

Art. 1, commi 63-84 – Detassazione dei premi di risultato al 5% per il 2023

Il comma 63 dell'art. 1 della legge di Bilancio per il 2023 dispone che *«Per i premi e le somme erogati nell'anno 2023, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento»*.

La norma si riferisce all'erogazione di risultato o di produttività e cioè a quell'elemento della retribuzione di natura monetaria e a carattere variabile introdotto dalla Legge di Bilancio per il 2016, la cui corresponsione è collegata alla misurazione e al raggiungimento di obiettivi di redditività, produttività e qualità del lavoro.

Fino al 2022 al premio si applicava normalmente un'imposta sostitutiva (agevolata) del 10%, che la legge di bilancio in commento riduce – per il solo anno 2023 – al 5%. La riduzione dell'imposta sostitutiva dal 10% al 5% per i cd. premi di produttività è dunque una misura temporanea, attuabile solo per i premi erogati quest'anno.

Si ricorda che l'attuazione di tale istituto è stata regolamentata dal Decreto interministeriale del 25 marzo 2016 e che l'Agenzia delle Entrate ha fornito nel tempo diversi chiarimenti (circolare n. 28/2016, n. 5/2018; risposte ad interpello n. 265/2022, n. 176/2021).

Come noto, il premio, per rientrare nelle agevolazioni fiscali, deve essere stato istituito da un contratto collettivo aziendale o territoriale depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione, così come previsto dal Decreto interministeriale del 25 marzo 2016.

L'accesso alle agevolazioni fiscali è riservato ai lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano percepito, nell'anno precedente a quello di percezione del premio, un reddito da lavoro dipendente non superiore ad 80.000 euro e può riguardare premi del valore massimo di 3.000 euro annui.

Art. 1, comma 281 – Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

Il comma 281 dell'art. 1 in commento proroga, con modifiche, lo speciale esonero già previsto nello scorso anno per la quota di contribuzione a fini previdenziali a carico del lavoratore.

Esso prevede infatti che *“In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto dall'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è riconosciuto nella misura di 2 punti percentuali con i medesimi criteri e modalità di cui al citato articolo 1, comma 121, della legge n. 234 del 2021 ed è incrementato di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”*.

Tale esonero, come noto, era stato introdotto dalla legge di bilancio 2022 (art. 1, c. 121, della legge n. 234/2021) nella misura dello 0,8 per cento sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, ad eccezione di quelli domestici, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, a condizione che la retribuzione imponibile di tali lavoratori, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non eccedesse l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Successivamente il cd. "decreto aiuti bis" (art. 20 del decreto-legge n. 115/2022, convertito dalla legge n. 142/2022) aveva incrementato il medesimo esonero di 1,2 punti percentuali per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022 per gli stessi lavoratori e alle medesime condizioni retributive poste con la prima previsione (art. 1, c. 121, della legge n. 234/2021).

Con la nuova norma introdotta dalla legge di bilancio in commento, l'esonero viene prorogato anche per il 2023, per la medesima platea di soggetti, e viene contestualmente disposto un ulteriore innalzamento della percentuale dal 2 al 3 per cento per coloro che hanno una retribuzione imponibile mensile non eccedente i 1.923 euro.

L'esonero in sostanza è riconosciuto, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023:

- in misura pari al 2% se la retribuzione imponibile mensile non eccede l'importo di 2.692 euro;
- in misura pari al 3% se la retribuzione imponibile mensile non eccede l'importo mensile di € 1.923 euro.

Resta invariata l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

In entrambi i casi, la retribuzione imponibile è parametrata su base mensile per 13 mensilità e i limiti di importo mensile sono maggiorati del rateo di tredicesima per la competenza del mese di dicembre.

Si ricorda che sull'argomento l'INPS ha emanato la circolare n. 43 del 22 marzo) ed i messaggi n. 3499 del 26 settembre 2022 e n. 4009 del 7 novembre 2022.

Art. 1, commi 283-285 - Disposizioni sul trattamento di pensione anticipata flessibile (Quota 103)

La legge di Bilancio per il 2023 ha definito la nuova versione della pensione anticipata – la cosiddetta "Quota 103" – che sostituisce le precedenti "Quota 102" (per l'anno 2022) e "Quota 100" (per l'anno 2021 e per l'anno 2020). Anche questa versione di flessibilità in uscita presenta requisiti in deroga rispetto alle condizioni previste per i trattamenti pensionistici ordinari fissati dalla legge Fornero (67

anni di età e 20 anni di contribuzione per la pensione di vecchiaia; 42 anni e 10 mesi di contributi, un anno in meno per le donne, per la pensione anticipata).

