



FISCO LAVORO CONTABILITÀ FINANZIAMENTI IMPRESA BILANCIO

Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**

fonte **IPSOA Quotidiano**



— In questo numero —

FISCO

ROTTAMAZIONE QUATER, PER PRESENTARE LE DOMANDE C'È TEMPO FINO AL 30 GIUGNO

GASOLIO COMMERCIALE NEL TRASPORTO: COME CHIEDERE IL RIMBORSO DEL SECONDO TRIMESTRE 2023

LAVORO

DECRETO LAVORO: LA MAPPA DELLE NOVITÀ PER IMPRESE E PROFESSIONISTI

RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO: L'ANALISI DEI CONSULENTI DEL LAVORO

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA: DESIGNAZIONE OBBLIGATORIA PER OGNI UNITÀ PRODUTTIVA



sommario

L'utilizzo del lavoro occasionale di tipo accessorio. Il contratto può contenere l'apposizione di un termine finale, senza causale, non superiore a cinque anni ed è ammessa la successione di contratti a tempo determinato. Con il consenso del terzo interessato è ammessa la possibilità di cessione del contratto prima della sua scadenza. Nell'area del dilettantismo, il rapporto si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:

- a) la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le diciotto ore settimanali (destinate a diventare 24 come previsto dal decreto in via di emanazione), escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;
- b) le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva.

L'ASD o SSD è chiamata a comunicare al Registro delle attività sportive dilettantistiche (RAS), tenuto dal Dipartimento dello Sport, i dati necessari all'individuazione del rapporto. e tale comunicazione equivale a tutti gli effetti alle comunicazioni al Centro per l'Impiego e deve essere effettuata secondo i medesimi contenuti informativi e resa disponibile all'INPS e all'INAIL in tempo reale. I compensi dei lavoratori sportivi nell'area del dilettantismo, che non sono più classificati nella categoria dei redditi diversi ma diventano redditi da lavoro, costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000,00. Tale limite deve essere inteso come soggettivo riferito a ciascun lavoratore.

Qualora l'ammontare complessivo dei compensi superi il limite di euro 15.000,00, esso concorre a formare il reddito del percipiente solo per la parte eccedente tale importo. All'atto del pagamento il lavoratore sportivo deve autocertificare l'ammontare dei compensi già percepiti, per prestazioni analoghe, complessivamente rese nell'anno. La riforma dello sport non abroga le figure introdotte dalla legge n. 289/2022 operanti in qualità di collaboratori amministrativi-gestionali, ma le disciplina a livello tributario, previdenziale e assicurativo attribuendo tutele analoghe a quelle degli sportivi, ma con assoggettamento alle aliquote previste dalla gestione separata per la generalità dei collaboratori coordinanti. Le SSD, ASD, FSN, DSA e gli EPS, anche paralimpici, il CONI, il CIP e la Società Sport e Salute S.p.a. possono avvalersi, nello svolgimento delle proprie attività istituzionali, di volontari che mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali. Le prestazioni sportive dei volontari non sono retribuite in alcun modo nemmeno dal beneficiario. Per tali prestazioni sportive possono essere rimborsate esclusivamente le spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale di residenza del percipiente. Tali rimborsi non

concorrono a formare il reddito del percipiente e sono erogabili nella misura massima di €150,00 mensili anche a fronte di autocertificazione da rendersi ai sensi del D.P.R. n. 445/2000. Tali prestazioni sono incompatibili con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività sportiva.

Anche i collaboratori con mansioni di carattere amministrativo-gestionale nelle associazioni e società sportive dilettantistiche, benché non interessati integralmente dalla norma e mantenendo le aliquote ordinarie della gestione separata (35,03% / 24%), godranno della medesima agevolazione in fatto di soglia di esenzione fino a 5.000 euro e - fino al 31/12/2027 - dell'abbattimento del 50% dell'imponibile previdenziale.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA: DESIGNAZIONE OBBLIGATORIA PER OGNI UNITÀ PRODUTTIVA

Nell'interpello n. 4 del 2023, la Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro, istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, specifica che in ogni azienda o unità produttiva, è prevista l'elezione o la designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'interpello n. 4 del 26 giugno 2023, fornisce il proprio parere rispetto al caso in cui l'azienda abbia diverse unità produttive, come nel caso specifico della catena dei supermercati, in riferimento all'obbligo di nomina di un RLS in ogni unità produttiva autonoma. Posto che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è "persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro".

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto designato il rappresentante dei lavoratori secondo le regole stabilite in sede di contrattazione collettiva".

In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti è pari:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

Il Ministero del lavoro al riguardo ritiene che in ogni azienda o unità produttiva, sia prevista l'elezione o la designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

ROTTAMAZIONE QUATER, PER PRESENTARE LE DOMANDE C'È TEMPO FINO AL 30 GIUGNO

La scadenza per la presentazione delle domande di rottamazione delle cartelle è fissata dalla legge al 30 giugno, termine entro il quale è ancora possibile aderire alla definizione agevolata. Lo ha ricordato l'Agenzia delle Entrate-Riscossione con comunicato stampa del 27 giugno 2023. Le richieste possono essere trasmesse esclusivamente in via telematica sul sito www.agenziaentrateriscossione.gov.it. L'adesione alla rottamazione quater dei debiti affidati alla riscossione dal 1° gennaio 2000 al 30 giugno 2022 consente di versare solo l'importo del debito residuo senza corrispondere le sanzioni, gli interessi, compresi quelli di mora, e l'aggio, mentre le multe stradali potranno essere definite senza il pagamento degli interessi, comunque denominati, e dell'aggio.

Con comunicato stampa del 27 giugno 2023 l'Agenzia delle Entrate-Riscossione ha ricordato che la scadenza per la presentazione delle domande di rottamazione delle cartelle è fissata dalla legge al 30 giugno 2023, termine entro il quale è ancora possibile aderire alla definizione agevolata.

Le richieste possono essere trasmesse esclusivamente in via telematica sul sito www.agenziaentrateriscossione.gov.it.

L'adesione alla rottamazione quater dei debiti affidati alla riscossione dal 1° gennaio 2000 al 30 giugno 2022 consente di versare solo l'importo del debito residuo senza corrispondere le sanzioni, gli interessi, compresi quelli di mora, e l'aggio, mentre le multe stradali potranno essere definite senza il pagamento degli interessi, comunque denominati, e dell'aggio.

