

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 18/2022 del 31 dicembre 2022

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

LEGGE FINANZIARIA PER IL 2023. LE NOVITÀ IN AMBITO GIUSLAVORISTICO

Il 29 dicembre 2022 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge n. 197, finanziaria per il 2023, contenente una serie di misure di interesse per il mondo giuslavoristico, di cui si fornisce un primo, sintetico e sommario, riepilogo.

ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI A CARICO DIPENDENTE (RIDUZIONE CUNEO FISCALE)

L'art. 1, comma 281 della legge 197/2022 prevede, in via eccezionale e per i soli **periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, l'**esonero** sulla quota dei **contributi previdenziali** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti **a carico del lavoratore**, in misura pari al:

- 3% a condizione che la **retribuzione imponibile**, parametrata su base mensile per 13 mensilità, **non ecceda** l'importo di **1.923** Euro, maggiorata per la competenza di dicembre del rateo di 13°. La 14° ed eventuali altre mensilità non beneficiano di alcun esonero;
- 2% a condizione che la **retribuzione imponibile**, parametrata su base mensile per 13 mensilità, **non ecceda** l'importo di **2.692** Euro, maggiorata per la competenza di dicembre del rateo di 13°. La 14° ed eventuali altre mensilità non beneficiano di alcun esonero;

La riduzione dell'aliquota contributiva a carico lavoratore non comporta alcuna riduzione delle prestazioni pensionistiche.

Come già avvenuto per il 2022, il riferimento alla retribuzione imponibile di ciascun periodo di paga comporta che tale riduzione possa spettare, in uno o più periodi di paga, anche a lavoratori con una retribuzione teorica mensile superiore, laddove in uno o più periodi di paga si sia verificato un evento (ad es. malattia, infortunio, maternità, aspettativa non retribuita, assenza non retribuita, ecc.) che abbia comportato una riduzione dell'imponibile contributivo "normale" (di un mese, cioè, interamente retribuito).

Il governo, quindi, non ha ritenuto di fare riferimento a un criterio più equo, quale potrebbe essere la retribuzione teorica o normale (depurata, eventualmente, di poste aggiuntive eccezionali, quali premi o una tantum), preferendo un criterio più semplice e immediato, anche se iniquo.

PENSIONE ANTICIPATA FLESSIBILE (QUOTA 103) E DIVIETO DI SVOLGERE ALTRA ATTIVITÀ LAVORATIVA

L'art. 1, commi 283-285 introducono, in via eccezionale e per il solo anno 2023, la pensione anticipata flessibile (cd. **quota 103**) cui possono accedere i lavoratori con almeno 62 anni di età e 41 anni di contributi. Il diritto deve essere conseguito entro il 31.12.2023, ma può essere esercitato anche successivamente.

Il trattamento pensionistico subisce una decurtazione, piuttosto rilevante e, per quanto di interesse nella presente circolare, prevede il **divieto di cumulo**, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, **con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui**.

La disposizione, molto opportunamente, prevede per coloro che intendano accedere anticipatamente ad un trattamento pensionistico, il divieto pressoché generalizzato di svolgere qualsiasi attività lavorativa, con esclusione del **solo (e genuino) lavoro autonomo occasionale**, nel limite entro il quale non sono dovuti i contributi alla gestione separata (5.000 Euro annui) e questo fino al conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia (67 anni di età o 71 anni di età per il sistema contributivo in assenza di almeno 20 anni di contribuzione).

Si ricorda che per accedere a tale tipologia lavorativa occorre comunque effettuare la comunicazione preventiva telematica ed occorre, soprattutto, che l'autonomia dell'asserito rapporto di lavoro, sia effettiva e comprovabile e non sia tale solo formalmente.

È previsto un **incentivo al trattenimento in servizio** dei lavoratori che abbiano i requisiti per accedere alla pensione anticipata flessibile (quota 103), consistente nella facoltà di rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico nella gestione pensionistica obbligatoria. In conseguenza dell'esercizio della predetta facoltà, viene meno ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro a tali forme assicurative della quota a carico del lavoratore, a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell'esercizio della suddetta facoltà. Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, è corrisposta interamente al lavoratore.

Ovviamente, venendo meno la contribuzione pensionistica obbligatoria, i periodi lavorati in regime di trattenimento in servizio non sono utili ai fini pensionistici, né per il diritto, né per la misura e non comportano alcun aumento del trattamento pensionistico. L'attuazione di questo incentivo è subordinata all'emanazione di un apposito decreto ministeriale.

ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA PENSIONISTICA: APE SOCIALE E OPZIONE DONNA

Viene prorogata per tutto il 2023 l'**APE sociale**, alle stesse condizioni e modalità attualmente vigenti.

Viene prorogata, con modifiche e limitazioni, anche l'**opzione donna**, prevista a favore delle lavoratrici nei confronti delle lavoratrici che, **entro il 31 dicembre 2022**, hanno maturato un'**anzianità contributiva pari o superiore a trentacinque anni e un'età anagrafica di almeno sessanta anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni**, e che si trovano in una delle seguenti condizioni:

a) **assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità** ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (cd. *caregiver*, usando un anglicismo così *radical chic* e tanto invisito al ministro della cultura);

b) hanno una **riduzione della capacità lavorativa**, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, **superiore o uguale al 74 per cento**;

c) sono **lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale** presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Per le lavoratrici di cui alla presente lettera la riduzione massima di due anni del requisito anagrafico di sessanta anni di cui all'alinea del presente comma si applica a prescindere dal numero di figli.

PROROGA DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO PER NUOVE ASSUNZIONI

Le poderose e vigorose misure messe in campo dal governo in materia giuslavoristica continuano con la proroga dell'esonero contributivo, pari al **100%** dei complessivi **contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile** per **nuove assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato** di contratti a termine, effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, di:

- **percettori di reddito di cittadinanza**, per una durata di **12 mesi**
- giovani **under 36 mai occupati a tempo indeterminato**, per una durata di **36 mesi**, elevati a **48 mesi** per i datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Stante il richiamo operato all'art. 1, comma 10, della legge 178/2020, si deve ritenere si applichino an-

che i commi successivi da 11 a 15, per cui l'agevolazione **non spetta** ai datori di lavoro che abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, o procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. Inoltre, l'agevolazione è subordinata, ai sensi dell'art. 108, § 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea. Al riguardo, si ricorda che si è ancora in attesa dell'autorizzazione suddetta relativa al 2° semestre 2022

- **donne lavoratrici**, di cui all'art. 1, comma 16 della legge 17/2020 che a sua volta richiama l'art. 4, commi da 9 a 11 della legge 92/2012 (la "famigerata" legge Fornero ...) ossia:
 - donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
 - donne residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, indipendentemente dall'età;
 - lavoratrici che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, senza limiti di età;
 - donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Le assunzioni devono comportare un 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 dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e l'orario normale di lavoro a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 cod. civ. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Anche in questo caso, l'agevolazione è subordinata, ai sensi dell'art. 108, § 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

Si resta in attesa delle previste autorizzazioni della Commissione europea e delle istruzioni amministrative per la corretta gestione delle agevolazioni.

LAVORO AGILE FINO AL 31.3.2023 MA SOLO PER I LAVORATORI FRAGILI

Il comma 306 dell'art. 1 proroga fino al 31 marzo 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, del DL 221/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 11/2022 (patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità), il diritto di vedersi assicurato dal datore di lavoro, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei CCNL, ove più favorevoli.

ELEVAZIONE DELL'INDENNITÀ PER IL CONGEDO PARENTALE AL 80% PER 1 MESE

Il comma 359 eleva, a favore di uno dei genitori (indifferentemente) la **misura del congedo parentale dal 30% al 80% per un solo mese**. Dopo la riforma del congedo parentale, ciascuno dei genitori ha diritto di fruire individualmente di 3 mesi non cedibili all'altro genitore ed entrambi i genitori hanno diritto complessivamente a 3 mesi che possono essere fruiti indifferentemente dall'uno o dall'altro o in parte dall'uno o dall'altro.

Di questi ultimi 3 mesi, fruibili alternativamente da ciascun genitore, uno viene indennizzato in misura maggiorata (dal 30% al 80%) senza che vi sia un innalzamento della durata complessiva dei congedi. Una norma che va sicuramente incontro alle esigenze di semplificazione nella materia della gestione dei congedi parentali, già di suo molto semplice e lineare.

MODIFICHE AL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE (EX VOUCHER)

Il comma 342 modifica la disciplina del contratto di prestazione occasionale (Prest.O.) innalzando la soglia dei compensi erogabili da ciascun utilizzatore nei confronti della totalità dei prestatori da 5.000 euro a 10.000 euro.

La sapiente "mano" tecnica del ministro del turismo si intravede nell'inserimento del comma 1 bis all'art. 54 bis del DL 50/2017, convertito in legge, con modifiche, n. 96/2017 di uno specifico riferimento alla possibilità di stipulare tale tipologia contrattuale alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sala da ballo, night-club e simili. Diciamo una precisa definizione, quasi ad personam.