Per il solo anno 2023 sarà possibile accedere alla pensione anticipata con 62 anni di età e 41 anni di contribuzione da raggiungersi entro il 31 dicembre 2023. L'ammontare della pensione non subirà penalizzazioni o ricalcoli integralmente contributivi, ma non potrà superare 5 volte il trattamento minimo previsto a legislazione vigente (il tetto di importo si applica solo in relazione alle mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti di accesso al pensionamento ordinario).

L'accesso al pensionamento non è immediato, alla maturazione dei requisiti utili, ma è necessario un periodo di attesa per la liquidazione della prestazione ("finestra") pari a 3 mesi per i lavoratori del settore privato, sia dipendenti, che autonomi o parasubordinati, e 6 mesi per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni (per chi ha maturato i requisiti per la "Quota 103" al 31 dicembre 2022, la finestra si apre il 1° aprile 2023 se lavoratore del settore privato, il 1° agosto 2023 se dipendente pubblico).

La norma precisa che il diritto conseguito entro il 2023 potrà essere esercitato anche negli anni successivi, così come era già accaduto per "Quota 100" e "Quota 102".

Sempre in analogia con quanto già previsto in precedenza, la pensione "Quota 103" non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente, parasubordinato o autonomo, dal primo giorno di decorrenza del trattamento e fino alla maturazione dell'età per la pensione di vecchiaia ordinaria. Sino al compimento dell'età pensionabile è possibile percepire, nel periodo di godimento della prestazione sperimentale agevolata, i soli redditi derivanti da lavoro autonomo occasionale di cui all'art. 2222 del Codice civile, nel limite di 5.000 euro annui lordi di compensi.

Art. 1, commi 286-287 - Incentivi al trattenimento in servizio dei lavoratori

Il comma 286 stabilisce che i lavoratori dipendenti che abbiano maturato i requisiti minimi di cui ai commi 283-285 (quota 103, ovvero almeno 62 anni di età e 41 di contributi entro il 31 dicembre 2023), per l'accesso a questa speciale forma di pensionamento anticipato, possono rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico relativi all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive e esclusive della medesima.

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 predetta facoltà.

Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, è corrisposta interamente al lavoratore. La definizione delle modalità di attuazione di tale speciale forma di incentivo è demandata ad apposito decreto interministeriale da adottare entro 30 giorni (art. 1, c. 287).

Art. 1, commi 288-291 - Proroga dell'Ape Sociale

Viene prorogata anche per l'anno 2023 la disciplina dell'APE sociale.

Si ricorda che l'APE sociale consiste in un'indennità, corrisposta dall'INPS fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, a favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni (disoccupati, caregiver, invalidi civili, lavori gravosi, etc.), introdotta in via sperimentale a partire dal 1° maggio 2017 (art. 1, c. 179-186, della legge n.232/2016) e prorogata, in seguito a successivi interventi normativi, fino al 31 dicembre 2022 (art.1, commi 90-93 della legge n. 243/2021).

La proroga per il 2023 riguarda sia la previsione originaria che le modifiche introdotte da tale ultima disposizione.

Art. 1, commi 292 - Proroga (con significative modifiche) di Opzione donna

Viene prorogata anche per l'anno 2023, ma con significative modifiche in senso restrittivo, la cd. "Opzione donna" e cioè la speciale forma di accesso alla pensione introdotta originariamente come misura sperimentale dall'art. 1, c. 9, della legge n. 243/2004 in favore delle lavoratrici con determinati requisiti, a condizione che optassero per il sistema di calcolo contributivo integrale. La misura è stata successivamente rivista più volte e prorogata di anno in anno. In particolare, nel 2019 (art. 16 del D.L. n. 4/2019) venne estesa alle lavoratrici che, al 31 dicembre 2018, avevano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni, con età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome). Il predetto termine è stato quindi prorogato, da ultimo, al 31 dicembre 2021 (art. 1, c. 94, legge n. 234/2021).

Nella nuova versione introdotta dalla legge di Bilancio per il 2023 in commento, il pensionamento anticipato viene riservato alle lavoratrici che al 31 dicembre 2022 avevano raggiunto almeno 35 anni di anzianità contributiva e 60 anni di età (il requisito di età si riduce di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni).

