

AGIDAE

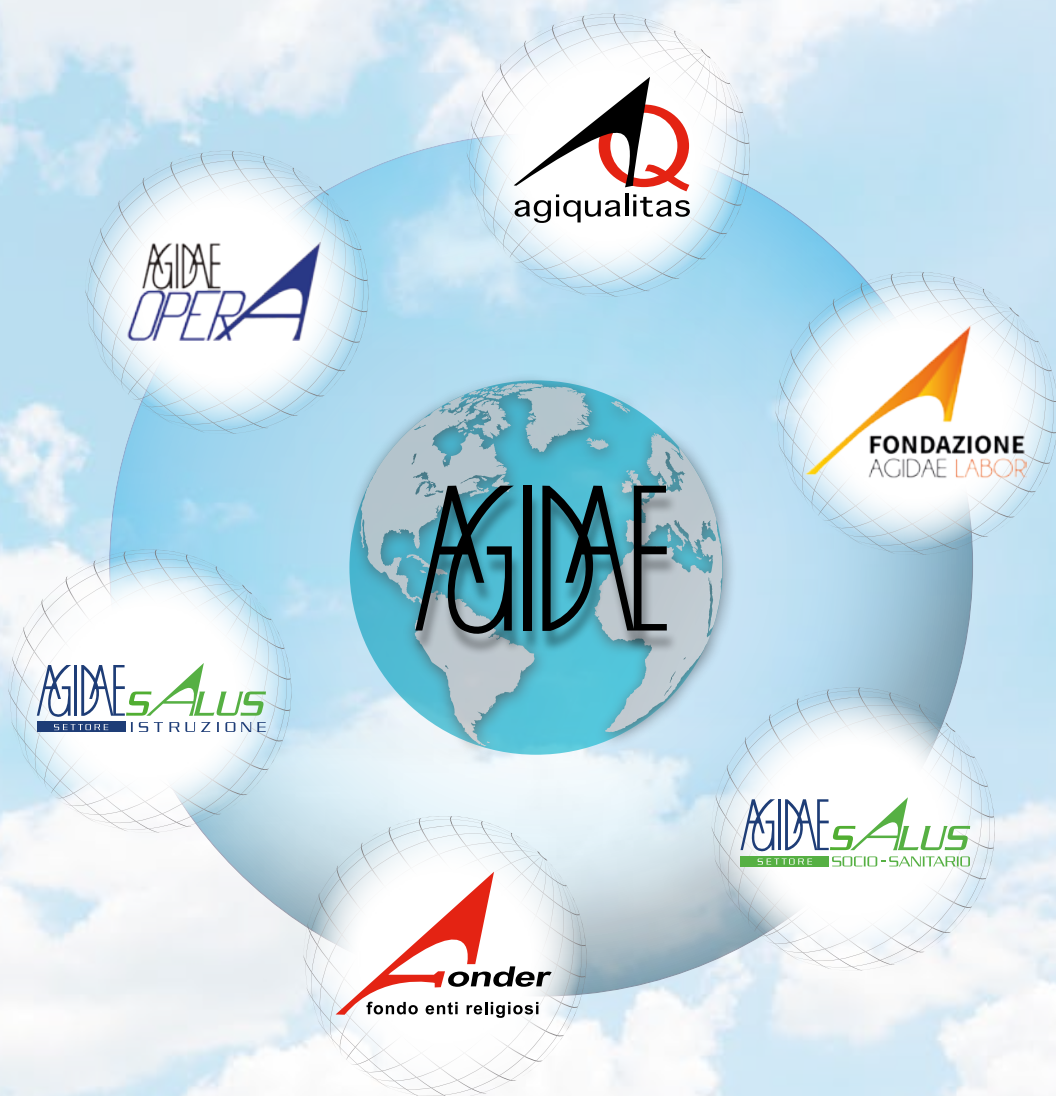
Poste Italiane S.p.A. Spedizione in Abbonamento Postale 70% - C/RM/DCB

- RIVISTA BIMESTRALE
- DI FORMAZIONE
- E AGGIORNAMENTO
- - NORMATIVO
 - CONTRATTUALE
 - GESTIONALE
-
- PER L'ASSOCIAZIONE
- GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
- DELL'AUTORITÀ ECCLESIASTICA
-
- PER GLI ENTI NON PROFIT

ISSN 2784 - 8485

ANNO XIV
GENNAIO / FEBBRAIO
2023

1



AGIDAE - Sede Nazionale

Via V. Bellini 10 - 00198 Roma

Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111 - agidae@agidae.it - **WWW.AGIDAE.IT**

AGIDAE

**Rivista bimestrale
di formazione
e aggiornamento**

- **Normativo**
- **Contrattuale**
- **Gestionale**

Per l'Associazione
Gestori Istituti
Dipendenti dall'Autorità
Ecclesiastica

per gli enti Non Profit

Direttore responsabile

P. Francesco Ciccimarra

Direzione

P. Francesco Ciccimarra

Redazione

Emanuela Brambilla
Giorgio Capoccia
Isabella Ayme
Nicola Galotta
Francesco Macrì
Armando Montemarano
Emanuele Montemarano
Paolo Saraceno
Maria Annunciata Vai
Nicola Mercurio

*Registrazione Tribunale di Roma
n. 328 del 5-08-2010. Poste
Italiane S.p.A.
Spedizione in
Abbonamento Postale
70 % - C/RM/DCB*

*Grafica e stampa
SER Graph Srl
Via Guido Reni, 54 - Roma
tel. 06 36 00 42 41
info@sergraph.it
www.sergraph.net*



ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI DIPENDENTI
DALL' AUTORITÀ ECCLESIASTICA

PRESIDENZA NAZIONALE

P. Francesco Ciccimarra
Presidente

Fr. Antonio Masi
Vice Presidente

Sr. Emanuela Brambilla
Vice Presidente

Sr. Mimma Scalera
Segretaria

Sr. Maria Annunciata Vai
Tesoriera

anno XIV - N. 1
Gennaio | Febbraio 2023

00198 Roma - Via V. Bellini 10
Tel. 06 85457101 - Fax 06 85457111
agidae@agidae.it - www.agidae.it

Presentazione



- Associazione Gestori Istituti Dipendenti dall'Autorità Ecclesiastica - fondata nel 1960, è un'associazione di Istituti che svolgono attività apostoliche rilevanti anche per l'ordinamento dello Stato (Scuole, Università Pontificie, Facoltà Ecclesiastiche, ISSR, Pensionati per studenti, Case di riposo e di assistenza, Case per ferie, Case per esercizi spirituali, Diocesi, Parrocchie, Seminari) e che, per il loro funzionamento, si avvalgono della collaborazione di personale dipendente. All'AGIDAE aderiscono anche Istituzioni ed enti laici che scelgono di adottare il CCNL.

L'AGIDAE stipula:

⇒ il CCNL Scuola con le OO.SS.:

- FLC CGIL,
- Cisl Scuola,
- UIL Scuola,
- SNALS CONF.SA.L.,
- SINASCA;

⇒ il CCNL Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo con le OO.SS.:

- F.P. CGIL,
- FISASCAT Cisl,
- UILTuCS;

⇒ il CCNL Università Pontificie e Facoltà Ecclesiastiche con le OO.SS.:

- FLC CGIL,
- Cisl Università,
- Cisl Scuola,
- UIL RUA,
- SNALS CONF.S.A.L.,
- SINASCA.

L'AGIDAE assiste gli associati nell'applicazione delle norme contrattuali, nei rapporti sindacali e nelle problematiche amministrative e gestionali.

Iscrizioni

Per iscriversi all'AGIDAE basta compilare ed inviare il modulo pubblicato nel sito www.agidae.it con l'indicazione dell'attività svolta (scolastica, universitaria o socio-assistenziale).

In caso di cooperative, società, associazioni, allegare copia dello statuto.

L'AGIDAE comunica l'accettazione formale e indica le modalità per effettuare il pagamento della quota associativa fissata per ciascun anno solare.

Quote associative 2023

Istituti	€ 400,00
Economi/ Superiori	€ 220,00
Consulenti	€ 600,00

IBAN: IT67C 03015 03200 00000 3396051, intestato ad AGIDAE.

Indicare nella causale il codice associato.

Variazioni e disdette

Qualsiasi variazione di gestione, indirizzo o recapiti va comunicata per iscritto all'AGIDAE, come pure la cessazione di attività o la disdetta di iscrizione.

EDITORIALE



- 4** Editoriale
P. Francesco Ciccimarra

ARTICOLI



- 5** La disciplina dello Smart Working nella legge 24 febbraio 2023, n.14
Margherita Dominici

APPROFONDIMENTI



- 9** **Contratto di prestazione occasionale: novità 2023**
Vitantonio Lippolis – INL, Direzione Centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro (*Tratto da Diritto e Pratica del lavoro n.5/2023*)

FONDER



- 20** Nuovi Avvisi Fond.E.R. 2023
Nicola Galotta

PRASSI AMMINISTRATIVE



- 25** Prestazioni occasionali. Le novità della legge di Bilancio 2023
(Circ. INPS n.6 del 19/01/2023)

- 31** CCNL Lavoro domestico. I minimi retributivi 2023

SENTENZE UTILI



- 32** Lavoro subordinato: indici di subordinazione per la riqualificazione delle collaborazioni (Cass. sez. lavoro ord.n.1095/2023)
- 39** Esenzione IMU Enti religiosi. Il punto della Cassazione (Cass. ord. n. 35123/2022)

CONVEGNI

Programma del Convegno nazionale di studio AGIDAE

P. Francesco Ciccimarra



Dopo la promulgazione della Legge di Bilancio 2023 il Governo si è messo all'opera cercando di dare risposte concrete alle tante attese che provengono da ogni angolo del Paese, ma non c'è alcun dubbio che le priorità sono incentrate su pochi temi centrali: l'immigrazione, l'energia, il reddito di cittadinanza, la riforma fiscale. Tutto il resto sembra passare in secondo piano, tranne, forse, una sorta di accelerazione sull'articolazione delle risorse economiche legate all'utilizzo del PNRR.

Tutti si rendono conto che i temi sopra indicati rappresentano degli snodi fondamentali per la politica del Governo e della maggioranza che lo sostiene, se non altro perché fanno parte delle grandi questioni sulle quali è stata fondata la campagna elettorale che, come tutti sanno, ha determinato un radicale cambiamento nell'orientamento degli elettori, che oggi si attendono, ovviamente, risposte adeguate.

Anche sul fronte Agidae si auspica che vengano portate a compimento legislativo diverse problematiche che si trascinano da tempo e che penalizzano sotto diversi aspetti la gestione delle attività: l'IMU, la disabilità, il riconoscimento del servizio prestato nella scuola paritaria, l'abilitazione del personale docente, l'accreditamento regionale delle strutture socio-sanitarie-assistenziali, ecc.. Ci si deve rendere conto che non è più accettabile che, ogni anno, si debbano ridiscutere sempre gli stessi argomenti, creando una sorta di instabilità di sistema che non può non ripercuotersi negativamente sull'utenza e sulle migliaia di lavoratori coinvolti. Più che di provvedimenti-tampone è forse giunto il momento di atti definitivi che riconoscano diritti e ruoli di istituzioni che si sforzano costantemente di sostenere i bisogni sociali, educativi, culturali all'insegna di una vera libertà di scelta che non può non caratterizzare in maniera sostanziale la vita di una democrazia.



ARTICOLI



La disciplina dello Smart Working nella legge 24 febbraio 2023, n. 14

È stata pubblicata, in Gazzetta Ufficiale n. 49 del 27 febbraio 2023, la **Legge 24 febbraio 2023, n. 14** di conversione, con modificazioni, del **decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198** (cd. Decreto Milleproroghe), recante *"Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi. Proroga di termini per l'esercizio di deleghe legislative"*.