Il termine di adesione è posticipato al 30 settembre 2023 per i contribuenti che alla data del 1° maggio 2023 avevano la residenza ovvero la sede legale o la sede operativa nei territori interessati dai gravi eventi alluvionali, indicati nell'allegato 1 del decreto Alluvioni (D.L. n. 61/2023). Il servizio web dedicato alle richieste di definizione agevolata, dopo una sospensione di due giorni per consentire la chiusura delle operazioni generali di adesione, sarà nuovamente disponibile per i soggetti interessati dalla proroga a partire dal 3 luglio nell'area pubblica del sito di Agenzia delle Entrate-Riscossione e, nei giorni successivi, anche in area riservata. La domanda di Definizione agevolata può essere presentata in pochi passaggi, esclusivamente in via telematica sul sito www.agenziaentrateriscossione.gov.it, utilizzando l'apposito servizio disponibile sia in area pubblica (senza necessità di pin e password) sia in area riservata (per chi dispone di SPID, CIE o CNS e, per gli intermediari fiscali, Entratel). All'interno della propria area riservata il contribuente può presentare la dichiarazione di adesione con più immediatezza grazie alla funzionalità che consente di selezionare con un semplice click direttamente dall'elenco dei debiti "definibili", le cartelle, gli avvisi o i carichi

che si vogliono inserire nella domanda, senza quindi la necessità di indicare i dati identificativi degli atti.

Agenzia delle Entrate-Riscossione invierà entro il 30 settembre 2023 la comunicazione con l'esito della domanda, l'ammontare delle somme dovute ai fini della definizione e i moduli di pagamento in base al piano di rate scelto in fase di adesione.

GASOLIO COMMERCIALE NEL TRASPORTO: COME CHIEDERE IL RIMBORSO DEL SECONDO TRIMESTRE 2023

La misura del beneficio riconoscibile sul gasolio commerciale utilizzato nel settore del trasporto è pari a 214,18 euro per mille litri. Lo ha chiarito l'Agenzia delle Dogane con un'informativa del 26 giugno 2023. Sul sito Internet dell'Agenzia è disponibile il software aggiornato per la compilazione e la stampa della dichiarazione relativa al secondo trimestre 2023. La dichiarazione di rimborso necessaria alla fruizione del beneficio fiscale può essere presentata dal 1° al 31 luglio 2023.

Con un'informativa del 26 giugno 2023 l'Agenzia delle Dogane ha fornito indicazioni sui benefici sul gasolio commerciale utilizzato nel settore del trasporto e il rimborso sui quantitativi di prodotto consumati nel secondo trimestre dell'anno 2023.

Per quanto attiene ai consumi di gasolio effettuati tra il 1° aprile e il 30 giugno 2023, la dichiarazione di rimborso necessaria alla fruizione del beneficio fiscale previsto dall'art. 24-ter, D.Lgs. n. 504/1995 può essere presentata dal 1° luglio al 31 luglio 2023.

Sul sito delle Dogane è disponibile il software aggiornato per la compilazione e la stampa della dichiarazione relativa al secondo trimestre 2023. Per i soggetti che non si avvalgono del Servizio Telematico Doganale EDI, il contenuto della dichiarazione presentata in forma cartacea e resa ai sensi degli articoli 47 e 48, D.P.R. n. 445/2000 deve essere riprodotto su supporto informatico (CD-rom, DVD, pen drive USB) da presentare unitamente alla medesima dichiarazione. Le dichiarazioni presentate prive del supporto informatico che ne riproduce il contenuto nel formato reso disponibile da questa Agenzia dovranno essere regolarizzate. La misura del beneficio riconoscibile è pari a 214,18 euro per mille litri di gasolio commerciale.

Per il godimento dell'agevolazione con il modello F24 deve essere utilizzato il codice tributo 6740, per il cui utilizzo si rinvia a quanto comunicato con la nota 57015/RU del 14 maggio 2015.

A decorrere dal 1° gennaio 2021, per i soggetti di cui ai punti 1 e 2 del paragrafo III ("trasporto di merci o di persone"), sono esclusi dall'applicazione dell'aliquota di accisa prevista dal punto 4-bis della tabella A allegata al D. Lgs. n. 504/1995, e dal conseguente rimborso, i consumi di gasolio per autotrazione impiegato dai

veicoli di categoria euro 4 o inferiore. Ciò per effetto dell'art. 1, comma 630, legge n. 160/2019 (legge di Bilancio 2020) che ha disposto una progressiva riduzione dell'ambito di operatività dell'art. 24-ter in materia di gasolio commerciale.

I crediti sorti con riferimento ai consumi relativi al primo trimestre dell'anno 2023 potranno essere utilizzati in compensazione entro il 31 dicembre 2024. Da tale data decorre il termine, previsto dall'art. 4, comma 3, D.P.R. n. 277/2000, per la presentazione dell'istanza di rimborso in denaro delle eccedenze non utilizzate in compensazione, la quale dovrà, quindi, essere presentata entro il 30 giugno 2025.

DECRETO LAVORO: LA MAPPA DELLE NOVITÀ PER IMPRESE E PROFESSIONISTI

Bruno Pagamici - Dottore commercialista

Dall'introduzione dell'assegno di inclusione che, a decorrere dal 1° gennaio 2024, sostituirà il reddito di cittadinanza alle nuove causali per i contratti a termine di durata superiore a 12 mesi e fino alle novità per i contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Dal taglio del cuneo fiscale alla detassazione del lavoro notturno e festivo per dipendenti di strutture turistico-alberghiere. Dagli incentivi per l'assunzione di giovani all'aumento a 3.000 euro della soglia dei fringe benefit per i dipendenti con figli. Dalle semplificazioni degli obblighi informativi in merito al rapporto di lavoro alle proroghe in materia di lavoro agile. Sono alcune delle molteplici disposizioni contenute nella versione finale del decreto Lavoro dopo la sua approvazione definitiva

La Camera ha approvato in via definitiva il disegno di legge per la conversione del decreto Lavoro (D.L. 48/2023). Nel corso dell'iter parlamentare sono state introdotte nuove misure, che hanno arricchito ulteriormente il testo già molto articolato.