Oltre all'aumento del requisito anagrafico (60 anni) rispetto alle precedenti versioni di "opzione donna", la norma subordina l'accesso al pensionamento all'esistenza di particolari condizioni personali/familiari delle optanti che delimitano fortemente la platea di riferimento. Deve infatti trattarsi di donne che:

- a) assistono, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 60 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
- b) hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%;
- c) sono lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendali presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, c. 852, della legge n. 296/2006 (a tali lavoratrici si applica la riduzione massima di due anni del requisito anagrafico a prescindere dal numero di figli).

Art. 1, commi 294-299 – Esoneri contributivi per assunzioni giovani, donne, RdC

La legge di Bilancio 2023 rafforza e proroga le agevolazioni per chi assume o stabilizza percettori di reddito di cittadinanza, giovani di età inferiore a 36 anni e donne.

La modifica più rilevante – per tutte le misure – è il sostanziale incremento del tetto massimo di agevolazione fruibile dal datore di lavoro, che passa da 6.000 a 8.000 euro per l'anno 2023.

Vale la pena – prima di esaminare nel dettaglio le tre diverse tipologie di agevolazioni – di sottolineare che si tratta di misure che dovranno essere sottoposte all'autorizzazione della Commissione UE (c. 299).

Bisognerà inoltre attendere le istruzioni delle amministrazioni competenti al fine di poter usufruire concretamente dello sgravio.

Art. 1, commi 294-296 – Percettori del reddito di cittadinanza

L'impiego stabile di un soggetto beneficiario del reddito di cittadinanza consente al datore di lavoro di fruire dell'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato o di trasformazione da tempo determinato in tempo indeterminato, nel periodo compreso tra 1° gennaio 2023 e 31 dicembre 2023.

L'esonero è riconosciuto:

- per un periodo massimo di 12 mesi;
- nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Il comma 296 precisa che la misura in oggetto è alternativa all'esonero già previsto per l'assunzione di percettori di reddito di cittadinanza dall'art. 8 del decreto-legge n. 4/2019 convertito dalla legge n. 26/2019 (in caso di assunzione a tempo indeterminato, pieno o parziale, o determinato, o anche mediante contratto di apprendistato, spetta 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 reddito di cittadinanza 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).

Giovani under 36 assunti a tempo indeterminato (c.297)

In caso di assunzione a tempo indeterminato di giovani di età inferiore ai 36 anni o di trasformazione di un rapporto a termine già in essere, al datore di lavoro spetta lo sgravio al 100% dei contributi previdenziali a proprio carico:

- nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui;
- per 36 mesi o 48 mesi se la sede di lavoro si trova in una delle regioni svantaggiate (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).

Tecnicamente la proroga opera sulle disposizioni di cui al c. 10 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178. Possono accedere all'agevolazione tutti i datori di lavoro privati (compresi i datori di lavoro non imprenditori) che, nel corso del 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre), assumono a tempo indeterminato giovani i quali non abbiano compiuto il 36° anno di età (35 anni e 364 giorni).

Sono esclusi:

- ✓ i rapporti di apprendistato e lavoro domestico;
- ✓ i datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione o nei nove mesi successivi alla stessa, intimino licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

Il lavoratore non deve mai essere stato occupato con un contratto a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Art. 1, comma 298 - Assunzione di donne

In caso di assunzione di donne lavoratrici effettuate a decorrere dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 spetta al datore l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a suo carico per 12 mesi in caso di assunzione a termine o per 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato, nel limite massimo annuo di 8.000 euro.

Anche in questo caso, sul piano tecnico, si tratta di una proroga di una precedente misura prevista dal comma 16 dell'articolo 1, della legge n. 178 del 2020. Tale agevolazione è riconosciuta sia ai datori di lavoro del settore agricolo e sia ai datori di lavoro non imprenditori.

Deve trattarsi di donne:

- con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- di qualsiasi età, se residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna pari almeno al 25% e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (D.M. n. 327 del 16 novembre 2022);
- di qualsiasi età, ovunque residenti e 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.

Art. 1, comma 300 – Proroga per l'anno 2023 dell'esonero contributivo per lavoratori agricoli autonomi under 40

Grazie anche all'azione di Confagricoltura, viene prorogato l'esonero contributivo biennale per i lavoratori autonomi agricoli (IAP, CD) con meno di 40 anni di età che si iscrivono per la prima volta nella gestione previdenziale INPS nel 2023.

La misura replica l'analoga previsione contenuta nella legge di bilancio per il 2020 e poi prorogata anche per il 2021 e per il 2022 (e presente, pur con alcune differenze, anche negli anni 2017 e 2018).