Tra le nuove disposizioni introdotte all'interno del Ddl vi sono anche delle modifiche in tema di Smart Working (ovvero il lavoro "agile").

Il lavoro "agile" nel corso degli ultimi tre anni si è sostanziato in un vero e proprio esperimento all'interno di molteplici contesti aziendali. Inoltre, la sua regolazione giuridico/contrattuale è ancora oggi oggetto di diversi dibattiti in merito alle modalità di svolgimento e alla tipologia di mansioni e persone coinvolte.



2. Smart Working e lavoratori "fragili"

Con l'approvazione dell'emendamento al Decreto Milleproroghe (emendamento firmato dall'On. Mazzella), tutti i lavoratori dipendenti sia pubblici che privati affetti da *"patologie croniche con scarso compenso clinico¹ e con particolare connotazione di gravità"* potranno continuare a svolgere la propria prestazione lavorativa in maniera "agile" sino al 30 Giugno 2023 (La Legge di Bilancio 2023-art.1 comma 306- ne aveva fissato originariamente la scadenza al

¹ Per patologie croniche "a scarso compenso clinico" si intendono più precisamente: malattie cardiovascolari, respiratorie, metaboliche. Sono ricompresi nella categoria dei soggetti fragili anche tutti quei soggetti legati a particolari condizioni di rischio per la salute a seguito di malattia oncologica e/o stati di immunodepressione/immunodeficienza.

31.03.2023²) e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche delle mansioni a questi affidate. È possibile altresì consentire lo Smart Working ai lavoratori c.d. “fragili” anche adibendo gli stessi a mansione diversa compresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

Il requisito d’accesso a detto beneficio è la certificazione medica attestante lo stato patologico che risponde ai requisiti sopra descritti nonché il riconoscimento della disabilità con connotazione di gravità così come previsto ai sensi dell’art. 3 comma 3 della Legge 104/1992.³

3. Lavoratori con figli di età inferiore ai 14 anni

Per i soli dipendenti del settore privato, è stato approvato un ulteriore emendamento presentato dal PD al Decreto Milleproroghe che stabilisce la proroga dell’utilizzo del lavoro agile per coloro che hanno figli di età inferiore ai quattordici anni. La scadenza precedentemente fissata in merito alla fruizione dello Smart Working per dette categorie, era prevista alla data del 31.12.2022 (ai sensi di quanto sancito dalla Legge 142/2022). La deroga prevista del Decreto Milleproroghe in relazione a detta fattispecie richiama le disposizioni del Decreto Legge 34/2020 art.90, ai sensi del quale *“I genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza di accordi individuali a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Il diritto non è applicabile se nel nucleo familiare è presente un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione dell’attività oppure non lavoratore”*.

² Detta disposizione “proroga” l’originaria scadenza fissata al 31.12.2022 relativamente all’utilizzo del lavoro agile per soggetti fragili, secondo quanto disposto dal D.L. 115/2022.

³ La sentenza n. 27913 emessa dalla Corte di Cassazione in data 04.12.2020, evidenzia l’importanza della preservazione dello stato di salute del lavoratore asserendo che *“La mancata predisposizione di tutti i dispositivi atti a tutelare la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro viola l’art. 32 della Costituzione che garantisce il diritto alla salute come primario ed originario dell’individuo, ed altresì l’art. 2087 c.c. che, imponendo la tutela dell’integrità psico-fisica del lavoratore da parte del datore di lavoro prevede un obbligo, da parte di quest’ultimo, che non si esaurisce nell’adozione e nel mantenimento perfettamente funzionale di misure di tipo igienico-sanitarie o antinfortunistico ma attiene anche e soprattutto alla predisposizione di misure atte a preservare i lavoratori dalla lesione di quella integrità nell’ambiente o in costanza di lavoro anche in relazione ad eventi, pur se allo stesso non collegati direttamente ed alla probabilità di concretizzazione del conseguente rischio”*. Sulla base di quanto affermato anche dalla Suprema Corte, il lavoro è agile è considerato un obbligo che rientra tra quelli previsti dall’art. 2807 del c.c. nei casi in cui lo stesso diventa indispensabile al fine di tutelare l’integrità psico/fisica del lavoratore (e quando compatibile con la tipologia di mansioni che lo stesso può contrattualmente svolgere).

4. Le modifiche del Lavoro Agile dopo il D.M. 149/2022

Al di fuori delle casistiche di cui ai paragrafi 2 e 3, il Decreto Ministeriale 149/2022 ha previsto, già dal mese di Settembre 2022, la possibilità di ricorrere alla modalità di lavoro agile con obbligo di stipula di un accordo tra dipendente e datore di lavoro.⁴

Detto accordo individuale, ai sensi della Legge 81/2017 e s.m. intervenute (art. 19) deve essere redatto per iscritto indicando espressamente:

- La durata dell'accordo stesso;
- L'alternanza tra i periodi di lavoro dentro e fuori i locali aziendali;
- Il luogo esatto in cui il lavoro agile viene svolto;
- Gli strumenti di lavoro utilizzati dal dipendente;
- I tempi di riposo e di disconnessione del lavoratore;
- Le forme e le modalità di controllo aziendali volte a garantire il diritto alla privacy del dipendente.

Il D.M. di cui al presente paragrafo prevede l'obbligo di trasmissione telematica al portale del Ministero del Lavoro ogniqualevolta l'azienda decida di attivare la modalità di lavoro agile per un suo lavoratore; nel caso in cui l'attivazione dello Smart Working coinvolga più dipendenti, è possibile procedere con una comunicazione massiva da inviare al sito <https://servizi.lavoro.gov.it>⁵ e contenente i seguenti dati⁶:

- I nominativi dei lavoratori posti in modalità agile;
- Il codice fiscale di ciascuno dei lavoratori posti in modalità agile;
- La tipologia di contratto di lavoro con cui sono impiegati i dipendenti posti in modalità agile;
- Le date di inizio e fine dello Smart Working.

⁴ Ai sensi dell'art. 2 comma 1 del D.M. 149/2022, l'accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro viene conservato per un periodo di cinque anni dalla data della sua sottoscrizione.

⁵ Per effettuare la comunicazione telematica di attivazione dello Smart Working è attualmente necessaria, per conto dell'azienda, l'autenticazione SPID.

⁶ In occasione della comunicazione telematica al Ministero del Lavoro relativamente all'attivazione dello Smart Working, non vi è l'obbligo di allegare l'accordo individuale stipulato tra datore di lavoro e dipendente in riferimento alla prestazione di lavoro in modalità agile.

Detto adempimento viene posto in essere entro il termine di 5 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo individuale. L'omessa o ritardata comunicazione telematica al Ministero del Lavoro comporta una sanzione amministrativa pecuniaria da 100,00 a 500,00 euro per ogni lavoratore interessato all'attivazione dello Smart Working.

Oltre alle particolarità dei casi di cui al paragrafo 2 e 3, la modalità di lavoro agile viene concessa prioritariamente a chi ha figli di età inferiore ad anni 12 e a tutti i dipendenti con figli disabili (in quest'ultimo caso senza alcun limite d'età), secondo quanto disposto dalla Nota 2414/2022 emessa dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Onde evitare qualsiasi condotta di carattere discriminatorio (per conto dell'azienda), il Ministero del Lavoro ha confermato il divieto di licenziamento e/o applicazione di sanzioni ai dipendenti che intendono ricorrere allo Smart Working.

5. Conclusioni

Fermo restando il carattere di indispensabilità dello Smart Working all'inizio dell'emergenza epidemiologica scaturente da COVID-19, è da ritenersi che il lavoro svolto in modalità agile, ad oggi, sia una soluzione consigliabile esclusivamente a dipendenti che si trovano in oggettive e comprovate situazioni di difficoltà (salute, assistenza a familiari con patologie, assistenza a figli minori entro determinati limiti d'età). Infatti se da un lato, attraverso lo Smart Working, vi è stata una riduzione dell'assenteismo per conto dei dipendenti del ricorso ad aspettative non retribuite/permessi/richieste di riduzione d'orario, è altresì importante evidenziare come detto strumento abbia comportato effetti nocivi relativamente al clima aziendale e specialmente nei casi di lavoro in team, il quale prevede una cooperazione assidua e un continuo confronto con altri colleghi.

Inoltre, lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile difficilmente consente di acquisire nuove competenze e (specialmente per i neo assunti) un adeguato apprendimento pratico "sul campo" (la cosiddetta formazione *on the job*), senza considerare le palesi ripercussioni sulla concentrazione del dipendente che rischia di essere costantemente interrotta.



Contratto di prestazione occasionale: novità 2023

Vitantonio Lippolis - INL, Direzione Centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro

(Tratto da *Diritto e Pratica del lavoro* n.5/2023)

La **legge 29 dicembre 2022, n. 197** (c.d. “*Legge di Bilancio 2023*”) è intervenuta sul contratto di prestazioni occasionali (CPO) - già disciplinato dall’art. 54-*bis* del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 convertito, con modificazioni dalla legge, 21 giugno 2017, n. 96 - introducendo alcune novità, fra le quali l’incremento da cinquemila a diecimila euro del limite massimo dei compensi complessivamente erogabili da ciascun utilizzatore; l’estensione alle attività svolte nell’ambito delle discoteche, sale da ballo, *night-club*, nonché la nuova disciplina speciale transitoria per l’utilizzo nel settore agricolo. L’Inps, con **circolare 19 gennaio 2023, n. 6**, ha fornito indicazioni in merito all’applicazione delle nuove norme.

Definizione e finalità

Le prestazioni di lavoro retribuite tramite i buoni lavoro (c.d. “*voucher*”) sono state per la prima volta introdotte nel nostro Ordinamento esattamente venti anni fa con il decreto attuativo della Legge Biagi di riforma del mercato del lavoro, (1) le cui disposizioni sono state abrogate per effetto del riordino della disciplina dei contratti ex D.Lgs. n. 81/2015 e regolamentate nel Capo VI dello stesso decreto ma, dopo circa due anni, sopresse. (2)

Tuttavia, la repentina (e per certi versi inaspettata) eliminazione di tale forma semplificata di gestione delle prestazioni di lavoro ha determinato

un indubbio vuoto normativo che il Legislatore, seppur in forma parzialmente diversa, ha colmato nel volgere di pochi mesi in sede di conversione in legge del D.L. n. 50/2017 con l’introduzione dell’attuale art. 54-*bis* (in vigore dal 23 giugno 2017). (3)

Il fine perseguito dal Legislatore con l’introduzione di questo istituto è sostanzialmente duplice:

- far **emergere dall’economia sommersa** una serie di prestazioni che, tradizionalmente, alimentano il fenomeno del c.d. “*lavoro sommerso*” regolarizzando, in tal modo, **prestazioni occasionali o saltuarie** anche sotto il profilo contributivo ed assicurativo;

- **semplificare**, per gli utilizzatori, gli **adempimenti amministrativi** che consentono un accesso più rapido ed economico a queste prestazioni. Basti pensare, difatti, che il semplice pagamento della retribuzione attraverso i *voucher* automaticamente comporta l’adempimento degli obblighi amministrativi, fiscali, contributivi e assicurativi. Ma vediamo più nel dettaglio di cosa si tratta. Le prestazioni di lavoro occasionale sono attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma e dei previsti limiti economici. Esse sono di due tipi:

1) libretto di famiglia (LF), utilizzabile dalle persone fisiche non nell’esercizio dell’attività

(1) V. art. 4, legge n. 30/2003 e artt. 70-73, D.Lgs. n. 276/2003 abrogati dall’art. 55, comma 1, *lett. d)*, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015.

