N. 145/2018 D.L. N. 4/2019)



IMPORTO



Il **reddito di cittadinanza** si compone di **due elementi**, entrambi **esenti dall'IRPEF**:

una componente ad integrazione del reddito familiare, **fino ad un massimo di 6.000 euro annui** moltiplicati per il parametro della scala di equivalenza;

una componente riservata ai nuclei familiari residenti in abitazione in locazione, pari all'ammontare del canone annuo dichiarato ai fini ISEE, **fino ad un massimo di 3.360 euro annui**.



# REDDITO DI CITTADINANZA

(ART. 1, COMMA 255, LEGGE N. 145/2018 D.L. N. 4/2019)



## VARIAZIONE DELLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE

(prima della legge di bilancio 2023)

Riguardo la variazione della condizione occupazionale, si rende necessaria una distinzione:

- **in caso di lavoro dipendente**, il maggior reddito da lavoro concorre alla determinazione del beneficio economico nella misura dell'80 per cento, dal mese successivo a quello della variazione e fino a quando il maggior reddito non viene inserito nell'ISEE per l'intera annualità;
- **in caso di avvio di un'attività d'impresa o di lavoro autonomo**, svolta sia in forma individuale che di partecipazione, il reddito viene individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi ed i compensi percepiti e le spese sostenute nell'esercizio dell'attività e deve essere comunicato entro il quindicesimo giorno successivo al termine di ciascun trimestre dell'anno.

A titolo di incentivo, il beneficiario può fruire del reddito di cittadinanza per le due mensilità successive a quella di variazione.



## REDDITO DI CITTADINANZA (ART. 1, COMMA 255, LEGGE N. 145/2018 D.L. N. 4/2019)

### VARIAZIONE DELLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE (prima della legge di bilancio 2023)

Le variazioni della condizione occupazionale devono essere comunicate all'INPS **entro 30 giorni**, pena la decadenza dal beneficio.

Ai beneficiari del reddito di cittadinanza **che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi dodici mesi** di fruizione del beneficio, viene corrisposto in un'unica soluzione un importo pari a sei mensilità del reddito di cittadinanza percepito (nel limite di 780 euro mensili).





# REDDITO DI CITTADINANZA

(ART. 1, COMMA 255, LEGGE N. 145/2018 D.L. N. 4/2019)

## VARIAZIONE DELLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE

(prima della legge di bilancio 2023)

**SONO ESONERATI DAGLI OBBLIGHI:**



- i beneficiari della pensione di cittadinanza;
- i beneficiari del reddito di cittadinanza titolari di pensione diretta o di età pari o superiore a 65 anni;
- i componenti con disabilità;
- i componenti con carichi di cura, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di tre anni di età o di componenti con disabilità grave o non autosufficienza.



**Il richiedente ed i componenti del nucleo familiare non esonerati dagli obblighi, sono tenuti, entro 30 giorni, a rendere dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro sulla prevista piattaforma digitale, anche tramite gli istituti di patronato convenzionati, ovvero presso i centri per l'impiego.**

# REDDITO DI CITTADINANZA

(ART. 1, COMMA 255, LEGGE N. 145/2018 D.L. N. 4/2019)



## VARIAZIONE DELLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE

(prima della legge di bilancio 2023)

Il richiedente, entro trenta giorni dal riconoscimento del beneficio, **viene convocato dai centri per l'impiego** nel caso in cui appartenga a un nucleo familiare in cui vi sia almeno un componente in possesso di uno o più dei seguenti requisiti:



- assenza di occupazione da non più di due anni;
- età inferiore a 26 anni;
- essere beneficiario della NASpI, ovvero di altro ammortizzatore sociale per la disoccupazione involontaria o averne terminato la fruizione da non più di un anno;
- aver sottoscritto negli ultimi due anni un patto di servizio in corso di validità presso i centri per l'impiego.





# **REDDITO DI CITTADINANZA**

**(ART. 1, COMMA 255, LEGGE N. 145/2018 D.L. N. 4/2019)**

## **VARIAZIONE DELLA CONDIZIONE OCCUPAZIONALE** **(prima della legge di bilancio 2023)**

Il beneficiario stipula presso i centri per l'impiego (o presso i soggetti accreditati, dove previsto da leggi regionali), il cosiddetto patto per il lavoro ed è tenuto a:

- collaborare con l'operatore addetto alla redazione del bilancio delle competenze;
- accettare gli obblighi e rispettare gli impegni previsti nel patto;
- registrarsi sull'apposita piattaforma e consultarla quotidianamente quale supporto nella ricerca del lavoro;
- svolgere ricerca attiva del lavoro seguendo il diario delle attività da svolgere settimanalmente;
- accettare di essere avviato ai corsi di formazione o riqualificazione professionale;
- sostenere colloqui psicoattitudinali e prove di selezione finalizzate all'assunzione in attinenza alle competenze certificate;
- accettare almeno una di tre offerte di lavoro congrue (in caso di rinnovo del beneficio, deve essere accettata, a pena di decadenza, la prima offerta congrua).



# REDDITO DI CITTADINANZA

(ART. 1, COMMA 255, LEGGE N. 145/2018 D.L. N. 4/2019)

## DEFINIZIONE DI OFFERTA CONGRUA

(prima della legge di bilancio 2023)

La congruità dell'offerta di lavoro viene definita tenendo conto della durata di fruizione del reddito di cittadinanza e del numero di offerte rifiutate.

In particolare, si definisce **congrua** un'offerta che abbia le seguenti caratteristiche:

- **nei primi dodici mesi** di fruizione del beneficio, si ritiene congrua un'offerta entro **cento chilometri** di distanza dalla residenza del beneficiario o comunque raggiungibile in **cento minuti** con i mezzi di trasporto pubblici, se si tratta di prima offerta, ovvero entro **duecentocinquanta chilometri** di distanza se si tratta di seconda offerta, ovvero **ovunque** collocata nel territorio italiano se si tratta di terza offerta;
- **decorsi dodici mesi** di fruizione del reddito di cittadinanza, si ritiene congrua un'offerta entro **duecentocinquanta chilometri** di distanza dalla residenza del beneficiario nel caso si tratti di prima o seconda offerta, ovvero **ovunque** collocata nel territorio italiano se si tratta di terza offerta;
- **in caso di rinnovo del beneficio**, si ritiene congrua un'offerta **ovunque** collocata nel territorio italiano, anche quando si tratti di prima offerta.

# REDDITO DI CITTADINANZA

(ART. 1, COMMA 255, LEGGE N. 145/2018 D.L. N. 4/2019)



## CHE TIPI DI SANZIONI SONO PREVISTE E IN QUALI CASI SI APPLICANO?

Nei casi più gravi, le sanzioni sono di carattere penale e comportano **la reclusione fino a 6 anni e ovviamente la revoca immediata** del Rdc e della Pdc, con anche l'obbligo di restituire tutto l'importo percepito.

Tali più gravi fattispecie riguardano coloro che rendono dichiarazioni false o utilizzano documenti falsi, attestando cose non vere ovvero omettendo informazioni dovute.

È inoltre punito con la **reclusione da 1 a 3 anni**, colui che **non comunica** le variazioni del reddito o del patrimonio, anche se provenienti da attività irregolari, nonché di altre informazioni che potrebbero comportare la **revoca** del beneficio ovvero la sua riduzione.

# REDDITO DI CITTADINANZA

(ART. 1, COMMA 255, LEGGE N. 145/2018 D.L. N. 4/2019)



## IN QUALI CASI SI VERIFICA LA DECADENZA DAL REDDITO DI CITTADINANZA?

La decadenza del beneficio è prevista, tra l'altro, nel caso in cui:



- manca la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro ;
- manca la sottoscrizione del Patto per il lavoro oppure del Patto per l'inclusione sociale;
- il/i componente/i non partecipa alle iniziative formative o di riqualificazione;
- non viene accettata nessuna delle tre offerte di lavoro congrua;
- non si effettuano le comunicazioni previste in caso di variazioni di lavoro o del nucleo e non presenta la nuova DSU.

# REDDITO DI CITTADINANZA

(ART. 1, COMMA 255, LEGGE N. 145/2018 D.L. N. 4/2019)



In caso di **mancata presentazione**, senza giustificato motivo, alle convocazioni dei centri per l'impiego e dei servizi competenti dei comuni, da parte anche di un solo componente il nucleo familiare, sono previste le seguenti sanzioni:

- **decurtazione di una mensilità** in caso di prima mancata presentazione;
- **decurtazione di due mensilità** alla seconda mancata presentazione;
- **decadenza dalla prestazione** in caso di ulteriore mancata presentazione.

In caso di **mancata partecipazione**, senza giustificato motivo, **alle iniziative di orientamento** da parte anche di un solo componente il nucleo familiare, si applicano le seguenti sanzioni:

- **decurtazione di due mensilità** in caso di prima mancata presentazione;
- **decadenza dalla prestazione** in caso di ulteriore mancata presentazione.