Di seguito le principali disposizione contenute nella versione finale del provvedimento. Gli articoli da 1 a 13 dettano la disciplina del nuovo assegno di inclusione che, dal 1° gennaio 2024, subentrerà al reddito di cittadinanza.

Si tratta di una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, il cui accesso è condizionato alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

L'assegno di inclusione è riconosciuto, a richiesta, ai nuclei familiari in cui sono presenti disabili, minorenni o con almeno 60 anni ovvero in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione.

Per accedere all'assegno, i nuclei familiari devono possedere, al

momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, i seguenti requisiti:

1) requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno: il componente richiedente il beneficio - al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata del beneficio - deve essere:

- cittadino dell'Unione europea o familiare di cittadino dell'Unione europea che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno dell'Unione europea per soggiornanti di lungo periodo, ovvero titolare dello status di protezione internazionale (di cui al D.Lgs. n. 251/2007);

- avere la residenza in Italia per almeno 5 anni, di cui gli ultimi 2 anni in modo continuativo, rispetto al momento della presentazione della domanda;

2) requisiti relativi alla condizione economica: il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso congiuntamente di:

- un ISEE non superiore a 9.360 euro;

- un reddito familiare inferiore 6.000 euro annui (elevato a 7.560 euro annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza), moltiplicati per la scala di equivalenza (di cui al comma 4);

- un patrimonio immobiliare, calcolato ai fini ISEE, non superiore a 30.000 euro (non si tiene conto della casa di abitazione purché abbia un valore ai fini IMU non superiore a euro 150.000);

- un patrimonio mobiliare, come definito ai fini dell'ISEE, non superiore a 6.000 euro. Tale limite è elevato di 2.000 euro per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino a un massimo di 10.000 euro, incrementato di ulteriori 1.000 euro per ogni minorenni successivo al secondo. Detti massimali sono ulteriormente incrementati di 5.000 euro per ogni componente in condizione di disabilità e di 7.500 euro per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite ai fini dell'ISEE, presente nel nucleo familiare;

3) requisiti relativi al godimento di beni durevoli e ad altri indicatori del tenore di vita: nessun componente il nucleo familiare deve:

- deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei 36 mesi precedenti la richiesta, esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità ai sensi della disciplina vigente;

- essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto nonché di aeromobili di ogni genere.

Ai fini della fruizione del beneficio, il beneficiario dell'assegno di inclusione non deve essere sottoposto a misura cautelare personale, a misura di prevenzione, e non essere stato condannato in via definitiva.

Non ha diritto all'assegno di inclusione il nucleo familiare in cui un componente risulta disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le

dimissioni per giusta causa nonché le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della Legge n. 604/1966.

Secondo quanto precisato alla lettera b-bis) del comma 6 dell'art. 2, i soggetti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere costituiscono sempre un nucleo familiare a sé, anche ai fini dell'ISEE. Importo e durata dell'assegno di inclusione

Come stabilito dall'art. 3, l'importo massimo dell'assegno di inclusione è pari a 6.000 euro annui, elevato a 7.560 annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza di cui all'articolo 2, comma 4.

Per i nuclei familiari residenti in abitazione concessa in locazione con contratto ritualmente registrato, il beneficio è integrato per un importo pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto di locazione, come dichiarato ai fini dell'ISEE, fino ad un massimo di 3.360 euro annui, ovvero di 1.800 euro annui se il nucleo familiare è composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni ovvero da persone di età pari o superiore a 67 anni e da altri familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza.

Il beneficio economico non può essere, comunque, inferiore a 480 euro annui.

L'assegno di inclusione è erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a 18 mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di 12 mesi. Allo scadere dei periodi di rinnovo di 12 mesi è sempre prevista la sospensione di un mese.

In caso di avvio di un'attività di lavoro dipendente da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso dell'erogazione dell'assegno di inclusione, il maggior reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di 3.000 euro lordi annui.

Il beneficio economico è erogato attraverso uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile, denominato "Carta di Inclusione". Modalità di richiesta ed erogazione del beneficio

L'assegno di inclusione va richiesto con modalità telematiche all'INPS, che lo riconosce, previa verifica del possesso dei requisiti e delle condizioni richieste, sulla base delle informazioni disponibili sulle proprie banche dati o tramite quelle messe a disposizione dai comuni, dal Ministero dell'interno attraverso l'Anagrafe nazionale della popolazione residente (ANPR), dal Ministero della giustizia, dal Ministero dell'istruzione e del merito, dall'Anagrafe tributaria, dal pubblico registro automobilistico e dalle altre pubbliche amministrazioni detentrici dei dati necessari per la verifica dei requisiti, attraverso sistemi di interoperabilità.

La domanda può essere presentata presso:

- gli istituti di patronato cui alla legge n. 152/2001;
- i centri di assistenza fiscale di cui all'art. 32 del D.lgs. n. 241/1997, previa stipula di una convenzione con l'INPS.

A seguito della richiesta, l'INPS informa il richiedente che, per

ricevere il beneficio economico, deve iscriversi presso il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), al fine di sottoscrivere un patto di attivazione digitale.

L'assegno di inclusione decorre dal mese successivo a quello di sottoscrizione, da parte del richiedente, del patto di attivazione digitale.

Patto di servizio personalizzato

I nuclei familiari beneficiari dell'assegno di inclusione, una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, sono tenuti ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa. Il percorso viene definito nell'ambito di uno o più progetti finalizzati a identificare i bisogni del nucleo familiare nel suo complesso e dei singoli componenti.

Nell'ambito del percorso personalizzato può essere previsto l'impegno alla partecipazione a progetti utili alla collettività, a titolarità dei comuni o di altre amministrazioni pubbliche a tale fine convenzionate con i comuni, in ambito culturale, sociale, artistico, ambientale, formativo e di tutela dei beni comuni, da svolgere presso il comune di residenza, compatibilmente con le altre attività del beneficiario.

Lo svolgimento di tali attività è a titolo gratuito, non è assimilabile a una prestazione di lavoro subordinato o parasubordinato e non comporta comunque l'instaurazione di un rapporto di pubblico impiego con le amministrazioni pubbliche. Equivale alla partecipazione ai progetti di utilità sociale, la partecipazione, definita d'intesa con il comune, ad attività di volontariato presso enti del Terzo settore e a titolarità degli stessi, da svolgere nel comune di residenza nei medesimi ambiti di intervento.