(2) Artt. 48, 49 e 50 del D.Lgs. n. 81/2015 abrogati, dal 17 marzo 2017, dall’art. 1, del D.L. n. 25/2017, convertito in legge n. 49/2017. L’art. 1, comma 2, del medesimo D.L. n. 25/2017, ha previsto l’utilizzabilità fino al 31 dicembre 2017 dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore del medesimo decreto.

(3) Successivamente, l’art. 2-*bis* della legge n. 96/2018 (di conversione del D.L. n. 87/2018) ha introdotto significative

modifiche alla disciplina del CPO tra cui si rammenta: introduzione, a carico dei lavoratori, dell’obbligo di autocertificare il loro *status*; previsione della possibilità di effettuare i versamenti all’Inps anche per il tramite di intermediari abilitati ex legge n. 12/1979; estensione del campo di utilizzo per le imprese del comparto Ho.Re.Ca.; ampliamento dell’arco temporale entro il quale imprese agricole, le strutture turistiche e alberghiere e gli Enti locali possono utilizzare il CPO; introduzione di una nuova modalità di pagamento del compenso a favore del lavoratore.

professionale o d'impresa e dalle società sportive di cui alla legge n. 91/1981;

2) contratto di prestazioni occasionali (CPO) attivabile da imprenditori, professionisti, lavoratori autonomi, associazioni, fondazioni, altri enti di natura privata e dalle Pubbliche Amministrazioni; (4)

Ciascuna fattispecie presenta profili di specificità in relazione, ad esempio, all'oggetto della prestazione, alla misura minima dei compensi, alla contribuzione sociale, alle modalità di effettuazione delle comunicazioni obbligatorie.

La **Legge di bilancio** in esame ha lasciato sostanzialmente invariata la prima tipologia ma, dal 1° gennaio 2023, ha **allargato** in maniera decisa il **campo di utilizzo** del CPO.

Limiti economici

In linea generale, possono essere svolte **prestazioni di lavoro occasionali** esclusivamente entro i seguenti **limiti economici (riferiti all'anno civile)**:

a) per ciascun lavoratore: massimo 5.000 euro netti, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;

b) per ciascun utilizzatore: massimo 10.000 euro netti, con riferimento alla totalità dei prestatori. (5)

Al riguardo si precisa che sono **computati al 75% del loro importo, i compensi per presta-**

zioni di lavoro occasionali acquisiti dai seguenti soggetti, purché i prestatori stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica Inps, autocertifichino l'appartenenza ad una delle seguenti categorie:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi;
- persone disoccupate: soggetti privi di impiego che dichiarino, in forma telematica, al Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'Impiego;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di Reddito di inclusione (Rei) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito (Reddito di Cittadinanza, NASpl, ecc.);

c) per ciascun lavoratore col medesimo utilizzatore: massimo 2.500 euro netti o comunque non oltre 280 ore annue;

d) per ogni prestatore impiegato come *ste-ward* (6) nei confronti di ciascuna società sportiva (7) riconosciuta ai sensi della legge n. 91/1981: (8) importo complessivo non superiore a 5.000 euro netti (resta comunque fermo il limite pari a 5.000 euro, relativo ai compensi percepibili da ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori).

(4) Le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, in deroga al comma 14, *lett. a)*, dell'art. 54-*bis*, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20 dello stesso articolo, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali: *a)* nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali; *b)* per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi; *c)* per attività di solidarietà, in collaborazione con altri Enti pubblici o associazioni di volontariato; *d)* per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.

(5) L'art. 1, comma 342, *lett. a)* della legge n. 197/2022 ha esteso la possibilità di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, elevando da 5.000 a 10.000 mila euro l'anno il limite massimo dei compensi che possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore.

(6) Dapprima il D.M. 8 agosto 2007 - abrogato dall'art. 8, comma 2, D.M. 13 agosto 2019, a decorrere dal 20 agosto 2019, aveva previsto che: «per lo svolgimento dei predetti servizi le Società organizzatrici, gli istituti di sicurezza privati pos-

sono ricorrere a tutte le forme di lavoro subordinato, compreso il lavoro intermittente, e a prestazioni di lavoro occasionale accessorio di cui al D.Lgs. n. 276/2003» (cfr. Inps, circolare 29 marzo 2013, n. 49) e, successivamente, il D.M. 13 agosto 2019, all'art. 5, comma 2, secondo capoverso, a decorrere dal 20 agosto 2019, ha così disposto, «Per lo svolgimento dei predetti servizi le società sportive organizzatrici, gli istituti di sicurezza privata autorizzati, le agenzie di somministrazione e le altre società appaltatrici dei servizi possono ricorrere a tutte le forme di lavoro subordinato, compreso il lavoro intermittente, e a prestazioni di lavoro occasionale di cui all'art. 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, secondo le disposizioni vigenti in materia».

(7) Si tratta non solo società di calcio ma, in generale, di società sportive costituite nella forma di Spa o di Srl che possono stipulare contratti con atleti professionisti; esse debbono ottenere, prima del deposito dell'atto costitutivo ex art. 2330 c.c., l'affiliazione ad una o più Federazioni sportive nazionali riconosciute dal Coni.

(8) Si rammenta che dal 1° luglio 2023 la legge n. 91/1981 è abrogata in base a quanto disposto dall'art. 52, comma 1, *lett. b)*, del D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36 e smi.

Obbligo di registrazione preventiva	
Adempimento	Nella fase iniziale il prestatore e l'utilizzatore dovranno fornire al Sistema informativo unitario tutte le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto e dei connessi adempimenti
Dove	Tramite «piattaforma Inps» o <i>contact center</i>
Modalità	Direttamente, per il tramite di un intermediario ex legge n. 12/1979 o di un ente di patronato di cui al D.Lgs. n.152/2001 (in questo ultimo caso limitatamente al LF)
Indicazioni specifiche	I lavoratori devono autocertificare anche l'eventuale appartenenza ad una categoria (es. disoccupati, studenti <i>under</i> 25, pensionati, ecc.) e specificare se intendono riscuotere i compensi in contanti (presso Uffici postali) o con accredito sul conto corrente - carta di credito a loro intestata (indicando eventualmente l'Iban)

Lavoratori: esclusioni e diritti

In linea di principio, possono svolgere prestazioni di lavoro occasionali tutti i lavoratori, salvo che nel settore agricolo ove, come vedremo, sono ancora oggi previste alcune limitazioni soggettive.

Per evitare deprecabili forme di elusione della disciplina lavoristica e previdenziale, tuttavia, **non possano essere impiegati** i soggetti con i quali lo stesso utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa. (9) Questo divieto non riguarda il personale che eventualmente sia stato in precedenza utilizzato con contratto di somministrazione ex art. 30 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015.

Oltre ad un compenso orario netto (differenziato in base all'ambito di svolgimento della prestazione e non inferiore ai limiti previsti e di cui si dirà meglio appresso), il prestatore di lavoro ha inoltre **diritto**:

- all'**assicurazione Ivs**, con iscrizione alla Gestione separata Inps (art. 2, comma 26, legge n. 335/1995);
- all'**assicurazione Inail** contro infortuni sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. n. 1124/1965);
- al **riposo giornaliero** (art. 7, D.Lgs. n. 66/2003);
- alle **pause** (art. 8, D.Lgs. n. 66/2003);
- al **riposo settimanale** (art. 9, D.Lgs. n. 66/2003).

Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali, le **disposizioni del Tusi** e quelle **speciali** vigenti in materia di **salute e si-**

curezza (es. informazione, formazione, addestramento, sorveglianza sanitaria, fornitura di dispositivi di protezione individuale) si applicano nei casi in cui la prestazione lavorativa sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista. Negli altri casi, invece, si applicano esclusivamente le disposizioni in materia di formazione, sorveglianza sanitaria e attrezzature di lavoro previste dall'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008.

Restano comunque esclusi dal campo di applicazione del Tusi e delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili. (10) Il prestatore di lavoro ha diritto alle informazioni sul rapporto di lavoro previste dal D.Lgs. n. 104/2022 (c.d. "*Decreto Trasparenza*"). (11)

Pagamenti da parte degli utilizzatori

Prima di attivare le prestazioni occasionali, ciascun utilizzatore deve necessariamente effettuare il versamento delle **somme destinate a compensare le prestazioni di lavoro** e ad assolvere al pagamento degli **oneri contributivi e di sistema**. Secondo le indicazioni in passato già fornite dall'Inps (12), l'utilizzatore - tanto per il Libretto di famiglia quanto per il contratto di prestazioni occasionali - può effettuare il versamento di dette somme alternativamente mediante Mod. F24 elementi identificativi (Elide) (13), strumenti di pagamento elettronico con addebito in conto corrente

(9) V. art. 54-bis, comma 5, D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, in legge 21 giugno 2017, n. 96.

(10) Art. 54-bis, comma 3, D.L. n. 50/2017 convertito in legge n. 96/2017; art. 3, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008.

(11) V. art. 1, comma 1, lett. f) del D.Lgs. 27 giugno 2022,

n. 104, in vigore dal 13 agosto 2022.

(12) Cfr. Inps, circolare 17 ottobre 2018, n. 103.

(13) In questo caso è espressamente preclusa dall'art. 17, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 241/1997 la facoltà di compensazione dei crediti.

ovvero su carta di credito/debito, gestiti attraverso la modalità di pagamento “pagoPA” e accessibili esclusivamente dal servizio «Prestazioni Occasionali» del Portale dei Pagamenti Inps attraverso l'utilizzo delle credenziali personali dell'utilizzatore (PIN Inps, Carta Nazionale dei Servizi o Spid). Si fa presente che al versamento di tali somme può eventualmente provvedere anche un intermediario di cui alla legge n. 12/1979.

Per il **Libretto famiglia** ogni versamento è pari a euro 10,00 o multipli; per il contratto di presta-

zione occasionale, invece, la misura dei versamenti è individuata dall'utilizzatore. Ogni versamento alimenta il portafoglio virtuale destinato all'utilizzo delle prestazioni.

Per effetto dell'introduzione della nuova disciplina speciale, dal 1° gennaio 2023 queste modalità non valgono più per le prestazioni rese nel **settore agricolo** nel quale il pagamento del compenso a favore del lavoratore avviene direttamente da parte del datore di lavoro (cfr. *infra* «Regime speciale per il settore agricolo»).

Libretto di famiglia	
Cos'è	Strumento negoziale attraverso il quale si possono remunerare prestazioni di lavoro occasionale
Chi può utilizzarlo	Persone fisiche (non esercenti attività professionale o d'impresa) e società sportive (ex legge n. 91/1981) nel rispetto dei limiti economici e dei vincoli previsti
Per quali attività	Esclusivamente per: • lavori domestici; • lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; • assistenza domiciliare a bambini, persone anziane, ammalate o con disabilità; • insegnamento privato supplementare; • servizi di <i>stewarding</i> previsti dal D.M. 8 agosto 2007, limitatamente alle società sportive
Compenso	Esclusivamente tramite <i>voucher</i> dal valore nominale unitario di € 10 acquistabili tramite la piattaforma Inps o presso gli Uffici postali; Al lavoratore va corrisposto almeno un buono per ogni ora di lavoro svolta; Per ciascun titolo erogato restano a carico dell'utilizzatore (e vengono quindi trattenuti sul valore del buono): • € 1,65 per la contribuzione alla Gestione separata Inps; • € 0,25 per il premio Inail; • € 0,10 per il finanziamento degli oneri gestionali Inps Al lavoratore, pertanto, viene accreditato un importo netto di € 8,00 per ciascun buono acquisito (esente da prelievo fiscale)
Obbligo comunicativo	Al termine della prestazione lavorativa, entro il terzo giorno del mese successivo alla fruizione della prestazione, l'utilizzatore ha l'obbligo di effettuare (tramite piattaforma Inps o <i>contact center</i>) una comunicazione contenente: • dati identificativi del prestatore; • luogo di svolgimento della prestazione; • numero dei titoli utilizzati per il pagamento della prestazione; • durata della prestazione; • ambito di svolgimento della prestazione; • ogni altra informazione utile per la gestione del rapporto (es. lavoratore appartenente ad una delle categorie particolari ex art. 54-bis, comma 8, D.L. n. 50/2017). Effettuata la comunicazione, il prestatore riceve una notifica automatica tramite Sms o e-mail
Divieto	Soggetti con i quali l'utilizzatore ha in corso o ha cessato negli ultimi 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di co.co.co.