## REDDITO DI CITTADINANZA

(ART. 1, COMMA 255, LEGGE N. 145/2018 D.L. N. 4/2019)

In caso di **mancato rispetto degli impegni** previsti nel patto per l'inclusione sociale relativi alla frequenza dei corsi di istruzione o di formazione da parte di un componente minorenni, ovvero impegni di prevenzione e cura volti alla tutela della salute, sono previste le seguenti sanzioni:



- **decurtazione di due mensilità** dopo il primo richiamo;
- **decurtazione di tre mensilità** dopo il secondo richiamo;
- **decurtazione di sei mensilità** dopo il terzo richiamo;
- **decadenza dal beneficio** in caso di ulteriore richiamo.



A seguito dei casi sopra esposti, una nuova richiesta di reddito di cittadinanza potrà essere inoltrata dal precedente richiedente o da altro componente il nucleo familiare dopo che siano trascorsi **diciotto mesi** dalla data del provvedimento di revoca o decadenza (ridotti a sei mesi se il nucleo familiare comprende minorenni o disabili).

Per quanto riguarda i funzionari coinvolti nel processo di erogazione e controllo, la mancata comunicazione dei fatti suscettibili di dar luogo alle sanzioni di decurtazione o decadenza della prestazione determina responsabilità disciplinare e contabile.



## PENSIONE DI CITTADINANZA

Le **regole generali e di funzionamento della Pensione sono analoghe a quelle del Rdc**, ma si tratta di un **sussidio economico rivolto alle famiglie di anziani in difficoltà**; la misura risulta più semplice in quanto non sono previsti adempimenti legati al lavoro, ma è sufficiente la presentazione della domanda per poter accedere al beneficio, avendone i requisiti. Le modalità di erogazione del beneficio saranno definite in sede di conversione del decreto istitutivo.

**ATTENZIONE:** tutti i componenti del nucleo familiare e non solo il capofamiglia, devono avere età pari o superiore a 67 anni.

Se si è già beneficiari del Rdc, la pensione decorre dal mese successivo a quello del compimento del **67° anno** del componente più giovane.

In tal caso, la trasformazione da Rdc a Pdc opera d'ufficio.



# REDDITO DI CITTADINANZA

## Le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2023

### REDDITO DI CITTADINANZA (art. 1 commi 313 – 318).



La Legge di Bilancio 2023 interviene in maniera drastica sull'istituto del Reddito di cittadinanza, **in modo particolare sul concetto degli “occupabili”**.

**Durata:** dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, la misura Rdc è riconosciuta nel **limite massimo di 7 mesi** e non più di 18 mensilità, esclusi i nuclei familiari al cui interno vi siano persone con disabilità di cui al Dpcm n. 159/2013, minorenni o persone con almeno 60 anni di età.

Per i così detti **occupabili**, inoltre, il comma 315 della legge di Bilancio, prevede, dal 1° gennaio 2023, **l'obbligo di frequentare un corso** di formazione o riqualificazione professionale della durata di sei mesi.



# REDDITO DI CITTADINANZA

## Le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2023



### REDDITO DI CITTADINANZA (art. 1 commi 313 – 318).

La **mancata frequenza del corso** di formazione e/o di riqualificazione professionale comporterà la **decadenza** dal beneficio del reddito di cittadinanza RdC.

Per i beneficiari del reddito di cittadinanza appartenenti alla fascia di età compresa tra diciotto e ventinove che non hanno adempiuto all'obbligo di istruzione di cui all'art. 1 comma 622 della Legge 296/2006, l'erogazione del beneficio è subordinata alla iscrizione e frequenza di percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, previsti dall'art. 4, comma 1, lettera a) del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 263 del 29 ottobre 2012.

Inoltre **al fine di incentivare ad accettare il lavoro** e venire incontro alle esigenze delle aziende stagionali, il comma 317 punto 3, della Legge di Bilancio dispone che **nel caso di accettazione di un lavoro stagionale o intermittente, il reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di 3.000 euro lordi.**

Una esenzione fiscale fino a 3 mila euro lordi.

# REDDITO DI CITTADINANZA

## Le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2023

**REDDITO DI CITTADINANZA (art. 1 commi 313 – 318).**



Infine, è stato specificato che la **decadenza** dal RdC scatti **già al rifiuto della prima offerta di lavoro**.

La riforma dispone l'**abrogazione** della misura Reddito di cittadinanza a decorrere **dal 1° gennaio 2024**, quando sarà attuata la riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva che andranno a sostituire il RdC.

# AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER ASSUNZIONE PERSONALE



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
CONSIGLIO PROVINCIALE DI  
NAPOLI



# Legge di Bilancio 2023

## ASSUNZIONI AGEVOLATE

In data 29 dicembre è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la **Legge 29 dicembre 2022 n. 197** recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025*”.

Tra le misure più attese dagli «addetti ai lavori» ci sono quelle relative agli **incentivi all’assunzione**: la legge conferma in modo particolare le misure già in precedenza adottate.

In linea generale, la vera novità consiste invece nel nuovo incentivo all’assunzione per i **lavoratori percettori di reddito di cittadinanza**.

Riferimento normativo	Tipologia di assunzione agevolata	Tipologia di agevolazione
Comma 294 L.197/2022	Assunzione soggetti beneficiari reddito di cittadinanza	Nuova agevolazione
Comma 297 L.197/2022	Assunzione giovani under 36	Proroga agevolazione art. 1, co. 10-15, L.178/2020
Comma 298 L.197/2022	Assunzione donne prive di impiego regolarmente retribuito	Proroga agevolazione art. 1, co. 16-19, L.178/2020

## GIOVANI UNDER 36 (comma 297, Legge di Bilancio 2023)



Al comma 297 la Legge di Bilancio rilancia le misure già previste nel biennio precedente per i giovani lavoratori che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno d'età.

La misura è funzionale per le **nuove assunzioni a tempo indeterminato** e per le **trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato** effettuate dal **1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, ed è pensata allo scopo di **promuovere l'occupazione giovanile stabile**.

Per quanto concerne le assunzioni a favore dei giovani, è previsto che le disposizioni di cui al comma 10, dell'art. 1, della legge n. 178/2020 si estendono anche per il periodo a decorrere **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**.



### LEGGE 30 dicembre 2020, n. 178

*10. Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e' riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente comma e dei commi da 11 a 15 del presente articolo non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di eta'. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.*

## GIOVANI UNDER 36 (comma 297, Legge di Bilancio 2023)



### QUANDO SI APPLICA L'ESONERO?



è applicabile alle **assunzioni** a tempo **indeterminato**;

è applicabile alle **trasformazioni** a tempo **indeterminato**;

è applicabile a tutti coloro che **non abbiano ancora compiuto il trentaseisimo** anno d'età e che non siano stati occupati a tempo indeterminato nell'intero corso della vita lavorativa;

## GIOVANI UNDER 36 (comma 297, Legge di Bilancio 2023)



### QUALI SONO LE CARATTERISTICHE DELL'ESONERO?

è quantificato nella misura del **100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privato nel **limite di euro 8.000 annui** riparametrati su base mensile

il precedente limite di euro 6.000 è stato aumentato dalle disposizioni della Legge di Bilancio 2023. **!**

ha durata massima di **36 mesi**, esteso a 48 mesi per le assunzioni da parte di aziende che abbiano sede operativa sita in Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Ove infatti l'assunzione venga effettuata in una sede o unità produttiva ubicata in tali regioni, l'esonero contributivo è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi e quindi per dodici mesi in più rispetto alle altre aree del territorio nazionale. **!**

# GIOVANI UNDER 36

(comma 297, Legge di Bilancio 2023)



## QUALI SONO LE CARATTERISTICHE DELL'ESONERO?

è quantificato nella misura del **100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privato nel **limite di euro 8.000 annui** riparametrati su base mensile

! La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 666,66 euro e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, la soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,51 euro per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

! Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Non sono invece oggetto di esonero:

1. i premi e i contributi dovuti all'INAIL
2. i contributi carico dipendenti
3. il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 c.c.;
4. il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt.26, 27, 28 e 29 del D.Lgs. 148/2015;
5. il contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.





## GIOVANI UNDER 36 (comma 297, Legge di Bilancio 2023)

### QUALI SONO LE CARATTERISTICHE DELL'ESONERO?

ha durata massima di **36 mesi**, esteso a 48 mesi per le assunzioni da parte di aziende che abbiano sede operativa sita in Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Ove infatti l'assunzione venga effettuata in una sede o unità produttiva ubicata in tali regioni, l'esonero contributivo è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi e quindi per dodici mesi in più rispetto alle altre aree del territorio nazionale.

Il comma 10 della L. 178/2020, richiamato dall'art. 297 della L. 297/2022, rimanda alla L. 205/2017 che fissa il limite di durata dell'incentivo a 36 mesi. È il comma 11 della L.178/2020 ad estendere l'esonero per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicate nelle regioni del sud sopra menzionate. Leggendo il Dossier della legge di Bilancio 2023, il legislatore prevede la durata della misura a 36 e lo estende a 48 mesi per le regioni del Sud. Sarà dunque successiva circolare Inps a chiarire l'intendimento del legislatore, pur in assenza del richiamo

## GIOVANI UNDER 36 (comma 297, Legge di Bilancio 2023)

**ALERT**

QUALI SONO I PUNTI D'ATTENZIONE PER L'APPLICAZIONE DELL'ESONERO?