Ed infatti il comma 300 dell'art. 1 della legge in commento riconosce ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali di età inferiore ai 40 anni, in caso di nuova iscrizione all'INPS nel corso del 2023, lo sgravio dei contributi pensionistici al 100 per cento per i primi 24 mesi di attività.

Si ricorda che l'esonero riguarda esclusivamente i contributi per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), ossia quelli destinati a finanziare i trattamenti pensionistici del CD o dello IAP. Restano dovuti gli altri contributi obbligatori, quali quelli relativi alla maternità ed all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (questi ultimi limitatamente ai CD perché gli IAP non sono soggetti all'assicurazione INAIL).

L'esonero dei contributi previdenziali non incide sulla misura del trattamento pensionistico che continua ad essere calcolato sull'ordinaria aliquota di computo.

Art. 1, comma 306 – Proroga smart working per lavoratori fragili

Il comma 306 ha prorogato ulteriormente lo smart working per i cd, “lavoratori fragili” stabilendo che: *“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 decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, 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”*.

La proroga del diritto a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile fino al 31 marzo 2023 è riservata dunque ai dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie indicate dal decreto del ministero della Salute del 4 febbraio 2022. Si tratta di una platea di lavoratori fragili diversa da quella individuata da precedenti norme in vigore nel periodo pandemico (diversa in particolare da quelli indicati dall’art. 26, c. 2, del decreto-legge n. 18/2020 che comprendeva i lavoratori portatori di disabilità grave ai sensi dell’art. 3, c. 3, della legge n. 104/1992 o quelli che versano in una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, attestata dalla certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali).

Sull’argomento il Ministero del Lavoro ha pubblicato un comunicato (31 dicembre 2022) con cui chiarisce che, fino al 31 gennaio 2023 le relative comunicazioni per i soggetti fragili per periodi di lavoro agile con durata collocata non oltre il 31 marzo 2023, dovranno essere trasmesse mediante l’applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato "Smart working semplificato". 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, denominato però "Lavoro agile".

Art 1, commi 342-354 – Modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali (voucher). Prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato

La legge di bilancio 2023 ha eliminato per il settore agricolo la possibilità di utilizzare il contratto di prestazione occasionale disciplinato dall’art. 54 del decreto-legge n. 50/2017 (cd. “voucher”), che rimane invece in vigore per gli altri settori produttivi con un ampliamento della possibilità di utilizzo rispetto alla previgente normativa. (È stato elevato da 5.000 a 10.000 euro il limite massimo dei compensi per prestazioni occasionali erogabili complessivamente da ciascun utilizzatore ed è stato elevato anche il limite dimensionale delle imprese che possono utilizzare i voucher; passa da 5 a 10 il numero massimo di lavoratori subordinati a tempo indeterminato che si possono avere alle proprie dipendenze per poter ricorrere a contratti di prestazione occasionale)

Per il settore primario – in sostituzione dei voucher – è stata introdotta in via sperimentale per il biennio 2023-2024 una nuova tipologia contrattuale denominata “*prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato*”, disciplinata dai commi da 344 a 354 della legge n. 197/2022 in commento.

Il nuovo istituto appare una forma ibrida tra lavoro dipendente e occasionale (l’occasionalità sembra in contraddizione con il lavoro subordinato) e presenta diverse zone d’ombra che dovranno essere chiarite dalle amministrazioni competenti.

Ciò premesso vediamo le principali caratteristiche di questa nuova tipologia contrattuale.

Datori di lavoro

Possono utilizzare questa forma contrattuale tutti i datori di lavoro agricolo, senza limiti dimensionali, a differenza di quanto previsto per le prestazioni occasionali degli altri settori produttivi.

L’instaurazione di prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato è preclusa ai datori di lavoro che non rispettano la contrattazione collettiva nazionale e territoriale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Prestatori di lavoro

Possono essere assunti con questa particolare forma contrattuale le seguenti categorie di soggetti:

- a) persone disoccupate, ai sensi dell’art. 19 del d.lgs. n. 150/2015, nonché percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l’impiego (NASpI) 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 25 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.

Le categorie di soggetti sopra elencate sono leggermente diverse rispetto a quelle precedentemente previste per le prestazioni occasionali (voucher), in quanto ricomprendono i percettori di reddito di cittadinanza e di ammortizzatori sociali, i pensionati di anzianità nonché i detenuti.