Gestione del rapporto

Utilizzatori

Con il contratto di prestazione occasionale l'utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, **prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità**.

La possibilità di utilizzo, in questo caso, è riservata ad imprenditori, professionisti, lavoratori auto-

nomi, associazioni, fondazioni, ed altri enti di natura privata, nonché alle Pubbliche Amministrazioni, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali e, comunque nel rispetto dei vincoli economici e del limite di durata previsti. (14)

La legge n. 197/2022 (15), in maniera pleonastica, ha esplicitamente esteso dal 1° gennaio 2023, la possibilità di utilizzo di questo contratto anche alle «attività lavorative di natura occasionale

(14) V. art. 1, comma 7, D.L. 24 aprile 2017, n. 50.

(15) V. art 1, comma 342, *lett. b)* legge 29 dicembre 2022, n. 197.

svolte nell'ambito delle **attività di discoteche, sale da ballo, night-club** e simili, di cui al codice Ateco 93.29.1.» sempre, ovviamente, nei limiti economici e dimensionali previsti dall'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017. Si evidenzia, tuttavia, che già in passato gli imprenditori di questi settori potevano "ordinariamente" utilizzare questo genere di prestazioni.

Divieti tassativi e limite dimensionale

Non possono accedere a questa forma semplificata di utilizzo delle prestazioni lavorative:

- imprese del settore agricolo (per le quali è stata approntata e riservata una specifica disciplina, v. *infra*) (16);
- imprese del settore edili e affini;
- imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione materiale lapideo;
- imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;

- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi;
- per soggetti coi quali l'utilizzatore ha in corso, o ha cessato negli ultimi 6 mesi, un rapporto di lavoro su-bordinato o di co.co.co. (il divieto non riguarda il personale che eventualmente sia stato in precedenza utilizzato con contratto di somministrazione *ex art.* 30 ss., D.Lgs. n. 81/2015);
- in generale, tutti gli utilizzatori con più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza.

Con riguardo a quest'ultimo **requisito dimensionale**, l'Inps ha precisato che il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale. (17)

Inclusi nella base di computo	Esclusi dalla base di computo
• Lavoratori subordinati a tempo indeterminato con qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.) • Lavoratori <i>part-time</i> (in proporzione all'orario di lavoro svolto <i>ex art.</i> 9, D.Lgs. n. 81/2015) • Lavoratori intermittenti (in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre <i>ex art.</i> 18, D.Lgs. n. 81/2015)	• Rapporti di natura autonoma • Lavoratori parasubordinati • Associati in partecipazione • Lavoratori subordinati a tempo determinato • Apprendisti in genere (<i>art.</i> 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015)

Per la **determinazione della media occupazionale**, devono essere considerati nel semestre anche eventuali **periodi di sosta** dell'attività e quelli di **sospensione stagionale**. Per le **aziende di nuova costituzione**, invece, il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre di riferimento.

Compenso

La **misura del compenso** è fissata dalle parti purché non inferiore al livello minimo stabilito dalla legge in 9,00 euro netti per ogni ora di prestazione lavorativa.

Per finalità antielusive il Legislatore, in questo caso, ha stabilito che l'importo del compenso

giornaliero erogato non possa in ogni caso essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di 4 ore lavorative, ovvero **almeno 36,00 euro**, anche nel caso in cui la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a tale durata. (18)

Per poter attivare un CPO l'utilizzatore deve **preventivamente versare** le seguenti **somme minime per ogni ora di lavoro**:

- 9,00 euro (compenso minimo, fatto salvo il settore agricolo *cf.* *infra*);
- 2,97 euro (il 33% del compenso) per la contribuzione alla Gestione separata Inps;
- 0,33 euro (3,5% del compenso) per il premio Inail;

(16) L'Inps, con circolare 19 gennaio 2023, n. 6 ha precisato che dal 1° gennaio 2023, «Atteso il divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura, le stesse potranno richiedere il rimborso delle somme eventualmente già versate e non ancora utilizzate».

(17) Cfr. Inps, circolare 5 luglio 2017, n. 107; Inps, messaggio 12 luglio 2017, n. 2887.

(18) L'Inps, a fronte di una specifica richiesta di chiarimento da parte dell'Ordine nazionale dei Consulenti del lavoro, ha in passato avuto modo di chiarire che, nel caso di prestazione

che inizia alle ore 22 del giorno 1 e termina alle ore 2.00 del giorno 2, il committente deve registrare una prestazione di durata di 4 ore per ciascuna delle due giornate per un totale di 8 ore in quanto il compenso di 36 euro è il corrispettivo minimo giornaliero previsto dalla legge. Pertanto, dovranno essere registrate due prestazioni con l'indicazione della durata effettiva per ciascuna delle due giornate, per ognuna delle quali il compenso minimo non potrà essere inferiore a 36 euro (cfr. www.consulentidellavoro.it/index.php/component/k2/item/8721-prestazione-occasionale-dalle-22-alle-2-del-giorno-dopo-registrazione-minima-di-8-ore).

• 0,12 euro (1% degli importi versati) per il finanziamento degli oneri gestionali, per un ammontare complessivo minimo di euro 12,41/ora.

Comunicazione obbligatoria preventiva

Al fine di garantire la tracciabilità delle prestazioni occasionali ed arginare così possibili forme di elusione, l'utilizzatore deve effettuare - almeno sessanta minuti prima dell'inizio dell'attività - una **comunicazione obbligatoria all'Inps** tramite il *contact center* (al numero 800164) ovvero sulla relativa piattaforma. La comunicazione deve contenere:

- a) i dati anagrafici e identificativi del lavoratore;
- b) il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- c) l'oggetto della prestazione;
- d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione lavorativa; pur essendo stato abrogato il relativo regime speciale, per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive che operano nel settore del turismo permane ancora oggi la possibilità di indicare nella comunicazione in esame - in maniera più vantaggiosa e flessibile rispetto alla generalità degli utilizzatori - soltanto la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni (senza necessità di indicare a priori in quale delle giornate vadano a collocarsi le ore dichiarate come invece avviene per gli altri settori di attività); (19)
- e) la misura del compenso pattuito per la prestazione, che non può essere inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata;

f) il settore di impiego del lavoratore, le altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro (es. lavoratore appartenente ad una delle categorie particolari *ex art. 54-bis*, comma 8, D.L. n. 50/2017).

Revoca

Nel caso in cui la **prestazione lavorativa non abbia luogo**, l'utilizzatore (esclusa la P.A.) è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica Inps ovvero avvalendosi dei servizi di *contact center*, la revoca della dichiarazione trasmessa all'Inps entro le ore 24 del terzo giorno successivo al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'Inps provvederà al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

Obblighi informativi

Si rammenta che l'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 104/2022 (c.d. "*Decreto Trasparenza*") ha esteso anche a questo tipo di rapporto di lavoro alcuni obblighi informativi. (20) Più precisamente, nel nostro caso l'utilizzatore, prima dell'inizio della prestazione, deve trasmettere al lavoratore - in formato elettronico o consegnare in formato cartaceo - una dichiarazione contenente le informazioni di cui ai punti da a) ad e) riportati nel precedente paragrafo (art. 1, comma 17, secondo periodo, D.L. n. 50/2017).

Sanzioni

Per quanto attiene ai profili sanzionatori si propone la seguente tabella riassuntiva.

Contratto di prestazioni occasionali: regime sanzionatorio				
Fonte normativa	Illecito	Sanzione	Conseguenza	Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004)
Art. 54-bis, comma 1, lett. c), D.L. n. 50/2017	Superamento, da parte dell'utilizzatore diverso dalla P.A., del limite economico in capo al singolo prestatore (€ 2.500/annui) o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dell'anno civile	Art. 54-bis, comma 20, D.L. n. 50/2017	Il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (con conseguente applicazione delle sanzioni civili ed amministrative)	Si
Reg. Art. 54-bis, comma 5, D.L. n. 50/2017	Acquisizione di prestazioni da soggetti coi quali l'utilizzatore ha in corso, o ha cessato negli ultimi 6 mesi,	Inl, circolare 9 agosto 2017, n. 5, «Regime sanzionatorio»	Il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (con conse-	Si

(19) L'Inps, con circolare 17 ottobre 2018, n. 103, ha previsto per il settore Ho.re.ca. la possibilità di incrementare il numero di ore inserite in procedura, con indicazione del relativo compenso. Anche la dichiarazione inerente alle ore aggiuntive

deve essere trasmessa almeno un'ora prima del loro inizio e il sistema registrerà data e ora del loro inserimento.

(20) Cfr. Inl, circolare 10 agosto 2022, n. 4.

Contratto di prestazioni occasionali: regime sanzionatorio				
	un rapporto di lavoro subordinato o di co.co.co.		guente applicazione delle sanzioni civili ed amministrative)	
Art. 54-bis, comma 14, D.L. n. 50/2017	Violazione di uno dei seguenti divieti: • impiego presso utilizzatori con più di 10 dipendenti a tempo indeterminato in forza; • impiego presso le imprese del settore agricolo; • impiego presso le imprese del settore edili e affini; • impiego presso le imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione materiale lapideo; • impiego presso le imprese del settore delle miniere, cave e torbiere; • impiego nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi	Art. 54-bis, comma 20, D.L. n. 50/2017	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 500 a € 2.500 per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Sanzione ridotta pari a 833,33 euro per ogni giornata non comunicata, indipendentemente dal numero di lavoratori utilizzati nella giornata.	No
Art. 54-bis, comma 17, primo periodo D.L. n. 50/2017	Omessa/ritardata/incompleta/infedele comunicazione preventiva (da effettuare almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione)	Art. 54-bis, comma 20, D.L. n. 50/2017	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 500 a € 2.500 per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Sanzione ridotta pari a 833,33 euro per ogni giornata non comunicata, indipendentemente dal numero di lavoratori utilizzati nella giornata (art. 16, legge n. 689/1981)	No
Art. 54-bis, comma 17, secondo periodo, D.L. n. 50/2017	Omessa consegna al lavoratore, prima dell'inizio della prestazione, della dichiarazione contenente le informazioni previste dalle lettere da a) ad e) del comma 17, art. 54-bis D.L. n. 50/2017	Art. 54-bis, comma 20, D.L. n. 50/2017	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.500 per ogni lavoratore interessato. Sanzione ridotta pari a 833,33 euro per ogni giornata non comunicata, indipendentemente dal numero di lavoratori utilizzati nella giornata (art. 16, legge n. 689/1981)	Si
In base alle indicazioni fornite dall'Inl, con nota 19 aprile 2022, n. 856, la maxisanzione per lavoro "nero" (art. 22, comma 1, D.Lgs. n. 151/2015; art. 3, comma 3, D.L. n. 12/2002, convertito in legge n. 73/2002) troverà applicazione, sempre che la prestazione rivesta i caratteri della subordinazione e risulti sconosciuta alla Pubblica Amministrazione nei seguenti casi: • mancata trasmissione della comunicazione preventiva (da effettuare sulla piattaforma Inps almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione); • invio della comunicazione nel corso dell'accesso ispettivo; • revoca della comunicazione a fronte di una prestazione di lavoro giornaliera effettivamente svolta.				