L'esonero è subordinato al rispetto della seguente condizione:

il datore di lavoro che intenda fruire dell'agevolazione non deve aver proceduto, **nei 6 mesi precedenti l'assunzione** e non deve procedere **nei 9 mesi successivi la medesima data**, a **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** ovvero a **licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica** e nella **stessa unità produttiva** del lavoratore per il quali si intende usufruire dell'esonero.

## GIOVANI UNDER 36 (comma 297, Legge di Bilancio 2023)



### QUANDO NON SI APPLICA L'ESONERO?



NON è applicabile ai contratti di **apprendistato**;

NON è applicabile alle conferme dei contratti di **apprendistato**;

NON è applicabile ai contratti di **lavoro domestico**;

NON è applicabile ai rapporti di lavoro per il personale con **contratto intermittente, ancorchè a tempo indeterminato**;

NON è applicabile ai rapporti di lavoro per il personale con **qualifica dirigenziale**;

## GIOVANI UNDER 36 (comma 297, Legge di Bilancio 2023)



### A QUALI DATORI DI LAVORO NON SI APPLICA L'ESONERO?



NON è applicabile alle imprese del settore finanziario, inquanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020)1863 final del 19 marzo 2020;

NON è applicabile alla pubblica amministrazione (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165);;

NON è applicabile ai datori di lavoro domestico;;

NON è applicabile a tutti i codici Ateco (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della sezione "K" della classificazione Ateco2007.;



## GIOVANI UNDER 36 (comma 297, Legge di Bilancio 2023)

### COMPATIBILITA' CON ALTRI INCENTIVI

circolare INPS 40/2018: l'esonero contributivo "non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi" (cfr. art. 1, comma 114, legge n. 205/2017).

L'esonero contributivo è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica

Incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13, L. 68/99.

Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dall'articolo 13 della legge n. 68/1999 è **subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale**.

Incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'art.2, c.10-bis, L. 92/2012 pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dalla legge n. 92/2012 è **subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. "de minimis"**.

## DONNE SVANTAGGIATE (comma 298, Legge di Bilancio 2023)



Al comma 298 la Legge di Bilancio rilancia le misure già previste nel biennio precedente per le donne considerate svantaggiate, senza alcun limite d'età.

Le previsioni si applicano alle **nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**. Per le assunzioni in oggetto il limite massimo di importo di 6.000 euro di cui al comma 16 dell'articolo 1 della L. 178/2020 è elevato a **8.000 euro**.

L'agevolazione in previsione ha come scopo quello di promuovere l'occupazione femminile ed anche in questo caso viene prevista un'**estensione** di quanto già disposto dalla legge di Bilancio 2021



## DONNE SVANTAGGIATE (comma 298, Legge di Bilancio 2023)

Si considerano **donne svantaggiate** coloro che possono soddisfare uno dei seguenti requisiti:

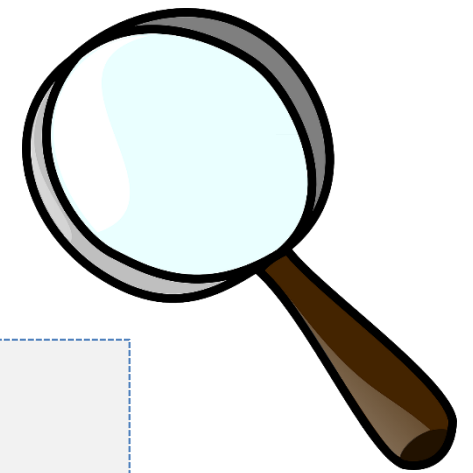
abbiano un'età anagrafica di almeno **cinquant'anni** e siano **disoccupate da oltre 12 mesi**;

abbiano qualsiasi età, ma prive di un impiego regolarmente retribuito da **almeno 6 mesi** e siano **residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea**.

qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle aree di cui all'art. 2, punto 4) lettera f), del Regolamento (UE) n. 651/2014, f), **ovvero donne che svolgono attività in settori caratterizzata da una disparità di genere che superi almeno il 25% della disparità media uomo-donna**;

qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da **almeno 24 mesi**, ovunque residenti.

## DONNE SVANTAGGIATE (comma 298, Legge di Bilancio 2023)



Per la verifica dell'assenza di un impiego regolarmente retribuito occorre fare riferimento al **D.M. 17 ottobre 2017.**



a) *“non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”* ovvero coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;



# DONNE SVANTAGGIATE

(comma 298, Legge di Bilancio 2023)



Settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo – donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo – donna

Sezioni Ateco 2007	Tasso di disparità
<b>Agricoltura</b>	48,0
<b>Industria</b>	
Costruzioni	82,0
Industria estrattiva	68,5
Acqua e gestione rifiuti	64,7
Industria manifatturiera	46,6
Industria energetica	44,4
<b>Servizi</b>	
Trasporto e magazzinaggio	58,1
Informazione e comunicazione	37,3
Servizi generali della PA	29,6

# DONNE SVANTAGGIATE (comma 298, Legge di Bilancio 2023)

Professione (CP2011)	Tasso di disparità
91 - Ufficiali delle forze armate	96,5
74 - Conducenti di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	95,7
92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	95,0
62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche	94,6
93 - Truppa delle forze armate	91,8
61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	91,7
64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia	72,3
71 - Conducenti di impianti industriali	69,7
31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	66,4
84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni	62,9
22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate	60,4
12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	55,6
21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	55,0
63 - Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	52,5
83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca	51,9
72 - Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio	40,4
13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende	33,3
73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare	28,4
65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo	23,2
81 - Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi	17,1
11 - Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale	15,0



Professioni caratterizzate da un tasso di disparità uomo – donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo – donna

# DONNE SVANTAGGIATE

(comma 298, Legge di Bilancio 2023)



## QUANDO SI APPLICA L'ESONERO?

è applicabile alle assunzioni a tempo determinato, fino a 12 mesi;

è applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato, per 18 mesi;

è applicabile alle trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione.

è applicabile alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati.

In questo caso l'incentivo spetta:

- per 18 mesi a partire dalla data di trasformazione;
- per 12 mesi in caso di proroga del rapporto, fino al limite complessivo di 12 mesi;
- in caso di part-time;
- per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro.

# DONNE SVANTAGGIATE

(comma 298, Legge di Bilancio 2023)



## QUALI SONO LE CARATTERISTICHE DELL'ESONERO?



è quantificato nella misura del **100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privato nel **limite di euro 8.000 annui** riparametrati su base mensile

il precedente limite di euro 6.000 è stato aumentato dalle disposizioni della Legge di Bilancio 2023. **!**

ha durata massima di **12 mesi per i rapporti a tempo determinato**, esteso a **18 mesi per le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato**.

# DONNE SVANTAGGIATE

(comma 298, Legge di Bilancio 2023)



## QUALI SONO LE CARATTERISTICHE DELL'ESONERO?



è quantificato nella misura del **100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privato nel **limite di euro 8.000 annui** riparametrati su base mensile

! La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 666,66 euro e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, la soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,51 euro per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

! Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Non sono invece oggetto di esonero

- !
1. il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 c.c.;
  2. il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt.26, 27, 28 e 29 del D.Lgs. 148/2015;
  3. il contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
  4. le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

# DONNE SVANTAGGIATE

(comma 298, Legge di Bilancio 2023)



## QUALI SONO LE CARATTERISTICHE DELL'ESONERO?



Il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito **dell'incremento occupazionale netto**, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

L'agevolazione è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi a seguito di:

1. dimissioni volontarie;
2. invalidità;
3. pensionamento per raggiunti limiti d'età;
4. riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
5. licenziamento per giusta causa.



# DONNE SVANTAGGIATE

(comma 298, Legge di Bilancio 2023)

**ALERT**

## QUALI SONO I PUNTI D'ATTENZIONE PER L'APPLICAZIONE DELL'ESONERO?



L'esonero è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:

- Rispetto degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC), art.1 c.1175, L. 296/2006;
- Rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza in ambiente di lavoro;
- Rispetto dei CCNL, CCTL e CCAL, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.



