STUDIO PROFESSIONISTI ASSOCIATI S.S.
di Miretti W., Pennetta F. e Toma F.
12038 SAVIGLIANO (CN) – Via Allione, 1

Per eventuali problemi di non corretta ricezione telefonare allo 0172/715158

DATA **03.01.2023**

Legge di Bilancio 2023: le novità in materia di lavoro

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29.12.2022 è stata pubblicata la Legge 29 dicembre 2022, n.197, meglio nota come Legge di Bilancio 2023. Di seguito si analizzano sinteticamente le principali novità in materia di lavoro.

È stata pubblicata sul S.O. n. 43/L alla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre 2022 la Legge n.197 del 29 dicembre 2022 contenente *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025"*.
La Legge di Bilancio 2023 è in vigore dal 1° gennaio 2023.
Si fornisce di seguito un'analisi delle disposizioni di maggiore interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta (i commi indicati come riferimento si intendono facenti parte dell'articolo 1 della legge in esame).

RIDUZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA APPLICABILE AI PREMI DI RISULTATO DERIVANTI DA CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO (COMMA 63)

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

In proposito si ricorda che il citato comma 182 prevede, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, l'applicazione di un'imposta sostitutiva nella misura del 10% (ridotta dalla Legge di Bilancio in esame al 5%)

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

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

ESONERO CONTRIBUTIVO IVS LAVORATORI DIPENDENTI (COMMA 281)

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

La nuova formulazione, infatti, prevede che l'esonero a favore del dipendente sia pari:

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

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

Si attendono ora le indicazioni dell'INPS per la piena operatività della misura, non ritenendo immediatamente applicabile la stessa secondo le indicazioni da ultimo fornite con il Messaggio n. 3499/2022, dato le novità previste dalla Legge di Bilancio 2023

PENSIONE QUOTA 103 (COMMI 283-285)

La Legge di Bilancio 2023 introduce, in via sperimentale, per il 2023, un'ulteriore ipotesi di pensionamento anticipato, denominata ***pensione anticipata flessibile*** che si aggiunge, quindi, come possibilità alternativa a quelle vigenti.

I soggetti che, in base alla nuova fattispecie transitoria, conseguono il diritto entro il 31 dicembre 2023 possono presentare la domanda per il relativo trattamento anche successivamente, ferma restando l'applicazione delle norme previste dalla novella in esame.

A tale trattamento si può accedere al raggiungimento di **un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva di almeno 41 anni** (cd. Quota 103).

Al fine del conseguimento del requisito contributivo, è previsto che i periodi assicurativi maturati nelle diverse gestioni pensionistiche INPS possano essere cumulabili gratuitamente.

La fattispecie è introdotta per i regimi pensionistici relativi ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, ovvero, limitatamente alle forme gestite dall'INPS, ai lavoratori autonomi e parasubordinati.

Sono invece esclusi il personale militare delle Forze armate (compresa la Guardia di finanza), delle Forze di polizia ad ordinamento civile (compreso il Corpo di polizia penitenziaria) e quello operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Il trattamento liquidato con la pensione "Quota 103", fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia (67 anni), **non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo**, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, cumulabili nel limite di 5.000 euro lordi annui.

INCENTIVO ALLA PROSECUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA (COMMI 286 - 287)

Viene previsto un incentivo per i **lavoratori dipendenti** che, pur avendo raggiunto entro il 31 dicembre 2023 i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato (cd. Quota 103), **decidano di rimanere in servizio**.

Il riconoscimento del beneficio **non è automatico** in quanto è l'interessato a dover decidere se fruirne o meno. È prevista, infatti, in capo al dipendente, la facoltà di scelta tra:

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

Non specificando se l'opzione possa essere revocata, **la norma demanda a un decreto ministeriale la definizione delle modalità attuative**, da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge in esame.

APE SOCIALE (COMMI 288 - 291)

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

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

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

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

OPZIONE DONNA (COMMA 292)

La misura prevista dall'art. 16 del DL n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 26/2019, **viene prorogata**, ma con un incremento dell'età pensionabile.

Infatti, per accedere alla pensione anticipata esercitando l'opzione donna, le lavoratrici devono aver maturato, **entro il 31 dicembre 2022**, **un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni ed un'età anagrafica di almeno 60 anni**, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni.