Da sottolineare che in nessun caso possono essere assunti con questa particolare tipologia contrattuale, anche se appartenenti alle predette categorie, coloro che abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti, salvo che non si tratti di pensionati.

Tipologia di attività

Le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato possono riguardare solo attività di carattere "stagionale".

Sul punto non è chiaro cosa debba intendersi per attività stagionali, e cioè se debba farsi riferimento al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 recante l'«Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui all'art. 1, comma secondo, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato» o ad altre fonti normative o contrattuali.

Durata

La durata dell'attività di natura stagionale occasionale non può essere superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore.

I 45 giorni di prestazione massima consentita si computano prendendo in considerazione esclusivamente le presunte giornate di effettivo lavoro e non l'arco temporale complessivo del contratto di lavoro, che può avere una durata massima di 12 mesi.

Adempimenti

Il datore di lavoro, prima dell'inizio del rapporto di lavoro, deve acquisire un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva.

È necessario effettuare, prima dell'inizio della prestazione, la comunicazione di assunzione ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996. In sostanza il datore di lavoro deve effettuare una vera e propria comunicazione di assunzione così come è tenuto a fare per qualsiasi altro lavoratore dipendente. L'unica differenza sembrerebbe riguardare la tempistica dell'adempimento perché mentre la comunicazione di assunzione normalmente deve essere effettuata entro il giorno precedente a quello di instaurazione del rapporto, in questo caso la comunicazione deve essere effettuata "*prima dell'inizio della prestazione*" (come espressamente previsto dal comma 346 dell'art. 1 della legge n. 197/2022).

Con la consegna al lavoratore della copia della comunicazione d'assunzione si considerano assolti anche gli obblighi di informativa previsti dal d.lgs. n. 152/1997. In sostanza non è necessario fornire al lavoratore le informazioni aggiuntive previste dalla recente riforma dal d.lgs. n. 104/2022.

L'iscrizione dei lavoratori nel libro unico del lavoro e la compilazione della parte "paghe" dello stesso possono avvenire in un'unica soluzione, anche alla scadenza del rapporto di lavoro. È fatta salva la possibilità di erogare degli anticipi dei compensi su base settimanale, quindicinale o mensile, con le consuete modalità tracciabili previste per il lavoro subordinato (bonifico, assegno, etc.).

Retribuzione

Il compenso spettante deve essere corrisposto direttamente dal datore di lavoro mediante bonifici o altre modalità tracciabili (e non utilizzando voucher), sulla base della retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro.

Resta il dubbio su quale debba essere la retribuzione spettante in relazione all'attività stagionale svolta e se si applichino o meno le particolari modalità di determinazione della retribuzione per gli operai agricoli a tempo determinato (cosiddetto terzo elemento).

Oneri fiscali e previdenziali

Il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupazione o inoccupazione entro il limite di 45 giornate di prestazione per anno civile, ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico.

Il compenso è invece assoggettato alla contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola, comprensiva di quella contrattuale (cioè CAC nazionale e provinciale, EBAN, EBAT, etc.), nella misura prevista per le zone agricole svantaggiate (art. 1, c. 45, della legge n. 220/2010). Dalla lettura della norma sembrerebbe che la contribuzione dovuta debba essere sempre commisurata a quella delle zone agricole svantaggiate (riduzione del 68%), a prescindere dal luogo (ordinario, svantaggiato, montano-particolarmente svantaggiato) in cui è stata resa la prestazione. Questa previsione – se l'abbiamo correttamente interpretata – rappresenta un vantaggio rispetto alla contribuzione ordinariamente dovuta per il lavoro dipendente solo per le aziende operanti nelle zone non agevolate del centro-nord, mentre potrebbe addirittura rappresentare uno svantaggio per le imprese operanti nelle zone montane-particolarmente svantaggiate.

Nulla dice la legge in merito alle modalità di denuncia all'INPS delle retribuzioni corrisposte. La norma prevede soltanto che il datore di lavoro effettui all'INPS il versamento della contribuzione entro il 16 del mese successivo a quello in cui ha termine della prestazione, secondo modalità che dovranno essere stabilite dai competenti enti previdenziali ed assicurativi.

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.

Sanzioni

Laddove si superi il limite di durata di 45 giorni nell'anno è prevista la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di assunzione ovvero in caso di utilizzo di soggetti che non rientrano in una delle categorie previste, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione, salvo che la violazione non derivi da false dichiarazioni del lavoratore.

Non si applica la procedura di diffida (da parte del personale ispettivo) di cui all'articolo 13 del d.lgs. n. 124/2004 (che consente, in caso di ottemperanza al contenuto delle prescrizioni della diffida, di accedere ad una riduzione delle sanzioni).