# DONNE SVANTAGGIATE

(comma 298, Legge di Bilancio 2023)

## QUANDO NON SI APPLICA L'ESONERO?



NON è applicabile ai contratti di **apprendistato**;

NON è applicabile ai contratti di **lavoro domestico**;

NON è applicabile ai rapporti di lavoro per il personale con **contratto intermittente, ancorchè a tempo indeterminato**;

NON è applicabile alle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'art. 54-bis del DL 50/2017





## DONNE SVANTAGGIATE (comma 298, Legge di Bilancio 2023)

### A QUALI DATORI DI LAVORO NON SI APPLICA L'ESONERO?



NON è applicabile alla pubblica amministrazione (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165);;

NON è applicabile ai datori di lavoro domestico;;

NON è applicabile a tutti i codici Ateco (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della sezione "K" della classificazione Ateco2007.;



**L'esonero si applica A TUTTI i datori di lavoro PRIVATI, anche non IMPRENDITORI, compresi i DATORI DI LAVORO AGRICOLO**

# DONNE SVANTAGGIATE (comma 298, Legge di Bilancio 2023)



## COMPATIBILITA' CON ALTRI INCENTIVI

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

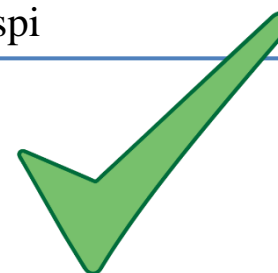
### NO CUMULO

- con incentivo strutturale all'occupazione giovanile
- con incentivo giovanile under 36.



### SI CUMULO

- con incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo
- con incentivo all'assunzione di disabili
- Con incentivo all'assunzione di beneficiari di assegno Naspi



## BENEFICIARI RdC (comma 294, Legge di Bilancio 2023)



La vera novità prevista dalla Legge di Bilancio 2023 riguarda l'introduzione di una nuova misura che vuole incentivare l'assunzione di percettori di reddito di cittadinanza.

Questa agevolazione è **alternativa** all'esonero già previsto dall'art.8 del D.L. n. 4/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019 e riguarda i datori di lavoro privati che, **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, assumono lavoratori beneficiari di reddito di cittadinanza con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato**.



L'esonero si applica anche nel caso di **trasformazione** dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.



Inoltre, anche in questo caso, la fruizione dell'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea e al documento di prassi Inps.



## BENEFICIARI RdC (comma 294, Legge di Bilancio 2023)

LA MISURA CONSISTE NELLO SGRAVIO CONTRIBUTIVO:

pari al **100% dei contributi** a carico del datore di lavoro, nella misura massima di euro 8.000 annui riparametrati su base mensile;

applicato ad assunzioni a **tempo indeterminato**;

ovvero a **trasformazioni di contratti a termine**;

per il periodo intercorrente fra il **1<sup>^</sup> gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023**;

per la durata di **12 mesi**.

La misura non si applica ai rapporti di lavoro domestico





## BENEFICIARI RdC (comma 294, Legge di Bilancio 2023)

! Questa agevolazione è **alternativa** all'esonero già previsto dall'art.8 del D.L. n. 4/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019 e riguarda i datori di lavoro privati che, **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, assumono lavoratori beneficiari di reddito di cittadinanza con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato**:

1. Contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno;
2. Contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale;
3. Contratto a tempo determinato e a tempo pieno;
4. Contratto di apprendistato di I-II -III livello;
5. Trasformazione da tempo determinato in tempo indeterminato;
6. Assunzioni da parte delle agenzie di somministrazione.

Nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 cod. civ., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.

## BENEFICIARI Rdc (comma 294, Legge di Bilancio 2023)



! Questa agevolazione è **alternativa** all'esonero già previsto dall'art.8 del D.L. n. 4/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019 e riguarda i datori di lavoro privati che, **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, assumono lavoratori beneficiari di reddito di cittadinanza con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato**.

### Beneficiari del Reddito di cittadinanza (Art. 1-13 D.L. n. 4/2019)

Art. 8 del D.L. n. 4/2019 (conv. in L. n. 26/2019):

Al datore di lavoro privato che assuma a tempo indeterminato, pieno o parziale, o determinato, o anche mediante contratto di apprendistato, i soggetti beneficiari di Rdc, anche attraverso l'attività svolta da un soggetto accreditato alla somministrazione, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con **esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario stesso e, comunque, per un importo non superiore a 780 euro mensili e per un periodo non inferiore a 5 mensilità.**

In caso di rinnovo l'esonero è concesso nella misura fissa di 5 mensilità.

## BENEFICIARI RdC (comma 294, Legge di Bilancio 2023)



! Questa agevolazione è **alternativa** all'esonero già previsto dall'art.8 del D.L. n. 4/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019 e riguarda i datori di lavoro privati che, **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, assumono lavoratori beneficiari di reddito di cittadinanza con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato**.

### **Beneficiari del Reddito di cittadinanza (Art. 1-13 D.L. n. 4/2019)**

Art. 8 del D.L. n. 4/2019 (conv. in L. n. 26/2019):

L'importo massimo di beneficio mensile non può comunque eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore assunto per le mensilità incentivate, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

Nel caso di licenziamento del beneficiario di Rdc effettuato nei trentasei mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo. Il datore di lavoro, contestualmente all'assunzione del beneficiario di Rdc stipula, presso il centro per l'impiego, ove necessario, un patto di formazione, con il quale garantisce al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale.



## BENEFICIARI RdC (comma 294, Legge di Bilancio 2023)

! Questa agevolazione è **alternativa** all’esonero già previsto dall’art.8 del D.L. n. 4/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019 e riguarda i datori di lavoro privati che, **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, assumono lavoratori beneficiari di reddito di cittadinanza con contratto di lavoro subordinato **a tempo indeterminato**.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, i datori interessati ad accedere all’incentivo economico per percettori di RdC devono

- compilare il modulo di domanda presente sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it),
- nella sezione “Portale delle Agevolazioni”,
- denominato “SRDC - Sgravio Reddito di Cittadinanza – art. 8 del d.l. n. 4/2019”.

Una volta inviata la domanda telematica, mediante i sistemi informativi, l’Inps:

1. calcolerà l’ammontare e durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul RdC in suo possesso e all’ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
2. Consulterà il Registro nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere aiuti de minimis;
3. verificherà che il lavoratore sia percettore di RdC;
4. fornirà un riscontro di accoglimento della domanda, contestualmente elaborando il relativo piano di fruizione.



## Assunzioni agevolate

### BENEFICIARI RdC



### GIOVANI UNDER 36



### DONNE SVANTAGGIATE



Per **TUTTE** le misure  
l'applicazione dell'esonero è  
**subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea,**  
in considerazione del fatto che le misure in parola sono da ricomprendersi  
fra quelle previste dagli artt. 107 e 108 del TFUE.

Successivamente all'autorizzazione della Commissione,  
sarà necessario il documento di prassi operativa  
pubblicato da Inps con apposita circolare e/o messaggio.

# LE MISURE AGEVOLATIVE CHE NON TROVANO PIU' APPLICAZIONE NEL 2023

SCOPO DELL'AGEVOLAZIONE	TIPOLOGIA DI AGEVOLAZIONE CESSATA
<p align="center"><b>SOSTEGNO AD AZIENDE E LAVORATORI COLPITI DALLA CRISI ECONOMICA DERIVANTE DAL POST PANDEMIA E DAL CONFLITTO FRA RUSSIA E UCRAINA</b></p>	<p align="center">Rimborso utenze per energia (D.L. 115/2022 convertito in L. 142/2022)</p>
	<p align="center">Innalzamento della soglia di esenzione fringe benefit a 3000 euro (D.L. 176/2022)</p>
	<p align="center">Smart working semplificato (Legge di conversione del D.L.115/2022, art.25-bis che ripristina le regole dello smart working emergenziale così come previsto dall' art.90 <del>Decreto Bilancio</del> , D.L.34/2020)</p>
	<p align="center">Esonero contributivo per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato di soggetti che provengano da aziende per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'art.1, c.852, L.296/2006 ovvero di lavoratori licenziati per riduzione di personale da dette imprese nei sei mesi precedenti e di lavoratori impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento da parte delle imprese suddette. (Legge di Bilancio 2022, modificato dal D.L. 21/2022, convertito in L.51/2022)</p>
	<p align="center">Smart working agevolato per genitori di figli under 14 (D.L. 115/2022 convertito in L. 142/2022)</p>
<p align="center"><b>SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'</b></p>	<p align="center">Esonero pari al 50% dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato (Legge di Bilancio 2022)</p>

# SMART WORKING E CONGEDI PARENTALI



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
CONSIGLIO PROVINCIALE DI  
NAPOLI

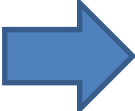
# SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI

(comma 306, Legge di Bilancio 2023)



**Fino al 31 marzo 2023**, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute (04/02/2022), il datore di lavoro assicura 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'elenco dei lavoratori fragili è definito dal Ministero della Salute con Decreto del 04/02/2022:**

- 
- 1. Lavoratori con gravi patologie croniche;**
  - 2. Lavoratori con marcata compromissione della risposta immunitaria;**
  - 3. Pazienti oncologici in cura con farmaci immunosoppressivi o soggetti a dialisi;**
  - 4. Pazienti che presentano 3 o più delle seguenti condizioni:**
    - a) cardiopatia ischemica;**
    - b) fibrillazione atriale;**
    - c) scompenso cardiaco;**
    - d) ictus;**
    - e) diabete mellito;**
    - f) bronco-pneumopatia ostruttiva cronica**
    - g) epatite cronica**
    - h) obesità.**

# SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI

## (comma 306, Legge di Bilancio 2023)



## Modalità di comunicazione dei periodi di lavoro agile per i lavoratori fragili

31 dicembre 2022

Considerato che la legge n. 197 del 29 dicembre 2022, articolo 1, comma 306 ha prorogato fino al 31 marzo 2023 il diritto per i **lavoratori fragili** di svolgere la prestazione lavorativa in **modalità di lavoro agile**, si informa che **fino al 31 gennaio 2023** le relative comunicazioni per i soggetti "fragili", ovvero coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della Salute di cui all'art. 17, comma 2, del DL 24 dicembre 2021, n. 221, dovranno essere trasmesse mediante l'applicativo disponibile al sito [servizi.lavoro.gov.it](https://servizi.lavoro.gov.it), denominato "Smart working semplificato". Tale modalità potrà essere utilizzata fino al 31/01/23 unicamente per i lavoratori "fragili" per periodi di lavoro agile con durata "collocata" **non oltre al 31 marzo 2023**.