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

- assistere, "al momento della richiesta e da almeno sei mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti";
- avere "una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%";
- essere "lavoratrici licenziate o dipendenti di imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 29637". Per tali lavoratrici il requisito anagrafico è pari a 58 anni, a prescindere dal numero di figli

INCENTIVO ASSUNZIONE PERCETTORI REDDITO DI CITTADINANZA (COMMI 294 - 296 E 299)

Viene introdotto un nuovo esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati che nel corso del 2023 assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato beneficiari del reddito di cittadinanza.

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, il nuovo incentivo si sostanzia in un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, ed è riconosciuto:

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

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

L'incentivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato prevista dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

Per la fruibilità dello stesso, pertanto, occorrerà attendere in primis l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

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

Incentivo under 36

Con il comma 297, la Legge di Bilancio 2023 estende alle **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, di **soggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età**, l'esonero contributivo totale già previsto per le assunzioni dei medesimi soggetti effettuate nel biennio 2021-2022 dall'articolo 1, comma 10, della Legge n. 178/2020.

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

L'esonero spetta:

- nella misura del **100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro** privato (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) e nel **limite massimo** di importo pari a **8.000 euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile (aumentati dalla Legge di Bilancio 2023 rispetto al limite di 6.000 euro vigente per gli anni 2021 e 2022);

- per un periodo massimo di **36 mesi**, elevato a **48 mesi** per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

L'incentivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato prevista dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

Per la fruibilità dello stesso, pertanto, occorrerà attendere in primis l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

Incentivo donne svantaggiate

Con il comma 298 la legge in esame estende alle **assunzioni** effettuate **dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 di donne cd. "svantaggiate"**, l'**esonero contributivo totale** già previsto per le assunzioni effettuate nel biennio 2021-2022 dall'articolo 1, comma 16, della Legge n. 178/2020.

Riprendendo anche in questo caso la norma contenuta nella Legge n. 178/2020, l'esonero in trattazione sarà riconosciuto per le assunzioni a tempo determinato, a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto precedentemente a tempo determinato agevolato, effettuate dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, di **donne che si trovano in una delle seguenti condizioni**:

- donne con almeno 50 anni di età disoccupate da oltre 12 mesi;

- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;

- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, con un tasso di disparità uomo-donna che superi di almeno il 25% la disparità media uomo-donna, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;

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

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

- nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, riparametrati e applicati su base mensile (aumentati dalla Legge di Bilancio 2023 rispetto al limite di 6.000 euro vigente per gli anni 2021 e 2022);

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

L'incentivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato prevista dagli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

Per la fruibilità dello stesso, pertanto, occorrerà attendere in primis l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.

PROROGA DELLO SMART WORKING PER I LAVORATORI "FRAGILI" (COMMA 306)

Il comma 306, articolo 1, della Legge di Bilancio 2023 **proroga al 31 marzo 2023** lo smart working per i lavoratori del settore privato che sono ***"soggetti fragili"***, ovvero affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022, emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, del DL n. 221/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 11/2022.

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

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

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli

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

La Legge di Bilancio 2023 interviene con riferimento ai contratti **PrestO** (articolo 54-bis, DL n. 50/2017) apportando alcune modifiche alla disciplina generale delle prestazioni accessorie rese nei confronti delle imprese.

Importo erogabile

L'art. 54-bis, co 1, lettera b), DL n. 50/2017, il quale fissa i limiti complessivi di compenso affinché una prestazione possa essere definita occasionale, subisce una modifica, prevedendo che l'importo complessivo passi **da 5.000 euro a 10.000 euro**. Resta, invece, **fermo a 5 mila euro il compenso massimo che può essere percepito da ciascun prestatore** nel corso dell'anno civile.

La novità si applica anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1.

Requisiti soggettivi dell'utilizzatore

Ulteriori novità riguardano il **limite dimensionale** (di cui all'art. 54, co. 14, lettera a), del DL n. 50/2017) riferito all'**organico aziendale** che legittima il ricorso alle prestazioni occasionali: possono farvi ricorso gli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze **fino a 10 lavoratori** subordinati a tempo indeterminato. Il limite viene, quindi, esteso da 5 a 10 lavoratori.

Alberghi e turismo

Viene abrogata la norma specifica che consentiva il ricorso al contratto di prestazione occasionale (di cui all'art. 54-bis, co. 14, lettera a), del DL n. 50/2017) per le "aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori".

Pertanto, stante l'ampliamento del limite dimensionale previsto per la generalità delle imprese, anche le **aziende alberghiere e strutture ricettive operanti nel settore turistico che occupano fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato** potranno ricorrere al contratto di prestazione occasionale.