Infatti, mentre per la generalità degli utilizzatori il limite dimensionale è di 10 lavoratori occupati alle dipendenze (limite innalzato rispetto ai 5 originari), per tali imprese, peraltro di fondamentale importanza, non vi è limite di organico.

L'innalzamento del limite massimo di organico da 5 a 10 lavoratori comporta l'abrogazione della eccezione inizialmente prevista per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive operanti nel settore del turismo, che elevava il limite fino a 8 operatori. Evidentemente i ludi hanno un maggior rilievo rispetto al restante settore turistico.

Viene interamente abrogata e riscritta con una specifica normativa *ad hoc* la disciplina del lavoro occasionale nel settore agricolo.

PRESTAZIONI AGRICOLE DI LAVORO SUBORDINATO OCCASIONALE

Le **prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato** sono riferite ad **attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore**, rese da soggetti che, a eccezione dei pensionati, **non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti** all'instaurazione del rapporto, ovvero diverso da quello previsto dalla presente disciplina, quali:

- a) persone disoccupate, nonché percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpl) o dell'indennità di disoccupazione denominata DIS-COLL o del reddito di cittadinanza ovvero percettori di ammortizzatori sociali;
- b) pensionati di vecchiaia o di anzianità;
- c) 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, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'università;
- d) detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

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

I datori di lavoro agricoli sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, all'inoltro al competente Centro per l'impiego della comunicazione obbligatoria di assunzione UNILAV. 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**.

L'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato è preclusa ai datori di lavoro agricoli che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il prestatore di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato **percepisce il proprio compenso**, sulla base della retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative

ve sul piano nazionale, **direttamente dal datore di lavoro**.

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

L'iscrizione dei lavoratori nel libro unico del lavoro può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile. È prevista una informativa semplificata che viene soddisfatta dalla mera consegna di copia della comunicazione di assunzione.

Il datore di lavoro effettua il versamento della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola, comprensiva anche di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati, entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione, con modalità da definirsi in intesa tra INPS e INAIL.

In caso di superamento del limite di durata, il rapporto di lavoro si trasforma in un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione ovvero in caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli ammessi dalla norma, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione, salvo che la violazione da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

RIDUZIONE IMPOSTA SOSTITUTIVA SUI PREMI DI PRODUTTIVITÀ

Per i premi e le somme **erogati nell'anno 2023**, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, è ridotta al 5 per cento (dal 10 per cento originario). Naturalmente, si tratta dei premi di produttività che rispondono ai requisiti previsti dalla normativa vigente per l'assoggettamento ad un regime fiscale di favore e che sono stati concordati con le organizzazioni sindacali e tempestivamente depositati presso il Ministero del Lavoro.

DETAZZAZIONE DELLE MANCE PERCEPITE NEGLI ALBERGHI, BAR E RISTORANTI

Nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, **le somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità**, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici (quindi anche le mance elargite tramite POS, ad esempio), riversate ai lavoratori dipendenti (esclusivamente da datori di lavoro

privati e titolari di un reddito da lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro), **costituiscono redditi di lavoro dipendente** e, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, **sono soggette a un'imposta sostitutiva** dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota **del 5 per cento, entro il limite del 25 per cento del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro**. La ritenuta viene operata direttamente dal datore di lavoro.

Tali somme sono **escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi** di previdenza e assistenza sociale e dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e **non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto**.

Qualora le vigenti disposizioni, per il riconoscimento della spettanza o per la determinazione, in favore del lavoratore, di deduzioni, detrazioni o benefici a qualsiasi titolo, anche di natura non tributaria, facciano riferimento al possesso di requisiti reddituali, si tiene comunque conto anche della quota di reddito assoggettata all'imposta sostitutiva.

Con ampia riserva di fornire nuove e più specifiche indicazioni non appena saranno emanate le istruzioni amministrative per la corretta gestione delle importanti e rilevanti innovazioni introdotte dalla legge finanziaria (le più rilevanti e utili, in tema di agevolazioni, sono peraltro proroghe di agevolazioni precedenti, per le quali si dispone già di un quadro regolamentare sufficientemente completo).

E con l'ultima circolare di questo difficile e impegnativo 2022, sperando che il 2023 sia – semplicemente – un anno normale (ci si augura quasi insignificante se paragonato al triennio 2020-2022, fin troppo memorabile e impegnativo, per non dire nefasto), lo Studio Associato Picchio e Gorretta formula i migliori auguri di Buon Anno.

Senza botti per favore, per la salute e la serenità dei nostri amici animali !!!!