Analisi dei vantaggi

Per il **datore di lavoro**, l'utilizzo del CPO comporta un indubbio **alleggerimento degli oneri gestionali** in quanto:

- non è necessaria alcuna registrazione sul Libro unico del lavoro;
- non deve essere elaborato alcun prospetto paga;
- non è necessario alcun tipo di denuncia (es. Emens) da presentare agli istituti previdenziali;
- non è previsto il pagamento di nessun ulteriore onere (contributivo o di altra natura) rispetto al costo di acquisto dei *voucher*.

L'ammontare degli oneri contributivi è, di contro, alquanto gravoso in quanto l'aliquota prevista ammonta al 33% (quota Inps) oltre al 3,5% (quo-

ta Inail del compenso lordo erogato al lavoratore (oltre all'1% per gli oneri di gestione).

Anche i **vantaggi per i lavoratori** impiegati con questo contratto sono molteplici:

- copertura previdenziale ed assicurativa per attività che, altrimenti, ne sarebbero del tutto sprovviste (pur non dando titolo a prestazioni come la maternità, la malattia e l'Assegno unico per i figli);
- conservazione dello *status* di disoccupato o di inoccupato;
- cumulabilità dei compensi percepiti nel reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno;

- cumulabilità dei compensi percepiti con le rendite pensionistiche di cui il lavoratore sia eventualmente titolare;
- esenzione fiscale dei compensi percepiti;
- non cumulabilità dei compensi ai fini del calcolo degli indicatori delle situazioni economiche (Ise o Isee) previsti per la fruizione delle prestazioni assistenziali o servizi di pubblica utilità.

Regime speciale per il settore agricolo

L'art. 1, comma 342, della legge n. 197/2022, ha parzialmente abrogato, con effetto dal 1° gennaio 2023, quanto disposto dal comma 14, *lett. b)*, dell'art. 54-*bis* del D.L. n. 50/2017. È stata altresì prevista, dal comma 343 dell'art. 1 della legge n. 197/2022, l'abrogazione delle disposizioni che disciplinavano le prestazioni occasionali nel settore dell'agricoltura. Ne consegue che, dal 1° gennaio 2023, è vietato l'utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura. Atteso il divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura, le stesse potranno richiedere il rimborso delle somme eventualmente già versate e non ancora utilizzate (21).

Dal 1° gennaio 2023, con il dichiarato intento di garantire la continuità produttiva delle imprese agricole e di creare le condizioni per facilitare il reperimento di manodopera per le **attività stagionali**, favorendo forme semplificate di **utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato** in agricoltura e assicurando ai lavoratori le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato, la **legge 29 dicembre 2022, n. 197 (22), in via transitoria per il biennio 2023-2024**, introduce delle specifiche disposizioni dedicate alle prestazioni occasionali nel settore agricolo.

Durata e condizioni

In particolare, l'**art. 1, comma 344, della Legge di bilancio 2023** prevede che le prestazioni agri-

cole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato siano riferite ad attività di natura stagionale di durata non superiore a **45 giornate annue per singolo lavoratore**, rese da soggetti che, ad eccezione dei pensionati, **non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei 3 anni precedenti** all'instaurazione del rapporto in questione, ovvero diverso da quello previsto dalla presente disciplina, quali:

- a)** persone disoccupate, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015, nonché percettori della NASpI o della Dis-Coll, o del Reddito di Cittadinanza ovvero percettori di ammortizzatori sociali;
- b)** pensionati di vecchiaia o di anzianità;
- c)** giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un Istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'Università;
- d)** detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

Si rammenta che la previgente disciplina, contenuta nell'art. 54-*bis* del D.L. n. 50/2017, consentiva l'utilizzo delle prestazioni occasionali in agricoltura anche per le attività non stagionali quali, ad esempio, il settore zootecnico e più in particolare l'allevamento degli animali nelle stalle; dal 1° gennaio 2023, invece, facendo la norma esplicito riferimento soltanto alle «**attività di natura stagionale**», si ritiene che non sia più possibile utilizzare queste prestazioni se non, per l'appunto, nell'ambito di queste attività. (23)

Autocertificazione

Prima dell'inizio del rapporto di lavoro, l'utilizzatore deve acquisire, da parte del lavoratore, un'autocertificazione che attesti la propria appartenenza ad una delle categorie sopra indicate.

(21) Cfr. Inps, circolare 19 gennaio 2023, n. 6, punto 5.

(22) Cfr. art. 1, commi da 342 a 354, legge n. 197/2022.

(23) Come pure prevede l'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, per l'individuazione delle attività di carattere stagionale si deve far riferimento ai contratti collettivi di cui all'art. 51, del D.Lgs. n. 81/2015 e - in attesa che venga emanato un nuovo decreto ministeriale che individui le stesse - in via suppletiva al D.P.R. n. 1525/1963 recante «Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui all'art.1, comma secon-

do, *lettera a)*, della legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato» per la parte che, ovviamente, concerne il settore agricolo. Il carattere stagionale delle attività è riferibile anche alle coltivazioni in serra se, per estensione, rientrano nell'elenco del suddetto regolamento. Considerando che l'elenco del D.P.R. n. 1525/1963 non è esaustivo, è opportuno valutare con flessibilità il carattere stagionale di altre attività agricole quali, ad esempio, le attività agrituristiche di cui alla legge n. 96/2006.

Comunicazione obbligatoria

Prima dell'inizio della prestazione, i datori di lavoro agricolo devono trasmettere la **comunicazione obbligatoria telematica** (tramite il mod. UniLav) (24) prevista dall'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996 convertito in legge n. 608/1996 (e non più una comunicazione sulla piattaforma telematica Inps o al contact center come previsto fino al 31 dicembre 2022). Nella comunicazione, i **45 giorni di prestazione** massima consentita si computano prendendo in considerazione esclusivamente le presunte giornate di effettivo lavoro e non la durata in sé del contratto di lavoro, che può avere una **durata massima di 12 mesi**.

Divieti

La norma prevede, anche in questo caso, alcuni divieti. In particolare, non è consentita l'instaurazione di questo rapporto di lavoro da parte di quei **datori di lavoro agricoli che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro** stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Compenso, regime contributivo e fiscale

Per quanto concerne il **compenso**, è stabilito adesso che il prestatore di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato lo percepisca, sulla base della retribuzione prevista dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, **direttamente dal datore di lavoro**. Conseguentemente, per questo regime speciale, scompare la modalità di pagamento mediato dall'Inps tramite i *voucher*. Stante questo nuovo schema, il datore di lavoro non potrà sottrarsi agli obblighi di **tracciabilità dei pagamenti** delle retribuzioni previsti dall'art. 1, commi da 910 a 913, della legge n. 205/2017. (25)

Per il lavoratore il compenso così erogato è **particolarmente vantaggioso** in quanto è esente da imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato ed è cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico (beninteso nel limite di 45 giornate di prestazione per anno civile). L'Inps provvederà 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.

A proposito di **contribuzione**, è prevista una ragguardevole **riduzione dei relativi oneri** in quanto il datore di lavoro deve effettuare all'Inps il versamento dei contributi unificati previdenziali e assistenziali agricoli, compresi quelli contrattuali, dovuti sui compensi erogati, con l'**aliquota** determinata ai sensi dell'**art. 1, comma 45, della legge n. 220/2010**, per i territori svantaggiati, entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione, secondo modalità stabilite dall'Inps e dall'Inail. (26) La contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore per lo svolgimento delle prestazioni lavorative è considerata **utile** ai fini di eventuali successive **prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione**, anche agricole, ed è computabile ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o per il **rinnovo del permesso di soggiorno** (27). La nuova disciplina prevede, inoltre, l'obbligo di **iscrizione** di questi lavoratori nel **Libro unico del lavoro**. (28) In deroga ai principi generali, tuttavia, tale iscrizione può avvenire in un'unica soluzione, anche alla scadenza del rapporto di lavoro (quindi anche dopo dodici mesi dall'instaurazione), fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile, ma

(24) In adeguamento a quanto stabilito dalla Legge di bilancio 2023, è stato aggiornato il mod. UniLav, con l'inserimento nella tabella contratti del nuovo codice «H.03.03 - Prestazione agricola di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato» (v. Ministero del Lavoro, nota 20 gennaio 2023, n. 462).

(25) L'art. 1, comma 910, legge n. 205/2017, così dispone: «A far data dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi: a) bonifico sul conto identificato dal codice Iban indicato dal lavoratore; b) strumenti di pagamento elettronico; c) pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento; d) emissione di un as-

segno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. (...)».

(26) L'art. 1, comma 45, legge n. 220/2010 prevede una riduzione contributiva del 68%: in sostanza le aliquote applicabili sarebbero il 9,86% per l'Inps e il 4,24% per l'Inail.

(27) L'Inps, con circolare 19 gennaio 2023, n. 6 ha precisato che «In riferimento alle novità introdotte dai citati commi da 344 a 354 e segnatamente alle modalità di dichiarazione e di versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale agricola all'Istituto, saranno successivamente fornite indicazioni in un'apposita circolare illustrativa».

(28) Art. 39, D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

sempre nel rispetto delle regole sulla tracciabilità sopra dette.
Per semplificare gli adempimenti amministrativi in tema di **trasparenza** previsti dal D.Lgs. n. 104/2022, infine, nei confronti di questi lavorato-

ri il Legislatore considera soddisfatta l'informativa di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 con la mera consegna, da parte del datore di lavoro, di copia della comunicazione telematica di assunzione.

Contratto di lavoro occasionale in agricoltura: regime sanzionatorio	
Violazione	Conseguenza
Superamento del limite di 45 giornate annue per singolo lavoratore	Trasformazione del rapporto di lavoro in esame in rapporto di lavoro a tempo indeterminato (con conseguente applicazione delle sanzioni civili ed amministrative previste in tali circostanze)
Mancata effettuazione della comunicazione preventiva telematica di instaurazione del rapporto di lavoro	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 500 a € 2.500 per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione. Non è applicabile la procedura di diffida ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004
Utilizzo di soggetti diversi da quelli previsti dall'art. 1, comma 344, legge n. 197/2022	Sanzione amministrativa pecuniaria da € 500 a € 2.500 per ogni giornata per cui risulta accertata la violazione, salvo che la violazione non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore all'impresa ai sensi dell'art. 1, comma 345, legge n. 197/2022. Non è applicabile la procedura di diffida ex art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso: linee d'azione

Partendo dall'assunto che in Italia non si può ridurre il lavoro irregolare senza un intervento deciso sul settore domestico, il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso (29) propone azioni di semplificazione delle procedure che le famiglie sono tenute a seguire per adempiere ai propri obblighi di datori di lavoro e misure di incentivo (anche economico) per le famiglie all'utilizzo del lavoro regolare.

In particolare, per quanto riguarda gli aspetti riguardanti l'utilizzo delle **prestazioni occasionali**, il Piano prevede, fra l'altro, che possano essere adottati percorsi di **semplificazione amministrativa** secondo una complessiva rivisitazione e semplificazione del Libretto Famiglia e di promozione dell'occupazione formale, prevedendo che l'acquisto dello stesso Libretto avvenga in un processo di *matching* realizzato attraverso un canale formale e cioè mediante un soggetto pubblico o privato abilitato alla intermediazione, che sia in grado di supportare l'utilizzatore nel processo di selezione. Inoltre, secondo la consolidata esperienza di altri Paesi europei, si propone di

ripristinare, limitatamente a datori di lavoro che siano cittadini privati e famiglie, l'utilizzo dei *voucher* o buoni lavoro, al fine di ricondurre nella legalità prestazioni abitualmente svolte in nero.

Conclusioni

Le modifiche introdotte dalla **Legge di bilancio 2023** avranno certamente un **effetto espansivo** sull'**utilizzo dei contratti di prestazione occasionale**.