Si dà altresì avviso che **dal primo febbraio 2023** le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi per oggetto il periodo di lavoro agile dal 01/02/23 al 31/03/23 dovranno essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile sempre al sito [servizi.lavoro.gov.it](https://servizi.lavoro.gov.it), denominato però "Lavoro agile".

Resta fermo che le comunicazioni dei periodi di lavoro agile per le restanti categorie di lavoratori soggetti alla procedura ordinaria dovranno continuare a essere trasmesse mediante l'applicativo "Lavoro agile" già in uso.

# SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI

(comma 306, Legge di Bilancio 2023)



## IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

### NOVITÀ → D.Lgs 30 giugno 2022, n. 105

I datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi di smart working sono tenuti a riconoscere priorità alle richieste di accesso al lavoro agile formulate da:

- ▶ lavoratori con figli fino a 12 anni o, senza alcun limite di età, in caso di figli disabili;
- ▶ lavoratori disabili in situazione di gravità accertata;
- ▶ dipendenti che fruiscono di permessi fino al terzo anno di vita del figlio disabile in situazione di gravità accertata o per l'assistenza ad una persona con disabilità in situazione di gravità accertata;
- ▶ lavoratori caregivers (secondo quanto disposto dall'articolo 1, comma 255, della L. n. 205/2017).
  - “Si definisce caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della Legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della Legge 11 febbraio 1980, n. 18”.

## SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI (comma 306, Legge di Bilancio 2023)



### IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?



Rifiuto, opposizione o ostacolo *alla fruizione del lavoro agile*:

- ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

## SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI (comma 306, Legge di Bilancio 2023)



### IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

## Come devo comunicarlo agli Enti? ↴

L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile ed eventuali variazioni o modifiche sono soggetti alle comunicazioni obbligatorie previste dall'art. 9-bis del D.L. nr. 510 del 1 ottobre 1996, convertito con modificazioni dalla L. nr. 608 del 28 novembre 1996.

- **Rientra quindi tra gli atti da comunicare in via obbligatoria al centro per l'impiego competente. Quando?**

Differenti interpretazioni: entro il giorno antecedente o entro 5 giorni? Al fine di facilitare tale adempimento è stata predisposta un'apposita area del sito del Ministero del Lavoro per deposito individuale o massivo.



# SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI (comma 306, Legge di Bilancio 2023)



## IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

### Come devo comunicarlo agli Enti? ↩

**Ministero del Lavoro 26/08/2022**

Per quanto attiene al termine entro cui effettuare questo adempimento, occorre considerare che lo stesso si riferisce a una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, nella logica di favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, la relativa comunicazione andrà effettuata **entro il termine di cinque giorni**, ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 5, del Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, con le conseguenze sanzionatorie di cui all'articolo 19, comma 3, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, espressamente richiamato nel nuovo comma 1, ultimo periodo, dell'articolo 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81.

# SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI

(comma 306, Legge di Bilancio 2023)



## IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

Come devo comunicarlo agli Enti? 

FAQ Ministero del Lavoro

### Qual'è il termine entro il quale bisogna inviare la comunicazione di smart working?

I datori di lavoro privati devono inviare la comunicazione di smart working di inizio periodo della prestazione in modalità agile o di proroga entro 5 giorni successivi rispettivamente dall'inizio della prestazione in modalità agile o dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo (es. un periodo con inizio il 10 gennaio 2023 deve essere comunicato entro il 15 gennaio dello stesso anno, la proroga di un periodo precedentemente limitato al 31 marzo 2023 deve essere comunicato entro il 5 aprile dello stesso anno).

I datori di lavoro pubblici e le agenzie di somministrazione devono inviare le suddette comunicazioni entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile o, nel caso di proroga, dell'ultimo giorno del periodo comunicato prima dell'estensione del periodo (es. un periodo con inizio in un qualsiasi giorno del mese di gennaio 2023 deve essere comunicato entro il 20 febbraio dello stesso anno, la proroga di un periodo precedentemente limitato al 31 marzo 2023 deve essere comunicato entro il 20 aprile dello stesso anno)

# SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI (comma 306, Legge di Bilancio 2023)



## IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

### Come devo comunicarlo agli Enti? ↩

**VISTO** altresì l'articolo 23 della citata legge n. 81 del 2017, recante "*Obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*", come modificato dall'articolo 41-bis del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122, il quale al comma 1 prevede che il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali dal 01/09/2022

Decreto Ministeriale n. 149 del 22/08/2022

## SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI (comma 306, Legge di Bilancio 2023)



### IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

#### Come devo comunicarlo agli Enti? ↩

Considerata la necessità di **garantire a tutti i soggetti obbligati e abilitati la possibilità di adeguarsi alle modalità definite dal Decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022**, per assolvere agli obblighi di comunicazione previsti dall'art. 23, primo comma, della Legge n. 81/2017 (come modificato dall'articolo 41 bis del Decreto Legge. n. 73/2022, convertito con modificazioni in Legge 4 agosto 2022, n. 122), si comunica che **il termine per l'adempimento** fissato al 1° dicembre 2022 si intende **differito al 1° gennaio 2023**.

Si informa inoltre che **dal 15 dicembre 2022 sarà resa disponibile una modalità alternativa per l'inoltro massivo delle comunicazioni di lavoro agile mediante l'applicativo informatico**, che consentirà, tramite un file Excel, di assolvere ai predetti obblighi in modo più semplice e veloce.

# SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI

(comma 306, Legge di Bilancio 2023)



## IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

Quali sono i dati da comunicare? ↪

- **Dati del datore di lavoro**
- **Dati del lavoratore**
- **Tipologia di lavoro agile attivata**
- **Durata**

**!** ~~Gli accordi di lavoro agile devono obbligatoriamente essere depositati presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (non più dal 01/09/22).~~

# SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI

(comma 306, Legge di Bilancio 2023)



## IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

### Come si provvede alla comunicazione obbligatoria? ↩

La procedura è a disposizione sul sito Cliclavoro, al quale si deve accedere tramite credenziali.

[https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=Servizi Home](https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome)



SMARTWORKING

Inserendo o selezionando il soggetto abilitato si accede all'area di ricerca.

# SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI

(comma 306, Legge di Bilancio 2023)








## IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

### Come si provvede alla comunicazione obbligatoria? ↩

È possibile ricercare accordi già depositati tramite “**Ricerca**”.

Per gli accordi già depositati è possibile:

- annullare la sottoscrizione;
- modificare la sottoscrizione;
- fare il download dell'accordo caricato e della ricevuta.

Codice Comunicazione	Codice Fiscale datore di lavoro	Codice Fiscale lavoratore	Data inizio	Data fine					
									

# SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI

(comma 306, Legge di Bilancio 2023)



## IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

### Come si provvede alla comunicazione obbligatoria? ↩

Per depositare nuovi accordi:

Scegliendo “**Caricamento massivo**” si seleziona il tipo di comunicazione (inizio, modifica, annullamento) e si carica il file tramite “Upload file” andando poi a verificarne l’esito.

È inoltre possibile comunicare un **nuovo accordo** tramite “**Nuova comunicazione**”.

🏠 Home Lavoro Agile

➕ Gestione

✉ Nuova Comunicazione

📁 Ricerca

✓ Abilitazione Servizi Rest

📁 Caricamento massivo

📄 Carica nuovo file

📈 Storico file





# SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI (comma 306, Legge di Bilancio 2023)

## IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

### Come si provvede alla comunicazione obbligatoria? ↩

Tramite “**Compila**” si ricerca il datore di lavoro.

Per inserire in delega un'azienda: “Associa nuova azienda” ricercandola tramite codice fiscale e poi associandola.

<https://servizi.lavoro.gov.it/GestioneProfilo/ProfiloUtente>

**Comunicazione Accordo di Lavoro agile  
(Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)**

#### Sezione 1 - Datore di lavoro

Codice Fiscale\*

Ragione sociale\*



## SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI (comma 306, Legge di Bilancio 2023)

### IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

## Come si provvede alla comunicazione obbligatoria? ↩

Nella sezione “**Lavoratore**” è necessario inserire il codice fiscale del lavoratore con cui è stato sottoscritto l’accordo e scegliere “Verifica Rapporto Lavoro Attivo”. In tal modo verranno prelevati i dati del dipendente e del rapporto di lavoro, risultando comunque modificabili. Inserire PAT Inail e voce di tariffa su cui è assicurato il dipendente.