Sono tenuti all'obbligo di adesione e alla partecipazione attiva a tutte le attività formative, di lavoro, nonché alle misure di politica attiva, comunque denominate, individuate nel progetto di inclusione sociale e lavorativa, i componenti del nucleo familiare, maggiorenni, che esercitano la responsabilità genitoriale, non già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi.

Sono esclusi da tale obbligo:

- i beneficiari dell'assegno di inclusione titolari di pensione diretta o comunque di età pari o superiore a 60 anni;
- i componenti con disabilità, ai sensi della legge n. 68/1999, fatta salva ogni iniziativa di collocamento mirato;
- i componenti affetti da patologie oncologiche;
- i componenti con carichi di cura, valutati con riferimento alla presenza di soggetti minori di 3 anni di età, di 3 o più figli minori di età, ovvero di componenti il nucleo familiare con disabilità o non autosufficienza come definite nell'allegato 3 al regolamento di cui al D.P.C.M. n. 159/2013;
- i componenti inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere e le donne vittime di violenza, con o senza figli, prese in carico da centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni o dai servizi sociali nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

I componenti del nucleo familiare con disabilità o di età pari o superiore a 60 anni o inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere possono comunque richiedere l'adesione volontaria

a un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo o all'inclusione sociale.

Caratteristiche dell'offerta di lavoro congrua

Ai sensi dell'art. 9, il componente del nucleo familiare beneficiario dell'assegno di inclusione, attivabile al lavoro, preso in carico dai servizi per il lavoro competenti, è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia le seguenti caratteristiche:

- si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale. Tale previsione non opera esclusivamente nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti figli con età inferiore a 14 anni, anche qualora i genitori siano legalmente separati. In tal caso, l'offerta va accettata se il posto di lavoro non eccede la distanza di 80 chilometri dal domicilio del soggetto o comunque è raggiungibile nel limite temporale massimo di 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico;
- si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60 per cento dell'orario a tempo pieno;
- la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015;
- si riferisce a un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto o sia raggiungibile in non oltre 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.

Lavoro occasionale in agricoltura

Secondo quanto previsto dall'art. 13, comma 6-bis, i percettori dell'assegno di inclusione rientrano nel novero dei soggetti che possono rendere prestazioni di lavoro occasionale in agricoltura, in base alla disciplina transitoria dettata per il biennio 2023-2024 dalla legge di Bilancio 2023. Sanzioni e responsabilità penale

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di ottenere indebitamente il beneficio economico, rende o utilizza dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omette informazioni dovute, è punito con la reclusione da 2 a 6 anni. L'omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, anche se provenienti da attività irregolari, nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini del mantenimento del beneficio è punita con la reclusione da 1 a 3 anni.

Decadenza

È disposta la decadenza, per tutto il nucleo familiare, dall'assegno di inclusione quando uno dei componenti il nucleo familiare:

- non si presenta presso i servizi sociali o il servizio per il lavoro competente nel termine fissato, senza un giustificato motivo;
- non sottoscrive il patto per l'inclusione o il patto di servizio personalizzato, salvi i casi di esonero;
- non partecipa, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o ad altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, comunque denominate, nelle quali è inserito dai servizi per il lavoro, secondo quanto previsto dal patto di servizio personalizzato, ovvero non rispetta gli impegni concordati con i servizi sociali nell'ambito del percorso personalizzato, ovvero non frequenta regolarmente un percorso di istruzione degli adulti di primo livello o comunque funzionale all'adempimento dell'obbligo di istruzione;

- il componente del nucleo familiare beneficiario dell'assegno di inclusione, non accetta, senza giustificato motivo, un'offerta di lavoro congrua di cui all'art. 9 (le cui caratteristiche sono riportate precedentemente);

- non rispetta le previsioni di cui all'art. 3, commi 7 (cumulabilità di indennità o benefici con l'Assegno di inclusione nel limite massimo annuo di 3.000 euro lordi), 8 (obbligo di comunicare ogni variazione riguardante le condizioni e i requisiti di accesso all'assegno di inclusione e al suo mantenimento entro quindici giorni dall'evento modificativo), 10 (presentazione di una DSU aggiornata alla variazione del nucleo familiare in corso di fruizione del beneficio, entro un mese dalla variazione) e 11 (obbligo, per beneficiari compresi nella fascia di età dai 18 ai 29 anni che non hanno adempiuto all'obbligo scolastico di cui all'art. 1, comma 622, della Legge n. 296/2006 all'iscrizione e alla frequenza di percorsi di istruzione di primo livello, o comunque funzionali all'adempimento del predetto obbligo) ovvero effettua comunicazioni mendaci in modo da determinare un beneficio economico maggiore;

- non presenta una DSU aggiornata in caso di variazione del nucleo familiare;

- viene trovato, nel corso delle attività ispettive svolte dalle competenti autorità, intento a svolgere attività di lavoro, senza aver provveduto alle prescritte comunicazioni.

Incentivi all'assunzione

All'art. 10 si riconosce ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato - l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 12 mesi e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Tale esonero è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato nel limite massimo 24 mesi.

Nel caso in cui l'assunzione sia con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) è riconosciuto nella misura del 50%, per un periodo massimo di 12 mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, e nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Gli incentivi sono riconosciuti esclusivamente ai datori di lavoro l'offerta di lavoro nel sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL).