Aver reso, in generale, più ampia la soglia di utilizzo (da 5.000 a 10.000 euro per gli utilizzatori), incrementato l'organico dei potenziali utilizzatori che possono accedervi (si è passati da cinque a dieci dipendenti) e l'aver introdotto una maggiore flessibilità ed incentivi economici per il settore agricolo, certamente attirerà un maggior numero di utilizzatori e di lavoratori.

D'altro canto, il prevedibile maggior ricorso ai CPO non comporterà, verosimilmente, un aumento della domanda di lavoro (trasformando soggetti disoccupati in prestatori di lavoro occasionale) quanto, piuttosto, una **riduzione di altre tipologie contrattuali flessibili** (lavoro a tempo

(29) V. D.M. 19 dicembre 2022 «Adozione Piano Nazionale emersione lavoro sommerso 2022-2025», pubblicato nel sito Internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 21

dicembre 2022, Comunicato pubblicato in Gazzetta ufficiale, n. 298, serie generale, del 22 dicembre 2022.

determinato, lavoro stagionale, somministrazione con monte ore garantito, ecc.).

Per quanto riguarda il **settore agricolo**, il nuovo regime speciale delle prestazioni occasionali entra in tangibile competizione - quantomeno per le assunzioni relative all'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o per fase lavorativa - col contratto a tempo determinato. Difatti, il primo ha mutuato dal secondo alcune modalità come la comunicazione obbligatoria con l'UniLav, la modalità diretta di pagamento della retribuzione e l'iscrizione nel Libro unico del lavoro. Per quanto riguarda il costo del lavoro, la determinazione della retribuzione oraria sulla base dei contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro appare ampiamente compensata dalla generale riduzione con-

tributiva del 68% prevista per le zone agricole svantaggiate.

Si evidenzia, inoltre, come, in caso di **cumulo della prestazione** di lavoro occasionale **con altro e diverso rapporto di lavoro**, restano in piedi le limitazioni previsti dall'art. 8 del D.Lgs. n. 104/2022 in presenza delle seguenti condizioni: pregiudizio per la salute e sicurezza, rispetto dei riposi, obbligo di fedeltà e potenziale conflitto d'interessi con l'attività principale.

Ai fini dell'operatività dei nuovi contratti, si segnala che l'Inps, con comunicato stampa 2 gennaio 2023, ha fatto presente che «sta lavorando per adeguare i sistemi informativi alle novità normative, con progressivi aggiornamenti a decorrere dal 1° gennaio 2023 e per completare le modifiche della sezione dedicata alle imprese del turismo entro questo mese».

Sintesi novità introdotte dalla Legge di bilancio 2023 all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017	
Art. 1, comma 342, lett. a)	Eleva da 5.000 a 10.000 euro il limite massimo dei compensi per prestazioni occasionali erogabili complessivamente da ciascun utilizzatore
Art. 1, comma 342, lett. b)	Stabilisce che le disposizioni di cui al comma 1 dell'art. 54-bis D.L. n. 50/2017 (che definiscono i limiti e le condizioni per l'utilizzo o la prestazione di lavoro occasionale) si applicano alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili , di cui al codice Ateco 93.29.1.
Art. 1, comma 342, lett. c)	Abroga il comma 8-bis dell'art. 54-bis D.L. n. 50/2017, ai sensi del quale per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, il prestatore è tenuto ad autocertificare, nell'apposita piattaforma informatica, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli
Art. 1, comma 342, lett. d), n. 1	Intervenendo sul comma 14, lett. a), art. 54-bis D.L. n. 50/2017 eleva da 5 a 10 il numero massimo di lavoratori subordinati a tempo indeterminato che si possono avere alle proprie dipendenze per poter ricorrere a CPO ed elimina conseguentemente l'eccezione prevista per le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le quali la soglia era fissata a 8 lavoratori
Art. 1, comma 342, lett. d), n. 2	Intervenendo sul comma 14, lett. b) elimina la deroga precedentemente prevista (per determinati soggetti, purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli) al divieto di ricorrere al CPO da parte delle imprese del settore agricolo

FondER 2023: La Formazione tra Tradizione e Innovazione

L'anno 2022 è stato connotato da una ripresa massiccia delle attività formative ed il reale ritorno alle normali attività post-pandemica. FondER ha sostenuto i fabbisogni dei propri aderenti con risorse straordinarie per gli avvisi tradizionali (generalisti), volti ad alimentare la crescita ed il mantenimento occupazionale, e con l'emissione di avvisi tematici in linea con il PNNR, per coloro che hanno ritenuto di colmare il "gap" di competenze sugli ambiti in cui il sistema paese sta investendo.

Per l'anno 2023 FondER ha ritenuto opportuno, invece, **concentrare tutte le risorse economiche disponibili sui soli Avvisi generalisti** per promuovere principalmente interventi di formazione continua finalizzati a sostenere la competitività dei soggetti aderenti e l'occupabilità dei lavoratori attraverso azioni di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale dei lavoratori. In questo modo intende favorire e stimolare i progettisti dei piani formativi a ideare percorsi che possano aderire il più possibile ai fabbisogni dei loro destinatari.

In tal senso l'avviso 04/2023 è destinato ad accogliere tutte le richieste di finanziamento che di fatto prevedono una pianificazione/programmazione annuale della formazione continua degli Enti. L'avviso 04/2023 prevede una scadenza di presentazione a maggio, orientata ad indirizzare i fabbisogni formativi del comparto scuola che generalmente prevede l'erogazione della formazione tra luglio e gennaio, e una scadenza di presentazione a maggio, orientata ad indirizzare i fabbisogni formativi del comparto Socio-Assistenziale-Sanitario ed Altro che generalmente prevedono l'erogazione della formazione distribuita nell'anno successivo a quello del finanziamento.

Anche per l'anno 2023 **resta attivo l'avviso promozionale riservato ai neo-aderenti** e l'avviso portabilità riservato agli aderenti che si trasferiscono da altri fondi, portando con sé una dote di risorse economiche precedentemente accantonate e non utilizzate.

Nell'anno 2022 i soggetti micro-aderenti a FondER (soggetti con un numero di lavoratori versanti a FondER minore o uguale a dieci) hanno accolto con entusiasmo le opportunità che a loro sono state destinate nell'avviso 01/2022 e pertanto anche nel 2023 **è stata rinnovata l'attenzione ai soggetti più "piccoli"** per consentire loro di accedere alla formazione finanziata in maniera concreta e realistica.

Tutti gli avvisi 2023 sono a valere sul conto sistema (solidaristico), tuttavia nell'anno 2023 FondER sta concentrando le energie organizzative per introdurre anche il Conto Formazione Aziendale (esclusivo).

Il Conto Formazione Aziendale è una misura rivolta ai soggetti aderenti a FondER che hanno un numero di lavoratori **versanti superiore o uguale a 200**. Questa soglia, nel caso degli Enti Religiosi, è raggiungibile anche aggregando tutti gli Enti Italiani della Congregazione.

Il Conto Formazione Aziendale si differenzia dal Conto Sistema dal fatto che chi vi aderisce potrà utilizzare in via esclusiva e più agevole tutte le risorse economiche che ha versato/versa al FondER. Tali risorse saranno disponibili in qualunque momento per il soggetto titolato attraverso la presentazione di richieste di finanziamento (piani formativi). Il massimale richiedibile per un piano formativo è definito dalle risorse che l'aderente ha effettivamente accantonato nel proprio "conto formazione aziendale".

Di seguito le schede sintetiche degli Avvisi 2023



OBIETTIVI FORMATIVI: percorsi formativi individuali per l'aggiornamento, la riqualificazione professionale e/o l'adeguamento e la riconversione delle competenze professionali dei lavoratori, anche in linea con le sempre più pressanti esigenze di internazionalizzazione, digitalizzazione, innovazione tecnologica, economia circolare, sviluppo della sensibilità verso l'ambiente.

ENTI BENEFICIARI: Soggetti giuridici aderenti versanti che operano in regime "de minimis"; Soggetti giuridici aderenti che occupano un numero pari o inferiore a 10 lavoratori (micro-aderenti); Neo aderenti, qualora abbiano effettuato l'adesione a Fonder a partire dal 1° dicembre dell'anno precedente la pubblicazione del presente Avviso.

DESTINATARI DEGLI INTERVENTI: lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale/o riduzione temporanea di attività; lavoratori religiosi; apprendisti.

INTERVENTI FINANZIABILI: percorsi formativi individuali concordati tra le parti sociali. Il finanziamento è a sportello: in base all'ordine cronologico, entro 30 giorni dalla data di presentazione la richiesta viene sottoposta a valutazione e, se ha esito positivo, è ammessa a finanziamento.

MASSIMALI FINANZIARI: ciascun ente giuridico ha a disposizione un proprio massimale che fa riferimento al numero di dipendenti versanti.



OBIETTIVI FORMATIVI: piani formativi aziendali, settoriali e territoriali che concorrano a migliorare la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori coinvolti e /o la loro professionalità delle aziende.

ENTI BENEFICIARI: AZIENDE ADERENTI A PARTIRE DAL 1° DICEMBRE 2022

DESTINATARI DEGLI INTERVENTI: lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale/o riduzione temporanea di attività; lavoratori religiosi; apprendisti; lavoratori stagionali.

INTERVENTI FINANZIABILI: piani formativi aziendali, settoriali e territoriali, concordati tra le parti sociali. Il finanziamento è a sportello: in base all'ordine cronologico, entro 30 giorni dalla data di presentazione, il piano viene sottoposto a valutazione e, se ha esito positivo, viene ammesso a finanziamento.

MASSIMALI FINANZIARI: ciascun ente giuridico ha a disposizione un proprio massimale che fa riferimento al numero di dipendenti versanti lo 0,30; il massimale è in condivisione con gli altri avvisi ordinari (3 e 4).

*Convegno Nazionale di Studio
Roma, 21-22 Aprile 2023*

LE OPERE DELLA CHIESA AL SERVIZIO DEL BENE COMUNE

Prospettive, Innovazione, Merito

Assemblea Ordinaria Agidae
22 Aprile 2023



Aula Magna
Pontificia Università Urbaniana - Roma

Venerdì, 21 Aprile

Ore 15,00: Introduzione

Prof. P. FRANCESCO CICCIMARRA, *Presidente Agidae*

Saluto del Rettore Magnifico della Pontificia Università Urbaniana

Prof. P. LEONARDO SILEO

Prolusione: Le attività della Chiesa come ascolto e servizio autentico in favore della persona in un contesto istituzionale di confronto e collaborazione con lo Stato Italiano.

S. Em. CARD. MATTEO ZUPPI, *Presidente della Conferenza Episcopale Italiana*

Saluto del Ministro della Salute, **Prof. ORAZIO SCHILLACI**

TAVOLA ROTONDA

Le attività diverse da quelle di religione e di culto e l'impatto sulla legislazione tributaria: la scuola, le opere sociosanitarie, le attività ricettive.

La Riforma fiscale, il problema IMU e gli strumenti normativi a 40 anni dalla Modifica del Concordato Lateranense.

Interverranno:

Prof. GIUSEPPE VALDITARA, *Ministro dell'Istruzione e del Merito*

Prof. MAURIZIO LEO, *Vice Ministro dell'Economia*

Moderà:

Dott. PAOLO PETRECCA, *Direttore RAI News 24*

Relazione: La disabilità dello studente come lesione dei diritti soggettivi nell'esperienza della scuola paritaria. Una contrazione di libertà nella scelta educativa degli alunni, delle famiglie, delle scuole.

Dott. NICOLA MERCURIO, *Direttore Fondazione Agidae Labor*

Comunicazione: L'Assistenza Sanitaria Integrativa un valore aggiunto per la tutela dei lavoratori dipendenti e religiosi.