#### Sezione 2 - Lavoratore

Codice Fiscale*	<input type="text"/>	Data Nascita*	<input type="text"/>
Cognome*	<input type="text"/>		
Nome*	<input type="text"/>		
Comune o Stato straniero di nascita*	<input type="text"/>		



## SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI (comma 306, Legge di Bilancio 2023)

### IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

Come si provvede alla comunicazione obbligatoria?



**Sezione 3 - Rapporto di lavoro**

Data inizio\*  Tipologia\*

Tipologia \*  Tempo indeterminato  Tempo determinato  Apprendistato

**Dati INAIL**

PAT\*  Voce di tariffa\*

Nella sezione “**Accordo di lavoro agile**” inserire la data di sottoscrizione dell’accordo, la tipologia (tempo indeterminato o tempo determinato), la data inizio e, se a tempo determinato, la data fine, oltre alla tipologia di comunicazione.

**Allegare l’accordo e scegliere “Invia Comunicazione”. Salvare la ricevuta di invio. Il codice comunicazione è presente anche nella sezione “Ricerca”. (non più dal 01/09/22)**



## SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI (comma 306, Legge di Bilancio 2023)

### IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

Come si provvede alla comunicazione obbligatoria? ↩

#### Sezione 4 - Accordo di Lavoro agile

Data sottoscrizione accordo\*

Periodo Validità Accordo

Tipologia durata \*  Tempo indeterminato  Tempo determinato

Data inizio\*

Data cessazione(\*)<sup>1,2</sup>

#### Sezione 5 - Dati d'invio

Tipologia comunicazione\*

- Inizio periodo
- Modifica
- Annullamento sottoscrizione
- Recesso<sup>3</sup>

- <sup>1</sup> Obbligatoria nel caso di tipologia durata "Tempo determinato"
- <sup>2</sup> Obbligatoria nel caso di tipologia comunicazione "Recesso"
- <sup>3</sup> Ai sensi dell'articolo 19, comma 2 della legge n. 81/2017

## SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI (comma 306, Legge di Bilancio 2023)



### IL LAVORO AGILE: COS'È SUCCESSO NEL 2022?

Come si provvede alla comunicazione obbligatoria? ↷

#### Comunicazione Accordo di Lavoro agile (Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)

Data invio\*<sup>1</sup>

Codice comunicazione\*<sup>1</sup>

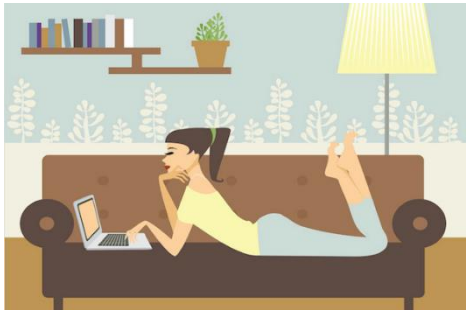
Identificativo periodo\*<sup>1</sup>

#### Sezione 5.1 - Soggetto Abilitato

Tipologia S. A. (\*)<sup>2</sup>

Codice Fiscale S. A. (\*)<sup>2</sup>

# SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI (comma 306, Legge di Bilancio 2023)



## CARICAMENTO MASSIVO

### Inizio

Datore di lavoro		Lavoratore				Rapporto di Lavoro				Accordo Lavoro Agile			
Codice Fiscale	Codice Fiscale	Cognome	Nome	Data nascita	Comune o Stato straniero di nascita	Data inizio	Tipologia	PAT	Voce di tariffa INAIL	Data sottoscrizione accordo	Tipologia	Data inizio	Data cessazione

### Annullamento

<b>Comunicazione Lavoro Agile</b>
<b>Codice comunicazione precedente</b>

### Modifica

Comunicazione Lavoro Agile	Rapporto di lavoro			Accordo Lavoro Agile		
Codice comunicazione precedent	Tipologia	PAT	Voce di tariffa INAIL	Data sottoscrizione accordo	Tipologia	Data cessazione

### Recesso

Comunicazione Lavoro Agile	Accordo Lavoro Agile
Codice comunicazione precedente	Data cessazione

## SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI (comma 306, Legge di Bilancio 2023)

### SANZIONI

Sanzioni per inosservanza o ritardo nella comunicazione telematica:

- sanzione amministrativa compresa tra **100 e 500 euro** per ogni lavoratore interessato.



# SMART WORKING DAL 1° GENNAIO 2023







## COSA CAMBIA?










Dal 1° gennaio 2023 il lavoro agile abbandona le regole emergenziali e torna a quelle ordinarie, fatto salvo per i lavoratori fragili, per cui la Legge di Bilancio va a prorogare, fino al 31 marzo 2023, il diritto di accesso alla modalità agile e le relative modalità semplificate collegate alla procedura di comunicazione on line



### Fino al 31 dicembre 2022

-  Strumento per evitare il contagio in ambiente di lavoro
-  Disposizione del datore di lavoro
-  Non è necessario contratto scritto o regolamento aziendale
-  La prestazione può essere resa anche completamente da remoto
-  Non è prevista la possibilità di recesso da parte del lavoratore
-  Generalmente vengono rispettati i normali orari di lavoro aziendale
-  Comunicazione telematica massiva semplificata

### Dal 1° gennaio 2023

-  Strumento di organizzazione efficace ed efficiente dell'attività lavorativa
-  Accordo fra le parti
-  Necessario accordo individuale scritto
-  La prestazione deve essere svolta in parte anche in azienda
-  Devono essere previste tempistiche e modalità di recesso per lavoratore e datore di lavoro
-  Vengono meno ex lege i vincoli di orario, necessario garantire adeguata disconnessione
-  Procedura on line ordinaria, come previsto dal Ministero del Lavoro in data 22.08.2022 con DM 149/2022 entro 5 giorni dall'accesso alla modalità agile

Riferimenti normativi:

Artt. 18-24 L. 81/2017, come modificata dalla L.122/2022 (di conversione del D.L.73/2022), Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile nel settore privato 7/12/2021, Legge 197/2022








# SMART WORKING DAL 1° GENNAIO 2023

## A OGNI LAVORATORE LA SUA MODALITA' DI ACCESSO

Dal 1° gennaio 2023 il lavoro agile abbandona le regole emergenziali e torna a quelle ordinarie, fatto salvo per i lavoratori fragili, per cui la Legge di Bilancio va a prorogare, fino al 31 marzo 2023, il diritto di lavorare in regime di smart working.