Sono poi previsti incentivi a favore:

- delle agenzie per il lavoro autorizzate ai sensi della normativa vigente (di cui al D.Lgs. 276/2003), per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione effettuata da tali agenzie mediante l'utilizzo della piattaforma digitale per la presa in carico e la ricerca attiva presente nel SIISL. In tal caso, è riconosciuto

un contributo pari al 30% dell'incentivo massimo annuo previsto per le suddette assunzioni agevolate effettuate da datori di lavoro privati;

- dei patronati, degli enti, anche del Terzo settore, delle associazioni e delle imprese sociali che svolgono attività dirette alla tutela della disabilità o all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati o disabili, ove autorizzati all'attività di intermediazione. In tal caso, per ogni persona con disabilità assunta a seguito dell'attività di mediazione svolta dai predetti soggetti, secondo quanto indicato nel patto di servizio personalizzato, è riconosciuto un contributo pari al 60% dell'intero incentivo riconosciuto ai datori di lavoro privati per le assunzioni agevolate a tempo indeterminato o all'80% dell'intero incentivo riconosciuto dalla disposizione in commento ai datori di lavoro per le assunzioni agevolate a tempo determinato. Ai fini del riconoscimento del contributo, il patto di servizio personalizzato definito con i servizi per il lavoro competenti prevede che gli enti in oggetto assicurano, per il periodo di fruizione dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro, la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo. Il riconoscimento di tale contributo non esclude il riconoscimento al datore di lavoro dell'eventuale rimborso delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, previsto dall'articolo 14, comma 4, lettera b), della Legge n. 68/1999.

Le agevolazioni:

- sono compatibili e aggiuntive rispetto agli esoneri previsti dalla normativa vigente per le assunzioni di giovani al di sotto di 36 anni, di donne in condizioni svantaggiate (di cui, rispettivamente, all'art. 1, commi 297 e 298, della legge di Bilancio 2023) e di lavoratori disabili (di cui all' art. 13 della Legge n. 68/1999);

- non spettano ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti in materia di collocamento obbligatorio dei soggetti appartenenti alle categorie protette, di cui all'articolo 3 della Legge n. 68/1999, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

La concessione degli incentivi:

- è subordinata al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (DURC);

- è ammessa ai sensi e nei limiti previsti del regime "de minimis". Incentivo per l'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale

Ai beneficiari delle misure in questione che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi dodici mesi di fruizione del beneficio è riconosciuto, in un'unica soluzione, un beneficio addizionale pari a sei mensilità dell'assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro, nei limiti di 500 euro mensili.

La definizione delle modalità di richiesta e di erogazione di tale beneficio addizionale è demandata ad apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro delle imprese e

del made in Italy.

Supporto per la formazione e il lavoro

L'art. 12 istituisce, dal 1° settembre 2023, il "Supporto per la formazione e il lavoro" quale misura di attivazione mediante la partecipazione - da parte dei componenti dei nuclei familiari di età compresa tra i 18 e i 59 anni con un ISEE familiare non superiore a 6.000 euro annui che non hanno i requisiti per accedere all'assegno di inclusione - a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive comunque denominate, inclusi il Servizio civile universale e i progetti utili alla collettività. Quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa è riconosciuto un beneficio economico pari ad un importo mensile di 350 euro, erogato - mediante bonifico mensile da parte dell'INPS - per tutta la durata della misura, entro un limite massimo di 12 mensilità.

Interventi in materia di sicurezza, infortuni e controlli ispettivi

L'art. 14 reca una serie di modifiche alla disciplina in materia di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008. In particolare:

- si introduce l'obbligo di nominare il "medico competente" ogni volta che è richiesto dalla valutazione dei rischi;

- si prevede che, nel caso di edifici utilizzati da istituzioni scolastiche statali, gli obblighi in materia di sicurezza a carico delle amministrazioni si intendono assolti con lo svolgimento della valutazione dei rischi strutturali degli edifici da effettuarsi in via congiunta con il dirigente dell'istituzione scolastica, alla quale sia seguita la programmazione degli interventi necessari nel limite delle risorse disponibili;

- nel settore delle costruzioni, si estende ai lavoratori autonomi le misure di tutela per la salute e sicurezza previste nei cantieri temporanei o mobili con particolare riferimento all'introduzione di idonee opere previsionali;

- si stabilisce che il medico competente, in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase pre-assuntiva, deve richiedere al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne valuta il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento;

- si prevede il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa;

- si dispone che il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari, provveda alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro. L'art. 17, comma 4, interviene sulla disciplina relativa ai percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO), contenuta nei commi da 784 a 787 dell' art. 1 della legge n. 145/2018, prevedendo che le imprese iscritte nel Registro nazionale per l'alternanza

integrano il proprio documento di valutazione dei rischi (DVR) con un'apposita sezione in cui devono essere indicate le misure specifiche di prevenzione dei rischi e i dispositivi di protezione individuale da adottare per gli studenti nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento. L'integrazione al DVR dovrà essere fornita all'istituzione scolastica e allegata alla Convenzione. Con l'art. 18-bis si incrementa di 5 milioni di euro, per l'anno 2023, la dotazione del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, di cui all' art. 1, comma 1187, della legge n. 296/2006. L'art. 19 aumenta, nel periodo di programmazione 2021-2027 della politica di coesione europea, la dotazione del Fondo nuove competenze al fine di finanziare le intese sottoscritte a decorrere dal 2023 volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. L'art. 20 prevede la possibilità di utilizzare una quota (fino ad un massimo di 2.730.660,28 euro) delle risorse stanziare per il bonus trasporti dall' art. 4, comma 1, del D.L. n. 5/2023, per l'ammissione al beneficio delle domande pervenute al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dal 31 dicembre 2022 e al 28 febbraio 2023. Con l'art. 22 si dispone, con effetto dal 1° giugno 2023, l'estensione della maggiorazione dell'assegno unico e universale prevista dall' art. 4, comma 8, del D.Lgs. n. 230/2021 per i nuclei familiari in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro ai nuclei in cui, al momento della presentazione della domanda, è presente un solo genitore poiché l'altro risulta deceduto, a condizione che il superstite sia titolare di redditi da lavoro. L'art. 23 modifica la disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali di cui al comma 1-bis dell' art. 2 del D.L. 463/1983.

In particolare, con la novella si stabilisce che, per omissioni non superiori a 10.000 euro, si applica la sanzione amministrativa da 1 volta e mezza a 4 volte l'importo omesso (ante modifica, era prevista una sanzione amministrativa da 10.000 euro a 50.000 euro). Viene inoltre stabilito che per le violazioni riferite agli omessi versamenti delle ritenute previdenziali e assistenziali, per i periodi dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione. termine temporale per la notifica dell'illecito amministrativo in oggetto. Con l'art. 23-bis si consente agli autonomi di ricostruire la posizione contributiva dopo lo stralcio delle cartelle fino a 1.000 euro.