Dott. LUCA LAMBERTINI, *Responsabile Commerciale Fondi Nazionali e Territoriali e Sviluppo Welfare · UniSalute S.p.A.*

Relazione: L'uso della Cannabis e la salute mentale dei giovani. Una sfida educativa per la scuola e la famiglia.

Prof. GIUSEPPE BERSANI, *Psichiatra, Università La Sapienza*

Sabato, 22 Aprile

Ore 9,00: *Relazione:* INVALSI: La Valutazione nelle scuole statali e paritarie, oggi, in un'ottica di contrasto alla dispersione scolastica e alla povertà educativa.
Dott. ROBERTO RICCI, *Presidente INVALSI*

Relazione: L'educazione e la formazione degli studenti: il ruolo delle tecnologie digitali.

Prof. PIERPAOLO LIMONE, *Pedagogista, Rettore Unipegaso*

Relazione: Il PNRR: una grande opportunità per il Sistema Nazionale dell'Istruzione, scuole statali e scuole paritarie insieme verso il futuro.

Dott.ssa SIMONA MONTESARCHIO, *Direttore Generale Ministero dell'Istruzione e del Merito*

Ore 11,00: *Intervallo:* COFFEE BREAK

Ore 11,30: *Relazione:* L'accreditamento dei servizi e delle strutture sociosanitarie e assistenziali nelle Linee Guida del Ministero della Salute.

Dott.ssa MARIA DONATA BELLENTANI, *Direttore Ufficio II - Ministero della Salute – Programmazione e Territorio*

Relazione: Il nuovo “Decreto Lavoro”: il contratto a tempo determinato e le modifiche al decreto-trasparenza e al decreto-dignità.

Avv. ARMANDO MONTEMARANO, *Consulente Agidae*

Ore 13,00: *Intervallo:* PRANZO

Ore 14,30: *Relazione:* Il supporto dei Fondi Interprofessionali per la formazione per il sostegno e lo sviluppo delle attività.

Il “conto formazione aziendale” del Fonder e gli Avvisi 2023.

Ing. NICOLA GALOTTA, *Direttore Fonder*

Relazione: La certificazione dei sistemi di gestione (qualità, sicurezza, ambiente, ecc.) per il miglioramento continuo e la competitività delle attività degli Istituti.

Dott. GIORGIO CAPOCCIA, *Direttore Agiqualitas*

Conclusione dei lavori

Prof. P. FRANCESCO CICCIMARRA, *Presidente Agidae*

Assemblea Ordinaria AGIDAE

22 Aprile 2023

Il 22 aprile 2023, in prima convocazione a Roma presso l'Aula Magna della Pontificia Università Urbaniana, in Via Urbano VIII 16, è convocata l'Assemblea Generale Ordinaria con il seguente O.d.G.:

Ore 16,30:

Relazione del Presidente Nazionale
P. FRANCESCO CICCIMARRA

Relazione della Segretaria Nazionale
Sr. MIMMA SCALERA

Relazione del Tesoriere Nazionale
Sr. MARIA ANNUNCIATA VAI
e approvazione del Rendiconto Economico 2022





OBIETTIVI FORMATIVI: piani formativi settoriali e territoriali che concorrano a migliorare la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori coinvolti e /o la loro professionalità delle aziende.

ENTI BENEFICIARI: AZIENDE ADERENTI VERSANTI.

DESTINATARI DEGLI INTERVENTI: lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale/o riduzione temporanea di attività; lavoratori religiosi; apprendisti; lavoratori stagionali.

INTERVENTI FINANZIABILI: piani formativi settoriali, territoriali, concordati tra le parti sociali. La valutazione comparata, sulla base dei criteri pubblicati nell'Avviso, da parte dei Comitati di Comparto definisce la graduatoria sulla quale il CdA stabilisce l'ammissibilità al finanziamento dei piani e dei progetti formativi, di norma entro 60 giorni dalla chiusura di ciascuna scadenza.

MASSIMALI FINANZIARI: : ciascun ente giuridico ha a disposizione un proprio massimale che fa riferimento al numero di dipendenti versanti lo 0,30; il massimale è in condivisione con gli altri avvisi ordinari (2 e 3).

RISORSE FINANZIARIE: 1.650.000,00 euro suddivise in 2 tranches di 825.000,00 euro per ciascuna scadenza.



OBIETTIVI FORMATIVI: piani formativi settoriali e territoriali che concorrano a migliorare la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori coinvolti e /o la loro professionalità delle aziende.

ENTI BENEFICIARI: AZIENDE ADERENTI VERSANTI.

DESTINATARI DEGLI INTERVENTI: lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato, compreso il part-time; lavoratori temporaneamente sospesi per crisi congiunturale, riorganizzazione aziendale/o riduzione temporanea di attività; lavoratori religiosi; apprendisti; lavoratori stagionali.

INTERVENTI FINANZIABILI: piani formativi settoriali, territoriali, concordati tra le parti sociali. La valutazione comparata, sulla base dei criteri pubblicati nell'Avviso, da parte dei Comitati di Comparto definisce la graduatoria sulla quale il CdA stabilisce l'ammissibilità al finanziamento dei piani e dei progetti formativi, di norma entro 60 giorni dalla chiusura di ciascuna scadenza.

MASSIMALI FINANZIARI: : ciascun ente giuridico ha a disposizione un proprio massimale che fa riferimento al numero di dipendenti versanti lo 0,30; il massimale è in condivisione con gli altri avvisi ordinari (2 e 3).

RISORSE FINANZIARIE: 1.650.000,00 euro suddivise in 2 tranches di 825.000,00 euro per ciascuna scadenza.



*Prestazioni occasionali.
Le novità della legge di Bilancio 2023
(Circ. INPS n.6 del 19/01/2023)*

Con la circolare n.6 del 19.01.2023, l' INPS riepiloga il quadro normativo di riferimento delle prestazioni occasionali e fornisce indicazioni in merito alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2023.

Tale provvedimento introduce novità per entrambe le modalità di acquisizione delle prestazioni ossia il Libretto famiglia per le persone fisiche e il Contratto di Prestazione Occasionale per professionisti, autonomi e imprenditori. Le novità riguardano :

- 1. Importo massimo di compenso erogabile: è stato esteso l'importo massimo di compenso erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori che, dal 1° gennaio 2023, è pari a 10.000 euro ;*
- 2. Ampliata la platea degli utilizzatori: sempre dal 1° gennaio, possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato;*
- 3. Parzialmente abrogato il regime particolare per le aziende alberghiere e ricettive che potranno ora utilizzare prestazioni occasionali nei limiti dimensionali previsti per tutti gli altri utilizzatori;*
- 4. I limiti economici definiti dalla normativa di riferimento vengono estesi anche alle attività lavorative occasionali, svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night club e simili, individuate con Codice Ateco2007 93.29.1.*
- 5. Divieto generale di utilizzo delle prestazioni occasionali nel settore dell'agricoltura, nonostante un regime transitorio per il biennio 2023 – 2024 che prevede l' inoltro al centro per l' Impiego di una comunicazione obbligatoria.*



Per ogni altro profilo di disciplina delle prestazioni occasionali l' INPS rinvia a quanto indicato dalle circ. n. 107 del 05.07.2017 e la circ. n. 103 17.10.2018.

Riportiamo, di seguito, il documento amministrativo.

Circolare 19 gennaio 2023

OGGETTO: Articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96. Nuove disposizioni introdotte dall'articolo 1, commi 342 e 343, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, in materia di Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale

SOMMARIO: *Con la presente circolare vengono fornite indicazioni in merito all'applicazione delle nuove norme introdotte dall'articolo 1, commi 342 e 343, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023), in materia di prestazioni occasionali.*

INDICE

1. Premessa
2. Limiti economici per l'accesso al Libretto Famiglia e al Contratto di prestazione occasionale
3. Nuovo limite dimensionale degli utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale
4. Modifiche al regime per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive del settore turismo
5. Divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per l'agricoltura

1. Premessa

L'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto, in sede di conversione, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, ha fornito una compiuta disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale (cfr. le circolari n. 107/2017 e n. 103/2018). La norma citata attribuisce all'INPS la gestione delle operazioni di registrazione degli utilizzatori e dei prestatori del lavoro occasionale, nonché delle relative comunicazioni dei rapporti di lavoro, da effettuarsi tramite un'apposita piattaforma informatica.

Ai sensi della normativa sopra citata, è possibile per i datori di lavoro acquisire prestazioni di lavoro occasionali secondo due distinte modalità di utilizzo: il Libretto Famiglia e il Contratto di prestazione occasionale.

Possono utilizzare il Libretto Famiglia soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in loro favore per: a) piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; c) insegnamento privato supplementare. Successivamente, l'articolo 1, comma 368, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, ha introdotto la possibilità dell'utilizzo del Libretto Famiglia per il pagamento, da parte delle società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, delle prestazioni occasionali rese dagli *steward* (cfr. la circolare n. 95/2018) per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, successivamente sostituito dal decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019.

Possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale, nel rispetto dei vincoli indicati nell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni e altri enti di natura privata, nonché Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il comma 1 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017 definisce le prestazioni di lavoro occasionali con riferimento a un limite di compenso annuo con il quale possono essere

remunerate le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale. Tale limite di compenso, riferito all'anno civile, è relativo a:

- a) ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- b) ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- c) prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

Con l'articolo 1, commi 342 e 343, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", pubblicata in Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 303 del 29 dicembre 2022 – in vigore dal 1° gennaio 2023, sono state introdotte alcune significative modificazioni alla disciplina di cui al citato articolo 54-bis.

Per tutti gli utilizzatori del Libretto Famiglia e del Contratto di prestazione occasionale è stato esteso l'importo massimo di compenso erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori (lettera b) sopra indicata), che, dal 1° gennaio 2023, è pari a 10.000 euro.

In via generale, è stata ampliata la platea di utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale, consentendone il ricorso agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato (elevando, così, il precedente limite di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato).

È stato, inoltre, parzialmente abrogato il regime particolare previsto per le aziende alberghiere e le strutture ricettive, che operano nel settore del turismo, le quali potranno, pertanto, acquisire prestazioni occasionali nei limiti dimensionali previsti per tutti gli altri utilizzatori e potranno utilizzare anche lavoratori non appartenenti alle categorie di cui al comma 8 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, diversamente da quanto previsto in precedenza.

Il legislatore ha altresì precisato che i nuovi limiti economici si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, *night-club* e simili, di cui al codice Ateco2007 93.29.1.

Risulta, infine, previsto un divieto generale di accesso al Contratto di prestazione occasionale da parte delle imprese operanti nel settore agricoltura.

Tanto premesso, la presente circolare illustra le novità normative apportate dall'articolo 1, commi 342 e 343, della legge n. 197/2022, ad eccezione delle disposizioni relative al settore agricolo che saranno oggetto di successiva circolare.

Per ogni altro profilo di disciplina delle prestazioni occasionali in oggetto si rinvia a quanto indicato nelle richiamate circolari n. 107/2017 e n. 103/2018.

2. Limiti economici per l'accesso al Libretto Famiglia e al Contratto di prestazione occasionale

L'articolo 1, comma 342, lettera a), della legge n. 197/2022, ha stabilito che il limite economico di cui all'articolo 54-bis, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 50/2017 - limite di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori – è pari a 10.000 euro.

Ne deriva, pertanto, che ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a decorrere dal 1° gennaio 2023 può erogare compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro per anno civile.

Restano fermi, invece, i limiti di compenso pari a 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori (articolo 54-bis, comma 1, lettera a), del decreto legge n. 50/2017) e di 2.500 euro di compenso per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore (articolo 54 bis, comma 1, lettera c), del decreto-legge n. 50/2017).