 <b>TIPOLOGIA DI LAVORATORE</b>	 <b>PROCEDURA DI ACCESSO</b>	 <b>FOCUS</b>
<b>GENERALITA' DEI LAVORATORI</b>	<b>PROCEDURA ORDINARIA</b> Obbligo di sottoscrizione accordo individuale Comunicazione tramite procedura on line ordinaria entro 5 giorni dalla data di inizio della prestazione in modalità agile	<b>I CONTENUTI MINIMI DELLA PROCEDURA ORDINARIA</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stabilire la durata dell'accordo, che può essere a tempo determinato o indeterminato</li> <li>2. Stabilire le modalità di recesso</li> <li>3. Definire le fasce di reperibilità, i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione</li> <li>4. Definire gli obiettivi e specificare che si tratta di una diversa modalità organizzativa, non di un diverso contratto: i diritti del lavoratore non subiscono variazioni</li> <li>5. Indicare le modalità di richiesta degli istituti contrattuali più comuni (malattia, ferie, straordinario, ecc.) e prevedere la regolamentazione dell'eventuale buono pasto aziendale</li> <li>6. Regolamentare l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, stabilendo le modalità di richiesta e accesso al lavoro agile</li> <li>7. Stabilire le modalità e la tempistica per un eventuale richiamo del lavoratore in azienda qualora ci sia la necessità</li> <li>8. Identificare le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e le condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi nazionali ed aziendali</li> <li>9. Indicare le mansioni che possono beneficiare dello smart working</li> <li>10. Sarebbe utile indicare anche le eventuali regole sulla scelta dei lavoratori*</li> <li>11. Fornire l'elenco della strumentazione tecnologica data in dotazione, definendo l'esercizio del potere di «controllo da remoto», nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4 della L. n. 300/1970</li> <li>12. Fornire le informazioni per la corretta gestione delle misure previste in materia di privacy e sicurezza</li> </ol> <p><small>*ad esempio se qualcuno ha la priorità per carichi di famiglia, per salute, per anzianità di servizio, per la distanza della residenza rispetto alla sede di lavoro ecc..</small></p> <p><b>DO'S</b> <b>DEFINIRE LE CONDIZIONI D'ACCESSO AL LAVORO AGILE MEDIANTE REGOLAMENTO AZIENDALE NON SOSTITUISCE L'ACCORDO INDIVIDUALE, MA SEMPLIFICA E VELOCIZZA LA STIPULA DEGLI ACCORDI INDIVIDUALI</b></p>
<b>LAVORATORI POSITIVI AL COVID-19</b>	<b>PROCEDURA ORDINARIA</b> Solo se il lavoratore risulta asintomatico e con il benessere del medico di base. Obbligo di sottoscrizione accordo individuale Comunicazione tramite procedura on line ordinaria entro 5 giorni dalla data di inizio della prestazione in modalità agile	
<b>GENITORI DI FIGLI UNDER 14</b>	<b>PROCEDURA ORDINARIA</b> Da gennaio si torna alle misure ordinarie per i lavoratori di figli under 14. Obbligo di sottoscrizione accordo individuale Comunicazione tramite procedura on line ordinaria entro 5 giorni dalla data di inizio della prestazione in modalità agile  Nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs.105/2022 i datori di lavoro dovranno dare priorità alle richieste di smart working di chi ha figli fino a 12 anni o disabili, dai lavoratori disabili o che si prendono cura di altri familiari che hanno bisogno di assistenza.	
<b>LAVORATORI FRAGILI</b>	<b>DIRITTO SOGGETTIVO DI ACCESSO AL LAVORO AGILE</b> Non è necessaria la sottoscrizione di un accordo individuale, ma si tratta dell'esercizio di un diritto del lavoratore, nel rispetto dell'organizzazione aziendale e della qualifica del lavoratore. il diritto è prorogato dalla Legge di Bilancio fino al 31/03/2023	<b>CHI SONO I LAVORATORI FRAGILI</b> L'elenco è definito dal Ministero della Salute con Decreto del 4/02/2022: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lavoratori con gravi patologie croniche;</li> <li>2. Lavoratori con marcata compromissione della risposta immunitaria;</li> <li>3. Pazienti oncologici in cura con farmaci immunosoppressivi o soggetti a dialisi;</li> <li>4. Pazienti che presentano 3 o più delle seguenti condizioni:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. cardiopatia ischemica;</li> <li>b. fibrillazione atriale;</li> <li>c. scompenso cardiaco;</li> <li>d. ictus;</li> <li>e. diabete mellito;</li> <li>f. bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;</li> <li>g. epatite cronica;</li> <li>h. obesità'.</li> </ol> </li> </ol>

## SMART WORKING LAVORATORI FRAGILI (comma 306, Legge di Bilancio 2023)

### ! VERSO LA PROROGA FINO AL 30/06/2023

Il ministro del Lavoro Marina Calderon ha lasciato intendere che ci potrebbe essere la proroga fino al **30/06/2023**.

*«Il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali sosterrà ogni iniziativa volta alla proroga almeno trimestrale» dello smart working per i lavoratori fragili, ha detto l'esponente di governo «al fine di proseguire nell'azione di protezione dei soggetti più esposti al rischio Covid. È già in corso una interlocuzione tecnica con i competenti uffici del ministero della Pa per la valutazione congiunta dell'intervento ma daremo parere favorevole».*

La proroga dello smart working per i lavoratori fragili è contenuta in due emendamenti segnalati al decreto Milleproroghe, uno del Pd e l'altro di M5S. Quello dei democratici, a prima firma Susanna Camusso, proroga la misura in scadenza il 31 marzo al 30 giugno 2023. Quello dei pentastellati, a prima firma Barbara Guidolin, prevede invece la proroga fino al 31 dicembre.



## CONGEDO PARENTALE (comma 359, Legge di Bilancio 2023)

Al primo periodo del comma 1 dell'articolo 34 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: “, *elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione*”. La disposizione di cui al primo periodo si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità di cui rispettivamente al capo III e al capo IV del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001 successivamente al 31 dicembre 2022.

La disposizione prevede **l'incremento dal 30% all'80%** dell'indennità per congedo parentale nel **limite massimo di un mese**, da usufruire, in alternativa tra i genitori, entro il sesto anno di vita del figlio, con **esclusivo riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori, che terminano il periodo di congedo di maternità o paternità successivamente al 31 dicembre 2022.**



## CONGEDO PARENTALE (comma 359, Legge di Bilancio 2023)

Pertanto, per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi.

Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23.

## CONGEDO PARENTALE (comma 359, Legge di Bilancio 2023)



### INPS circolare 4 del 16/01/2023 – Congedo parentale

Per la durata massima di un mese e fino al sesto anno di vita del bambino, è prevista l'elevazione dell'indennità dal 30% all'80% della retribuzione.

In particolare, la nuova misura - che può essere fruita in alternativa tra i genitori - trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022 e sarà illustrata, nel dettaglio, con specifica successiva circolare.

### Cosa è successo nel 2022? ↩

- "**congedo di paternità**" è l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del D.Lgs 51/2001;
- "**congedo di paternità alternativo**": è l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti dall'articolo 28 del D.Lgs 51/2001;



## CONGEDO PARENTALE (comma 359, Legge di Bilancio 2023)

### **art. 27-bis D.Lgs 51/2001 - CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO**

- Il padre ne fruisce dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, per un periodo di dieci giorni lavorativi (venti in caso di parto plurimo), non frazionabili ad ore.
- Entro lo stesso arco temporale, il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio.
- E' fruibile anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
- Si applica anche al padre adottivo o affidatario
- Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo.



## CONGEDO PARENTALE

(comma 359, Legge di Bilancio 2023)

**art. 27-bis D.Lgs 51/2001 - CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO**

### Come viene richiesto?



Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.





## CONGEDO PARENTALE (comma 359, Legge di Bilancio 2023)

### TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

#### CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

indennità giornaliera pari al **100%** della retribuzione



#### CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

indennità giornaliera pari al **80%** della retribuzione



## CONGEDO PARENTALE (comma 359, Legge di Bilancio 2023)



### Cosa è successo nel 2022? ↩

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per i seguenti periodi:

- **madre lavoratrice:** un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- **padre lavoratore:** un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette, qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi elevabili a 11.

*In caso di unico genitore o affidamento esclusivo: un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi.*



## CONGEDO PARENTALE (comma 359, Legge di Bilancio 2023)

### Cosa è successo nel 2022? Il trattamento economico ↩

Ciascun genitore lavoratore ha diritto a tre mesi (non trasferibili) di indennità pari al 30% della retribuzione (**3 mesi alla lavoratrice madre + 3 mesi al lavoratore padre**);

Inoltre, in alternativa tra loro, i genitori hanno diritto, ad ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione (**3 mesi ad uno solo dei due genitori**);

In caso di genitore unico, gli spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo **massimo di nove mesi**.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori (oltre 9 mesi sopra descritti), fino al **dodicesimo anno di vita del bambino**, (e non più fino all'ottavo) spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

## CONGEDO PARENTALE (comma 359, Legge di Bilancio 2023)



### Cosa è successo nel 2022?



I periodi di congedo parentale non possono comportare riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

In caso di fruizione del congedo di paternità – obbligatorio e alternativo - il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

# LE NOVITA' SULLE PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
CONSIGLIO PROVINCIALE DI  
NAPOLI



## Definizione di PRESTAZIONE OCCASIONALE

Viene modificato il D.L. 50/2017 convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2017, n. 96.  
Inps recepisce le nuove disposizioni normative con Circolare n° 6 del 19-01-2023

In particolare, le modifiche impattano sulla definizione di lavoro occasionale di cui all'art. 54 bis ai sensi del quale per prestazioni di lavoro occasionale si intendono “le attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile (1/1 – 31/12):



- per **CIASCUN PRESTATORE**, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;

- per **CIASCUN UTILIZZATORE**, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a ~~5.000,00 euro~~ **10.000,00 euro**;

- per le prestazioni complessivamente rese **DA OGNI PRESTATORE IN FAVORE DEL MEDESIMO UTILIZZATORE**, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.”

## Definizione di PRESTAZIONE OCCASIONALE



**VIENE INTRODOTTO L'ART. 1-BIS.**

Le disposizioni del comma 1 si applicano, entro i limiti stabiliti dal presente articolo, anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1.

**VIENE SOPPRESSO IL COMMA 8 BIS**

~~8-bis. Per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica di cui al comma 9, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.~~



## Chi lo può utilizzare?



## DIVIETO DI UTILIZZO



a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze piu' di 5 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, ~~ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attivita' lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori;~~

b) da parte delle imprese del settore agricolo, ~~salvo che per le attivita' lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;~~

c) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;

d) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.





## LIMITI ECONOMICI

**Per ciascun  
prestatore**



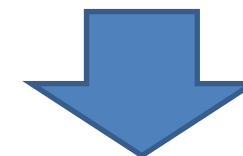
**5.000 euro** con  
riferimento alla  
totalità degli  
utilizzatori

**Per ciascun  
utilizzatore**



**10.000 euro** con  
riferimento alla  
totalità dei  
prestatori

**Ogni prestatore in  
favore dello stesso  
utilizzatore**



**2.500 euro** per le  
prestazioni rese  
complessivamente



## LIMITI ECONOMICI

L'importo da considerare è quello **netto**, cioè quello spettante al prestatore a prescindere dal costo complessivo dell'ora di lavoro.