In particolare, i soggetti iscritti alle Gestioni Artigiani e Commercianti, lavoratori autonomi agricoli, committenti e professionisti iscritti alla Gestione Separata dell'INPS, per i quali sono stati annullati i debiti contributivi con lo stralcio delle cartelle di cui all'art. 1, comma 222, della legge di Bilancio 2023 (legge n. 197/2022), possono chiedere all'Inps il riconteggio dei debiti cancellati. Tale possibilità è prevista anche per i debiti contributivi cancellati ai sensi dell'articolo 4, del D.L. n. 119/2018. Le somme dovute possono essere saldate in un'unica soluzione o in rate mensili di pari importo entro il 31 dicembre 2023. Le modalità e i tempi di presentazione della domanda saranno definiti dall'INPS. L'art. 24, commi 1, 1-bis e 1-ter, modifica la disciplina del

contratto di lavoro a tempo determinato nel settore privato.

In primo luogo, si interviene sull'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, riscrivendo le causali necessarie per l'utilizzo dei contratti di lavoro a termine, compresi quelli in somministrazione.

Più in particolare, ferma restando la possibilità della stipula di un contratto acausale di durata non superiore a 12 mesi, a seguito dell'intervento normativo, i contratti di lavoro a tempo determinato possono avere durata superiore ai 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi:

- per esigenze previste dai contratti collettivi;
- in assenza delle previsioni nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- in sostituzione di altri lavoratori.

Viene poi previsto che la specificazione delle causali, oltre che in caso di proroga, è necessaria anche in caso di rinnovo.

Intervenendo inoltre sull'art. 21, comma 01, del D.Lgs. n. 81/2015, viene disposto che il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi.

Sia per le proroghe sia per i rinnovi, ai fini del computo del termine di 12 mesi si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023. Il comma 1-quater dell'art. 24 apporta modifiche all'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015, che disciplina il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato. In particolare, intervenendo sul comma 1, primo periodo, si precisa che dal numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato sono esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato. Si prevede inoltre che è in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato:

- di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991;
- di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Con l'art. 25 si integra l'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 in tema di contratto di espansione, prevedendo che, fino al 31 dicembre 2023, per consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi, è possibile, con accordo integrativo in sede ministeriale, rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario. L'art. 26 interviene sul D.Lgs. n. 152/1997, semplificando gli oneri informativi posti in capo al datore di lavoro e relativi:

- alle informazioni sul rapporto di lavoro;
- all'impiego di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Con riferimento alle informazioni sul rapporto di lavoro, si prevede che possono ritenersi adempiuti anche con la sola indicazione del riferimento normativo e/o del contratto collettivo (anche aziendale) gli obblighi informativi di cui alle lettere h), i), l), m), n),

o) e r) del comma 1 del D.Lgs. n. 152/1997 relativi a:

- durata del periodo di prova;
 - diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro;
 - durata del congedo per ferie nonché degli altri congedi retribuiti;
 - procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore; importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
 - programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché le condizioni per eventuali cambi di turno;
 - enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti dal datore di lavoro e a qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso.
- Per la semplificazione degli obblighi di comunicazione e per garantire l'uniformità delle comunicazioni, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o mettere a disposizione dei lavoratori, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi ed i regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Con riferimento ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, invece, si prevede che il datore di lavoro o il committente è tenuto inoltre a informare il lavoratore solo nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Detti obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati non si applicano ai segreti industriali e commerciali. Al fine di sostenere l'occupazione giovanile, l'art. 27 riconosce ai datori di lavoro privati, per un periodo di 12 mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per le nuove assunzioni di giovani effettuate a decorrere dal 1° giugno al 31 dicembre 2023, per i quali ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- alla data di assunzione non abbiano ancora compiuto il trentesimo anno di età;
- non lavorino né siano inseriti in corsi di studi o di formazione ("NEET");
- siano registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani".

L'incentivo:

- spetta per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere;
- non si applica ai rapporti di lavoro domestico;
- è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (es. apprendistato), limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali,

per ogni lavoratore NEET assunto;

- è corrisposto mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili;
- deve essere richiesto dal datore di lavoro. La domanda per la fruizione dell'incentivo deve essere trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro 5 giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo;
- è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale, e viene concesso dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse, l'INPS non prende più in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale. Al fine di promuovere le assunzioni di giovani con disabilità, l'art. 18 istituisce un apposito Fondo finalizzato al riconoscimento di un contributo in favore degli Enti del Terzo Settore (di cui all'articolo 4 del D.lgs. 117/2017), delle organizzazioni di volontariato e delle associazioni di promozione sociale coinvolte nel processo coinvolte nel processo di migrazione al RUNTS e delle Onlus iscritte nella relativa anagrafe, per ogni persona con disabilità, di età inferiore a 35 anni, assunta ai sensi della Legge n. 68/1999, con contratto di lavoro a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 e il 31 dicembre 2023, per lo svolgimento di attività conformi allo statuto.

Le modalità di ammissione, quantificazione ed erogazione del contributo, nonché le modalità e i termini di presentazione delle domande saranno definite con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro delegato per le disabilità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro il 1° marzo 2024. Con due distinte disposizioni si confermano alcune norme transitorie in materia di smart working.

In primo luogo, l'art. 28-bis proroga dal 30 giugno al 30 settembre 2023 la norma della legge di Bilancio 2023 (art. 1, comma 306, legge n. 197/2022) che prevede ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, rientranti nelle situazioni di fragilità di cui al D.M. 4 febbraio 2022 di essere adibiti da parte del datore di lavoro a prestazioni lavorative in modalità agile anche attraverso lo svolgimento di mansioni comprese 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, se più favorevoli).