Ad una prima lettura, non si riescono a cogliere grandi vantaggi da questa tipologia contrattuale rispetto all'ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura.

Si tratta infatti pur sempre di un rapporto di lavoro subordinato (così testualmente la legge) anche se di natura occasionale, con la conseguenza che debbono essere effettuati gli stessi adempimenti del lavoro dipendente, sia pure con cadenze diverse.

Anche gli adempimenti in materia previdenziale sembrano ricalcare quelli del lavoro dipendente, con un vantaggio in termini di costi esclusivamente per chi opera in zona ordinaria.

Si rileva, infine, che la norma è difficilmente attuabile in assenza delle necessarie indicazioni da parte delle amministrazioni competenti in merito agli adempimenti amministrativi e previdenziali che debbono essere posti in essere dai datori di lavoro.

Art. 1, comma 359 - Modifiche all'Assegno unico universale

Vengono riviste le norme in materia di assegno unico universale, attraverso l'incremento di alcuni importi e la stabilizzazione di alcune norme di favore.

In particolare:

- il comma 357, integrando l'art. 4, c.1, del d.lgs. n. 230 del 2021, dispone che a decorrere dal 1° gennaio 2023 per ciascun figlio di età inferiore a un anno, gli importi di cui ai primi quattro periodi del medesimo comma 1, come rivalutati alle variazioni dell'indice del costo della vita, sono incrementati del 50% (la norma previgente stabiliva per ciascun figlio minore e, limitatamente all'anno 2022, per ciascun figlio con disabilità a carico senza limiti di età, un

- importo pari a 175 euro mensili. Tale importo spetta in misura piena per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro. Per livelli di ISEE superiori, esso si riduce gradualmente secondo gli importi indicati nella tabella 1 fino a raggiungere un valore pari a 50 euro in corrispondenza di un ISEE pari a 40.000 euro. Per livelli di ISEE superiori a 40.000 euro l'importo rimane costante). Tale incremento viene riconosciuto inoltre per i nuclei con tre o più figli per ciascun figlio di età compresa tra uno e tre anni, per livelli di ISEE fino a 40.000 euro;
- a decorrere dal 1° gennaio 2023, la maggiorazione mensile per i nuclei familiari con 4 o più figli, pari a 100 euro mensili per nucleo, già riconosciuta per il 2022, è incrementata del 50%;
 - viene reso strutturale (prima limitato al solo 2022) l'importo di 175 euro mensile (aumentato del 50%) per ciascun figlio con disabilità a carico senza limiti di età;
 - viene resa permanente (e non più limitata al 2022) anche la maggiorazione, sulla base della condizione di disabilità come definita ai fini ISEE, degli importi pari a 105 euro mensili in caso di non autosufficienza, a 95 euro mensili in caso di disabilità grave e a 85 euro mensili in caso di disabilità media, prevista per ciascun figlio con disabilità di età compresa fra 18 e 21 anni;
 - viene conseguentemente eliminata la maggiorazione più contenuta (80 euro mensili) prevista dal 2023 per ciascun figlio con disabilità maggiorenne fino al compimento del ventunesimo anno di età, nonché l'assegno dell'importo pari a 85 euro mensili per ciascun figlio con disabilità a carico di età pari o superiore a 21 anni (che spetta in misura piena per un ISEE pari o inferiore a 15.000 euro. Per livelli di ISEE superiori, esso si riduce gradualmente secondo gli importi indicati nella tabella 1 del decreto legislativo n. 230 fino a raggiungere un valore pari a 25 euro in corrispondenza di un ISEE pari a 40.000 euro. Per livelli di ISEE superiori a 40.000 euro l'importo rimane costante);
 - infine, attraverso la modifica dell'art. 5, c. 9-bis, viene reso permanente e non più limitato al 2022, nel caso di nuclei con almeno un figlio a carico con disabilità, l'incremento di 120 euro al mese degli importi della maggiorazione prevista per i nuclei familiari con ISEE non superiore a 25.000 euro e percezione nel 2021 di ANF.

Art. 1, comma 359 – Congedo parentale

Il comma 359, integrando il c. 1, primo periodo, dell'art. 34 del d.lgs. n.151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), eleva, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, dal 30 all'80% della retribuzione l'ammontare dell'indennità spettante per congedo parentale.

La suddetta disposizione 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 citato d.lgs. n.151/2001) successivamente al 31 dicembre 2022.