Datori di lavoro agricoli

Specifiche disposizioni sono dedicate alle prestazioni occasionali nel **settore agricolo**. Infatti, in tale settore è prevista, in via sperimentale **per il biennio 2023-2024**, una disciplina speciale (commi da 343 a 354), che consente il ricorso alle prestazioni occasionali da parte delle imprese agricole **per un massimo di 45 giornate lavorative per ciascun lavoratore.**

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

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

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

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

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi universitario;
- persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs n. 150/2015;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA, che costituisce la prestazione di sostegno all'inclusione attualmente vigente e destinata ad essere sostituita dal REI), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

La Legge di Bilancio 2023 prevede la soppressione del co. 16, art. 54-bis, DL n. 50/2017, **pertanto, anche nel settore agricolo la misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro**.

L'utilizzatore, che si avvale del contratto di prestazione occasionale, non deve più comunicare, attraverso la piattaforma informatica INPS o i servizi del contact center, che si tratta di imprenditore

agricolo (viene abrogato, infatti, il riferimento all'imprenditore agricolo finora presente nel comma 17, lett. d), dell'art. 54-bis, DL n. 50/2017), ma resteranno comunque soggetti all'obbligo di comunicazione preventiva.

Inoltre, coerentemente alle modifiche previste sul regime dei compensi, l'imprenditore agricolo non deve più precisare, nella comunicazione obbligatoria di rispettare il particolare regime dei compensi in precedenza previsto per il settore agricolo (nella lett. e) del comma 17 dell'art. 54-bis del DL n. 50/2017, infatti, viene eliminato il riferimento al comma 17, lett. d)).

In riferimento alle prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, viene anche soppresso l'obbligo (di cui all'art. 54-bis, co. 8-bis, del DL n. 50/2017) secondo cui il "prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica dedicata, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli".

Il datore di lavoro, **prima dell'inizio del rapporto di lavoro**, ai sensi dell'articolo 1, comma 345, 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.

L'articolo 1, comma 346 dispone **l'obbligo** per i datori di lavoro agricoli che ricorrono a prestazioni di lavoro occasionale agricolo di darne previa **comunicazione al competente Centro per l'impiego**.

L'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato è preclusa, ai sensi del comma 347, ai datori di lavoro agricolo che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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

Il compenso erogato per prestazioni di lavoro occasionale è esente da qualsiasi imposizione fiscale. Tale compenso, per altro, non incide sullo stato di disoccupazione entro il limite di 45 giornate di prestazione per anno civile ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico.

L'iscrizione nel Libro Unico del Lavoro (LUL) dei lavoratori che erogano prestazioni occasionali di lavoro agricolo **può avvenire in un'unica soluzione**, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile.

L'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro ai sensi del D.Lgs n. 152/1997 si intende soddisfatto, con la consegna di copia della comunicazione di assunzione trasmessa al Centro per l'impiego.

Il datore di lavoro deve effettuare all'INPS il versamento della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola, comprensiva di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati, entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione, nelle modalità stabilite da INPS e INAIL. Si precisa l'applicabilità delle aliquote ridotte previste per le zone agricole e i territori montani svantaggiati dall'articolo 1, comma 45 della Legge n. 220/2010.

Il comma 354, infine, prevede la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in rapporto di lavoro a tempo indeterminato in caso di superamento del limite di durata di 45 giorni.

Dispone altresì l'applicazione di una sanzione da 500 a 2.500 euro per ogni giornata in cui risulta accertata la violazione in caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli che possono erogare le prestazioni occasionali o di violazione dell'obbligo di comunicazione relativa all'instaurazione del rapporto di lavoro

al Centro per l'impiego, a meno che non siano conseguenza di informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore.

CONGEDO PARENTALE (COMMA 359)

Ai sensi dell'art. 34, comma 1 del D.Lgs n. 151/2001, modificato dal D.Lgs n. 105/2022:

- a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% 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% della retribuzione.

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

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

L'elevamento non si applica per i casi in cui il periodo di congedo di maternità (capo III, D.Lgs n. 151/2001) o di paternità (capo IV, D.Lgs n. 151/2001) sia terminato entro il 31 dicembre 2022.

****

Restando a disposizione per eventuali chiarimenti, si coglie l'occasione per porgere distinti saluti.

(Studio Professionisti Associati S.S.)