Il comma 3-bis dell'art. 42, invece, intervenendo sull'art. 10, comma 2, del D.L. 24/2022, estende dal 30 giugno al 31 dicembre 2023 il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali con il datore di lavoro e nel rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge n. 81/2017 (a condizione che il lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione):

- per i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano

almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore;

- per i lavoratori dipendenti con fragilità del settore privato di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa. L'art. 29 novella la disciplina del trattamento retributivo dei lavoratori dipendenti dagli enti del Terzo settore e delle imprese sociali, di cui rispettivamente all' articolo 16 del D.Lgs. n. 117/2017 e all' art. 13 del cD.Lgs. n. 112/2017. Con la modifica, in particolare, si prevede che in presenza di comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale di cui all' art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 117/2017, per gli enti del Terzo settore, ovvero di cui all' articolo 2 del D.Lgs. n. 112/2017, per le imprese sociali, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto 1 a 12, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda (ante modifica, il rapporto era 1 a 8). Con l'art. 30 si dispone che per le aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di ristrutturazione e riorganizzazione previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, su domanda dell'azienda, anche qualora si trovi in stato di liquidazione, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali può autorizzare, con proprio decreto, in via eccezionale e in deroga un ulteriore periodo di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti. La possibilità è in ogni caso ammessa solo nel rispetto del limite di spesa, pari a 13 milioni di euro per il 2023 e a 0,9 milioni di euro per il 2024.

Per la domanda relativa al prolungamento in oggetto viene esclusa l'applicazione delle norme di cui agli articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 148/2015. L'art. 34 interviene sull'art. 14 del D.L. n. 144/2022, recante disposizioni per il sostegno del settore del trasporto.

In particolare, con la disposizione si destina 85 milioni di euro per il riconoscimento alle imprese di autotrasporto di merci di un credito d'imposta pari al 28% della spesa sostenuta nel primo trimestre dell'anno 2022 per l'acquisto, comprovato mediante le relative fatture d'acquisto, del gasolio impiegato nei veicoli, di categoria euro 5 o superiore, utilizzati, al netto dell'IVA.

Tale credito d'imposta spetta in particolare alle imprese aventi sede legale o stabile organizzazione in Italia che soddisfino i requisiti di cui all'art. 24-ter, comma 2, lettera a), numero 2) del testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative, di cui al D.Lgs. n. 504/1995, e cioè:

- effettuino attività di trasporto di merci con veicoli di massa massima complessiva pari o superiore a 7,5 tonnellate;
- siano munite della licenza di esercizio dell'autotrasporto di cose

in conto proprio e siano iscritte nell'elenco appositamente istituito. Le eventuali risorse che dovessero residuare una volta soddisfatte tutte le istanze pervenute, potranno essere utilizzate per il riconoscimento di credito d'imposta alle imprese aventi sede legale o stabile organizzazione in Italia, che soddisfino i requisiti di cui all'art. 24-ter, comma 2, lettera a), numero 1) del predetto D.Lgs. n. 504/1995, ossia:

- effettuino attività di trasporto di merci con veicoli di massa massima complessiva pari o superiore a 7,5 tonnellate;
- siano iscritte nell'albo nazionale degli autotrasportatori di cose per conto di terzi.

In tal caso, il credito di imposta è pari al 12% della spesa sostenuta nel secondo trimestre del 2022, e comprovata mediante le relative fatture, per l'acquisto del gasolio impiegato nei veicoli, di categoria euro 5 o superiore, utilizzati, al netto dell'IVA.

I crediti d'imposta:

- sono utilizzabili entro il 31 dicembre 2023 esclusivamente in compensazione ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 241/1997 (non si applicano i limiti di cui all'articolo 1, comma 53, della legge n. 244/2007, e di cui all'art. 34 della legge n. 388/2000);
- non concorrono alla formazione del reddito d'impresa né della base imponibile dell'Irap;
- non rilevano ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, del TUIR.

- sono cumulabili con altre agevolazioni che abbiano ad oggetto i medesimi costi, a condizione che tale cumulo, tenuto conto anche della non concorrenza alla formazione del reddito e della base imponibile dell'IRAP, non porti al superamento del costo sostenuto. Viene inoltre riscritto il comma 503 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2023 (legge n. 197/2022). Secondo la nuova formulazione della disposizione, al fine di mitigare gli effetti economici derivanti dall'aumento del prezzo del gasolio utilizzato come carburante, alle imprese aventi sede legale o stabile organizzazione in Italia esercenti le attività di trasporto indicate all' art. 24-ter, comma 2, lettera a), numero 1), del D.Lgs. n. 504/1995, è riconosciuto, nel limite di 200 milioni di euro per l'anno 2023, un credito di imposta pari al 12% della spesa sostenuta nel secondo trimestre dell'anno 2022 per l'acquisto del gasolio impiegato in veicoli di categoria euro 5 o superiore utilizzati per l'esercizio dell'attività, al netto dell'IVA, comprovato mediante le relative fatture d'acquisto.

Il credito d'imposta:

- è utilizzabile esclusivamente in compensazione ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 241/1997 (non si applicano i limiti di cui all'art. 1, comma 53, della legge n. 244/2007, e di cui all'articolo 34 della legge n. 388/2000);
- non concorre alla formazione del reddito d'impresa né della base imponibile dell'Irap;
- non rileva ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, del TUIR.

- è cumulabile con altre agevolazioni che abbiano ad oggetto i medesimi costi, a condizione che tale cumulo, tenuto conto anche della non concorrenza alla formazione del reddito e della base

imponibile dell'IRAP, non porti al superamento del costo sostenuto. Per tutti i crediti di imposta, le modalità di attuazione dovranno essere definite con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Con l'art. 37 si apportano alcune modifiche alla disciplina dei contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017.

In primo luogo, cambiano i limiti di utilizzo delle prestazioni occasionali (voucher) nel settore turistico e termale.

In particolare, per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento:

- è elevato da 10.000 euro a 15.000 euro il limite annuo complessivo dei compensi dovuti da ciascun soggetto alla totalità dei prestatori occasionali dal medesimo utilizzati;

- possono ricorrere alle prestazioni occasionali i soggetti che occupano fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Si prevede poi che:

- il libretto nominativo prefinanziato, denominato "Libretto Famiglia", previsto per il pagamento delle prestazioni occasionali rese in alcuni ambiti, possa essere acquistato anche presso le rivendite di generi di monopolio;

- nel caso di utilizzo del Libretto, il pagamento del compenso al prestatore occasionale possa essere effettuato anche presso le medesime rivendite. Con l'art. 39 si incrementa, per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023, di 4 punti la percentuale di esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima (resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche).