Ai fini reddituali, sono conteggiati al **75%** del loro importo i compensi per prestazioni di lavoro occasionale rese dai seguenti soggetti:



- titolari di pensione di vecchiaia o d'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 presso l'Università;
- disoccupati che abbiano reso la Did;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) o di altre prestazioni di sostegno del reddito.



Detto computo ridotto, cioè pari al 75%, **riguarda esclusivamente i limiti** di 10.000 euro **fissati per l'utilizzatore** e non anche quelli del prestatore.

# PRESTAZIONI OCCASIONALI SETTORE AGRICOLO



ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO  
CONSIGLIO PROVINCIALE DI  
NAPOLI

# CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA

(comma 343-345, Legge di Bilancio 2023)



**Revisione dell'art. 54-bis. D.L. n. 50/2017 conv. in L. n. 96/2017:**

## NUOVI COMMI 16, 17 E 20

- |                 |  |
|-----------------|--|
| <b>Comma 16</b> | <p>La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, <del>tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</del></p>   |
| <b>Comma 17</b> | <p>L'utilizzatore ..... è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione,..... una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore;</li> <li>b) il luogo di svolgimento della prestazione;</li> <li>c) l'oggetto della prestazione;</li> <li>d) La data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di <del>imprenditore agricolo</del>, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni;</li> <li>e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata, <del>fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16, fermo restando che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera d) del presente comma.</del></li> </ol> <p>Copia della dichiarazione, contenente le informazioni di cui alle lettere da a) ad e) è trasmessa, in formato elettronico, oppure e' consegnata in forma cartacea prima dell'inizio della prestazione.</p> |



# CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA

(comma 343-345, Legge di Bilancio 2023)

Revisione dell'art. 54-bis. D.L. n. 50/2017 conv. in L. n. 96/2017:

## NUOVI COMMI 16, 17 E 20

- **Comma 20**

In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, del limite di importo di cui al comma 1, lettera c), o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato;

~~Nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16.~~

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al primo periodo del comma 17 ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione, ~~salvo che la violazione del comma 14 da parte dell'imprenditore agricolo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8.~~ Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. In caso di violazione dell'obbligo informativo di cui al secondo periodo del comma 17, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.



# CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA

(comma 343-345, Legge di Bilancio 2023)

Introduzione in via **sperimentale** per il biennio **2023-2024**:

- del Contratto di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato per le attività stagionali in agricoltura;
- per una durata non superiore a 45 giornate annue
- per singolo lavoratore
- e rese da specifici soggetti.



**PERTANTO, DAL 2023 DIVIETO ASSOLUTO DI UTILIZZO  
DELLE PREST.O. IN AGRICOLTURA!  
(Vedi Circ. Inps 19/1/2023. n. 6 – punto 5)**



# CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA

(comma 343-345, Legge di Bilancio 2023)



## SOGGETTI AMMESSI



### Prestazioni rese da soggetti:

- che non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti all'instaurazione del rapporto di lavoro occasionale
- con eccezione dei pensionati

e che siano:

- a) disoccupati,
- b) pensionati,
- c) giovani studenti con meno di 25 anni di età se iscritti a corsi di studio compatibilmente con gli impegni scolastici oppure in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti all'università,
- d) detenuti o internati ammessi al lavoro all'esterno (ovvero soggetti in stato di semilibertà).

**Ai fini della valida instaurazione di tale tipologia di rapporto di lavoro, occorre un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva, nonché l'inoltro della comunicazione obbligatoria ex art. 9-bis D.L. n. 510/1996 al competente Centro per l'Impiego.**



# CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA

(comma 343-345, Legge di Bilancio 2023)

## ADEMPIMENTI E OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

1) Prima dell'inizio della prestazione inoltra al competente Centro per l'impiego la **comunicazione obbligatoria**.

**NB: Nella comunicazione i quarantacinque giorni di prestazione massima consentita si computano prendendo in considerazione esclusivamente le presunte giornate di effettivo lavoro e non la durata in sé del contratto di lavoro, che può avere una durata massima di dodici mesi.**

2) Corrisponde il **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**.

3) **Iscrizione dei lavoratori nel LUL anche 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.

3) **L'informativa al lavoratore** di cui al D.Lgs n. 152/97 si intende **soddisfatta nei confronti dei lavoratori con la consegna di copia della comunicazione di assunzione**.

4) **Versamento all'Inps della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola**, comprensiva anche di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati, con l'aliquota determinata ai sensi dell'art. 1, c. 45, L. n. 220/2010 per i territori svantaggiati, entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione, secondo modalità stabilite dall'Inps e dall'Inail





## CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA

(comma 343-345, Legge di Bilancio 2023)

Trattamento compenso al lavoratore:

- 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
- è **cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico**.

La contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore per lo svolgimento delle prestazioni lavorative è considerata **utile ai fini di eventuali successive prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione**, anche agricole, ed è **computabile ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o per il rinnovo del permesso di soggiorno**.

# CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA

(comma 343-345, Legge di Bilancio 2023)



## REGIME SANZIONATORIO

TIPOLOGIA VIOLAZIONE	SANZIONE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancata applicazione e rispetto dei CCNI e dei CCPL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La prestazione di lavoro agricolo occasionale è <b>PRECLUSA !</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superamento del limite delle 45 giornate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trasformazione a tempo Indeterminato</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Violazione obbligo comunicazione CP</li> <li>• Utilizzo di soggetti diversi di quelli ammessi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sanzione amministrativa pecuniaria</b> del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione (*)</li> <li>• <b>Non si applica la procedura della diffida</b></li> </ul>

(\*) salvo che la violazione da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore.

# CONTRATTO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA

(comma 343-345, Legge di Bilancio 2023)



NOTA MLPS 20 GENNAIO 2023, N. 462

- **Aggiornata** la procedura e modello **UNILAV**;
- **Inserito** nella tabella contratti il **codice H.03.03**.

I datori di lavoro agricolo dovranno quindi selezionare il già menzionato codice per comunicare l'instaurazione, la modifica o la cessazione del rapporto di lavoro come introdotto dalla Legge di Bilancio 2023.

- **QUOTA 103**
- **APE SOCIALE**
- **OPZIONE DONNA**





## QUOTA 103

La novità più importante è l'introduzione della cd. «Quota 103», chiamata anche «pensione anticipata flessibile».

Potrà essere utilizzata dai lavoratori iscritti alle gestioni Inps (dipendenti, pubblici, autonomi) **in possesso di 62 anni e 41 anni di contributi entro il 31 dicembre 2023.**

Si tratta di una sorta di evoluzione di Quota 100 (durata sino al 31 dicembre 2021) e Quota 102 (durata sino al 31 dicembre 2022) perché ne mutua tutte le principali caratteristiche già note (finestre mobili, incumulabilità con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, possibilità di cumulare – ai fini della contribuzione mista).



## QUOTA 103

Solo una differenza: la misura della pensione con quota 103 **non potrà essere di importo superiore a cinque volte il minimo** (cioè oltre 2.818,75€ lordi al mese) **sino al compimento dell'età di 67 anni**, raggiunta la quale il limite verrà rimosso.

Resta inteso che chi ha i requisiti di Quota 100 o Quota 102 rispettivamente entro il 31 dicembre 2021 o entro il 31 dicembre 2022 e sceglierà di pensionarsi nel 2023 non sarà coinvolto nel tetto.



## INCENTIVO ALLA PERMANENZA IN SERVIZIO

E' introdotto un incentivo per chi raggiunge i **requisiti minimi di Quota 103** (cioè 62 anni e 41 anni di contributi) **entro il 31 dicembre 2023** e sceglie di trattenersi in servizio.

Potrà chiedere (è una facoltà) al datore di lavoro (pubblico o privato) la corresponsione in **proprio favore dell'importo corrispondente alla quota a carico del medesimo dipendente di contribuzione alla gestione pensionistica** (di regola il 9,19%), con conseguente esclusione del versamento della quota contributiva e del relativo accredito.

In sostanza chi opta per l'incentivo avrà **una busta paga più alta ed una pensione più bassa**. L'attuazione della misura è demandata all'adozione di un decreto del ministero del lavoro atteso entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge di bilancio. Non è chiaro se l'opzione, una volta esercitata, sia revocabile.



## APE SOCIALE

### **C'è il rinnovo dell'ape sociale sino al 31 dicembre 2023.**

Immutate le categorie di lavoratori che possono accedere alla misura (disoccupati, caregivers, invalidi, addetti a mansioni gravose) nonché i relativi requisiti (63 anni e 30/36 anni di contributi a seconda dei profili di tutela).

## OPZIONE DONNA

### **Opzione Donna subisce una stretta.**

Sarà legata, infatti, al numero di figli e vincolata solo ad alcune situazioni (caregivers, invalidi, lavoratrici dipendenti/licenziate di aziende in crisi).