Per il suddetto periodo, pertanto, lo sconto sui contributi previdenziali è pari:

- 6% (anziché 2%) se la retribuzione imponibile mensile non eccede l'importo di 2.692 euro (pari ad una retribuzione annua di 35.000 euro);

- 7% (anziché 3%) se la retribuzione imponibile mensile non eccede l'importo di 1.923 euro (pari ad una retribuzione annua di 25.000 euro).

L'incremento della percentuale di esonero non produce ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire alla eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, con l'art. 39-bis viene istituito il "bonus turismo". L'incentivo, nello specifico, è riconosciuto, per il periodo che va dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023, a favore di lavoratori del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali e consiste in una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, effettuato nei giorni festivi.

Possono fruire del beneficio i lavoratori dipendenti del settore

privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a 40.000 euro.

Il trattamento integrativo speciale sarà riconosciuto dal sostituto d'imposta, su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022. Il sostituto d'imposta compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante l'istituto della compensazione di cui all'articolo 17 del D.Lgs. n. 241/1997.

Le risorse stanziare per la misura ammontano a 54,7 milioni di euro per l'anno 2023. All'art. 40 viene previsto che, limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR, non concorrono a formare il reddito (sia ai fini fiscali che contributivo), entro il limite complessivo di 3.000 euro:

- il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati;

- le somme erogate o rimborsate ai suddetti lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Ai datori di lavoro è richiesto di provvedere previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Tale regime si applica se il lavoratore dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

Per i lavoratori dipendenti senza figli resta fermo il regime generale di esenzione ordinaria di cui all' art. 51, comma 3, del TUIR, secondo cui non concorre a formare il reddito del dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore a 258,23 euro nel periodo d'imposta.

RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO: L'ANALISI DEI CONSULENTI DEL LAVORO

La riforma del lavoro sportivo, in vigore dal 1° luglio, presenta alcune criticità, evidenziate dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro nell'approfondimento del 27 giugno. A destare dubbi, in particolare, il fatto che i destinatari della normativa presentino valori disomogenei e difficilmente monitorabili. Nel tentativo di fare chiarezza, il documento analizza tutte le fattispecie giuslavoristiche interessate dalla riforma: dalla definizione di rapporto di lavoro sportivo al rapporto di lavoro subordinato sportivo e professionistico, passando per il settore dilettantistico e l'apprendistato

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con l'approfondimento del 27 giugno 2023, esamina le criticità della riforma del lavoro sportive, in vigore dall'1 luglio 2023.

L'attività può costituire oggetto di rapporto di lavoro subordinato, autonomo anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa. Nell'ambito del lavoro sportivo non è ammesso

Genya Bilancio integra evoluti strumenti di business intelligence e di collaboration alle classiche funzionalità legate agli adempimenti

Genya

Valore | Semplicità | Innovazione

BILANCIO



ARCA

EVOLUTION

Semplice e modulare,
scegli la soluzione ERP
giusta per la tua azienda

SCADENZE



SETTIMANALI

29 giugno 2023

Assistenza fiscale dei sostituti d'imposta, dei CAF o professionisti abilitati: consegna Mod. 730
Invio telematico del Mod. 730 da parte dei sostituti d'imposta, dei CAF e professionisti abilitati

30 giugno 2023

AUTORIMESSE E NOLEGGIO AUTOMEZZI - Assistenza integrativa - Welfare
Comunicazione contratti di locazione brevi conclusi l'anno precedente
Conciliazione agevolata delle controversie tributarie - Prorogata al 2 ottobre 2023
Dichiarazione integrativa Redditi anni precedenti Persone fisiche
Domanda di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili
Imposta di bollo assolta in modo virtuale
INPS - Denuncia mensile retributiva e contributiva (UNIEMENS individuale)
Intermediari finanziari: comunicazione periodica all'Anagrafe tributaria
Libro unico lavoro
Presentazione degli elenchi Intra 12 e versamento
Presentazione della dichiarazione IMU enti non commerciali
Presentazione della dichiarazione IMU/IMPI per l'anno 2021 e 2022
Presentazione della dichiarazione Redditi ed IRAP 2022 da parte delle società con periodo d'imposta non coincidente con l'anno solare
Presentazione dichiarazione IVA e versamento mensile IVA per i soggetti che hanno aderito al regime IOSS
Presentazione dichiarazione rottamazione cartelle esattoriali c.d. Rottamazione quater
Presentazione domanda e versamento definizione agevolata controversie tributarie
Presentazione su supporto cartaceo della dichiarazione Mod. REDDITI 2023 Persone Fisiche
Ravvedimento diritti camerali dovuti per l'anno 2022 per imprese non soggette ad ISA
Rinuncia agevolata dei giudizi tributari pendenti in Cassazione
Versamento a saldo dei contributi INPS artigiani e commercianti non soggetti agli ISA
Versamento del contributo alla gestione separata INPS per i titolari di partita IVA
Versamento del contributo alla gestione separata INPS per i titolari di partita IVA non soggetti agli ISA
Versamento del contributo solidarietà temporaneo contro il caro bollette per l'anno 2023
Versamento del secondo acconto ai fini IRES e IRAP soggetti a cavallo
Versamento dell'IRPEF, dell'IRAP, IVA, addizionali regionale e comunale ed imposte sostitutive risultanti dalla dichiarazione per l'anno 2022 Redditi 2023 PF e SP non soggetti agli ISA
Versamento diritti camerali

SCADENZE



SETTIMANALI

Versamento imposta ed IVA in seguito ad adeguamento agli ISA per i ricavi o compensi conseguiti nel corso del 2022 - Prorogata al 20 luglio 2023

Versamento in acconto dei contributi a percentuale INPS artigiani e commercianti non soggetti agli ISA

Versamento in acconto e a saldo dei contributi INPS artigiani e commercianti sul reddito eccedente il minimale

Versamento prima rata rivalutazione criptovalute al 1° gennaio 2023

Versamento rateale definizione agevolata dei processi verbali di constatazione

Versamento saldo e primo acconto IRES, imposta sostitutiva, IVA e IRAP risultanti dalla dichiarazione dei redditi per l'anno 2022 (Redditi 2023 società di capitali, enti commerciali ed enti non commerciali) non soggetti agli ISA

dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocchetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