Pertanto, i limiti di compenso annuo con il quale possono essere remunerate le attività lavorative a titolo di prestazioni occasionali, riferiti all'anno civile, sono pari a:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro;
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

La novella normativa, introducendo il comma 1-bis all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, prevede che i suddetti limiti si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale, svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, *night-club* e simili, di cui al codice Ateco2007 93.29.1.

Si rammenta che per le sole società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, per le attività lavorative indicate dal decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, è possibile erogare compensi per ciascun prestatore, per anno civile, di importo complessivo non superiore a 5.000 euro (lettera c-bis) del comma 1 dell'articolo 54-bis citato). Per le stesse società, inoltre, permane la non applicazione del limite di compenso erogabile da ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, pari a 10.000 euro dal 1° gennaio 2023 (cfr. la circolare n. 95/2018).

Per completezza di informazioni, si ricorda che ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori – di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 54-bis in esame - la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori: 1) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; 2) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università; 3) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; 4) percettori di prestazioni integrative del salario, ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito (cfr. l'articolo 54-bis, comma 8, del decreto legge n. 50/2017).

Pertanto, i limiti di compenso complessivo, di cui alle lettere a) e c) del comma 1 dell'articolo 54-bis in commento, riferiti a ciascun singolo prestatore, sono sempre da considerare nel loro valore nominale. Diversamente, un singolo utilizzatore, ai fini del rispetto del limite economico di cui alla menzionata lettera b) del comma 1, potrà computare nella misura del 75% i compensi erogati a favore dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate.

3. Nuovo limite dimensionale degli utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale

Per effetto delle modifiche apportate alla lettera a) del comma 14 dell'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017 dal citato articolo 1, comma 342, lettera d), punto 1), della legge n. 197/2022, è stato elevato a dieci lavoratori il previgente limite per il quale non era consentito

l'accesso al Contratto di prestazione occasionale per gli utilizzatori con alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Ne consegue che, dal 1° gennaio 2023, possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze fino a dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Il medesimo limite dimensionale di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato si applica anche alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive del settore turismo.

Lo stesso non opera esclusivamente per le pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001, e per le società sportive per le prestazioni rese dagli *steward* per le attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, successivamente sostituito dal decreto del Ministro dell'Interno 13 agosto 2019.

Le modalità di computo della media occupazionale sono indicate al paragrafo 6.2 della circolare n. 107/2017 e al paragrafo 3 del messaggio n. 2887/2017.

4. Modifiche al regime per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive del settore turismo

Per effetto della parziale abrogazione di quanto in precedenza disposto dal comma 14, lettera a), dell'articolo 54-bis citato, le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo possono utilizzare il Contratto di prestazione occasionale per la remunerazione delle attività lavorative rese anche da lavoratori non appartenenti alle categorie di soggetti di cui al comma 8 del medesimo articolo 54-bis richiamati al precedente paragrafo 2.

Ne discende che le aziende alberghiere e le strutture ricettive del settore turismo, a decorrere dal 1° gennaio 2023, possono stipulare accordi di prestazioni occasionali con i lavoratori anche se non appartenenti alle suddette categorie.

Si ricorda che nella circolare n. 103/2018, paragrafo 3, sono indicate le modalità di individuazione delle imprese appartenenti alla categoria delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo.

Come sopra descritto al paragrafo 3 della presente circolare, per effetto delle modifiche apportate con l'articolo 1, comma 342, della legge n. 197/2022, è vietato l'accesso alle prestazioni occasionali da parte delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive del settore turismo che hanno alle proprie dipendenze più di dieci lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Rimane fermo l'obbligo, per tale categoria di aziende, di effettuare la comunicazione preventiva delle prestazioni occasionali – almeno un'ora prima l'inizio della prestazione stessa - mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura dell'Istituto, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da uno a dieci giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione. Le modalità di comunicazione e le altre indicazioni operative sono presenti al citato paragrafo 3 della circolare n. 103/2018.

In ogni caso è vietato il ricorso al Contratto di prestazione occasionale nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

5. Divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per l'agricoltura

L'articolo 1, comma 342, della legge n. 197/2022, ha parzialmente abrogato, con effetto dal 1° gennaio 2023, quanto disposto dal comma 14, lettera b), dell'articolo 54-bis del decreto-

legge n. 50/2017. È stata altresì prevista, dal comma 343 dell'articolo 1 della legge n. 197/2022, l'abrogazione delle disposizioni che disciplinavano le prestazioni occasionali nel settore dell'agricoltura.

Ne consegue che, dal 1° gennaio 2023, è vietato l'utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura.

Risultano, infatti, apportate all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, le seguenti modificazioni:

a) al comma 16, le parole: *«tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»* sono soppresse;

b) al comma 17, primo periodo, lettera d), le parole: *«di imprenditore agricolo»* e, alla lettera e), le parole: *«fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo ai sensi del comma 16, fermo restando che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera d) del presente comma»* sono soppresse;

c) al comma 20, le parole: *«nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria individuata ai sensi del comma 16»* e le parole: *«salvo che la violazione del comma 14 da parte dell'imprenditore agricolo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8»* sono soppresse.

Atteso il divieto di utilizzo del Contratto di prestazione occasionale per le imprese operanti nel settore dell'agricoltura, le stesse potranno richiedere il rimborso delle somme eventualmente già versate e non ancora utilizzate.

Per il biennio 2023-2024, sarà possibile per le imprese agricole ricorrere a forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura secondo le disposizioni dei commi da 344 a 354 dell'articolo 1 della legge n. 197/2022, mediante l'inoltro al competente Centro per l'impiego, prima dell'inizio della prestazione, della comunicazione obbligatoria di cui articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

In riferimento alle novità introdotte dai citati commi da 344 a 354 e segnatamente alle modalità di dichiarazione e di versamento della contribuzione previdenziale e assistenziale agricola all'Istituto, saranno successivamente fornite indicazioni in un'apposita circolare illustrativa.

Il Direttore Generale

Vincenzo Caridi



*CCNL Lavoro domestico.
I minimi retributivi 2023*

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI CCNL LAVORO DOMESTICO ai sensi dell'art. 38 del CCNL

LIV.	TABELLA A		TABELLA B	TABELLA C	TABELLA D		TABELLA E	TABELLA F			TABELLA G	
	LAVORATORI CONVIVENTI di cui all'art. 15, co.1 (54 ore settimanali)		LAVORATORI di cui all'art. 15, co.2 (fino a 30 ore settimanali)	LAVORATORI NON CONVIVENTI	ASSISTENZA NOTTURNA (20:00-8:00)		PRESENZA NOTTURNA	INDENNITÀ Valori giornalieri			TOT. INDEN. VITTO E ALLOGGIO	Assistenza a persone non autosuff. con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari (valori orari)
	Valori mensili	Indennità	Valori mensili	Valori orari	Autosuff.	Non Autosuff.		Valori mensili	Pranzo	Cena		
Liv. unico							761,45					
A	725,19			5,27								
AS	857,06			6,21								
B	922,98		659,27	6,58								
BS	988,90		692,25	6,99	1.137,23			2,26	2,26	1,95	6,47	
C	1.054,85		764,74	7,38								
CS	1.120,76			7,79		1.288,87						8,36
D	1.318,54	194,98		8,98								
DS	1.384,46	194,98		9,36		1.592,17						10,09

(Decorrenza: 01/01/2023)



*Lavoro subordinato:
indici di subordinazione per
la riqualificazione delle collaborazioni
(Cass. sez. lavoro ord.n. 1095/2023)*

La Cassazione con l'ordinanza n. 1095/2023 affronta ancora una volta il tema, dibattuto da anni tra opposte posizioni di dottrina e giurisprudenza, della **qualificazione del rapporto di lavoro subordinato** desunta dai cosiddetti **indici di subordinazione**.

Laddove il ricorso ad elementi qualificanti quali l'esercizio del potere direttivo, disciplinare e di controllo non sia immediata, l'accertamento della natura subordinata di un rapporto di lavoro può ricavarsi attraverso elementi di natura indiziaria quali la continuità della prestazione lavorativa, l'assenza in capo al lavoratore di rischio e di una seppure minima struttura imprenditoriale, la corresponsione a scadenze fisse di un compenso, la genericità dell'oggetto della collaborazione indicato nel contratto, il controllo orario e giornaliero della prestazione del collaboratore da parte del committente e la disponibilità ad operare nelle fasce orarie richieste.



A giudizio della Suprema Corte tali elementi costituiscono indizi idonei ad integrare una prova presuntiva della subordinazione, a condizione che siano fatti oggetto di una valutazione complessiva e globale.

Le divisioni, anche ideologiche, di dottrina e giurisprudenza a partire dal concetto di subordinazione di cui all'art. 2094 del c.c. hanno spaziato dall'analisi del significato ultimo del concetto di subordinazione al dare rilievo alla qualificazione data alle parti al rapporto o alle caratteristiche della prestazione resa dal lavoratore.

Tale disputa si è acuita con il proliferare, nel tempo, di figure negoziali affermatesi nel mercato del lavoro e trova la sua ratio nell'esigenza di vedersi garantire condizioni di uguaglianza di trattamento economico, previdenziale e normativo tra lavoratori. Questo spiega le copiose vertenze volte a far riconoscere l'esatta qualificazione del rapporto

lavorativo prestato sotto la forma di collaborazioni coordinate e continuative, lavori a progetto, lavoro autonomo, parasubordinato, etc. ma riportabili, a dispetto del nomen iuris, nell'ambito della subordinazione.

In tale contesto nella motivazione espressa nell'ordinanza in commento, la Cassazione, ferma sullo schema dell'art. 2094 c.c. e sulle modalità estrinseche di svolgimento della prestazione, afferma che laddove non sia agevolmente apprezzabile la soggezione al potere direttivo, disciplinare e di controllo datoriale sul lavoratore, si può verificare la ricorrenza dei connotati tipici della subordinazione anche attraverso una prova presuntiva che si avvalga di elementi di natura indiziaria. Afferma la Cassazione: *"... ove esso non sia agevolmente apprezzabile, è possibile fare riferimento, ai fini qualificatori, ad altri elementi (come, ad esempio, la continuità della prestazione, il rispetto di un orario predeterminato, la percezione a cadenze fisse di un compenso prestabilito, l'assenza in capo al lavoratore di rischio e di una seppure minima struttura imprenditoriale), che hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria. Tali elementi, lungi dall'assumere valore decisivo ai fini della qualificazione giuridica del rapporto, costituiscono indizi idonei ad integrare una prova presuntiva della subordinazione, a condizione che essi siano fatto oggetto di un valutazione complessiva e globale"*.

Avendo la pronuncia impugnata considerato sufficienti gli elementi sussidiari emersi, la Suprema Corte rigetta il ricorso della società e conferma la riconduzione del rapporto controverso nell'alveo della subordinazione.

Pubblichiamo, di seguito, la sopracitata ordinanza.

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

ha pronunciato la seguente:

ORDINANZA

1. Fatti di causa

1. Con ricorso depositato il 27.10.2011, Q.G. conveniva innanzi al Tribunale di Livorno la T.G. s.p.a., chiedendo di: 1. Accertare e dichiarare che tra la T.G. e lui era stato instaurato un rapporto di lavoro a carattere subordinato a tempo indeterminato a partire dal 28.1.2008; 2. In conseguenza dell'accertata e dichiarata conversione del rapporto in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, condannare la convenuta al pagamento dell'indennità di cui al comma 5 dell'art. 32 L. 183/2010 nella misura massima di 12 mensilità avuto riguardo alla retribuzione globale di fatto pari ad € 1.785,00; 3. Accertare e dichiarare in tesi che la comunicazione sms in data 3.11.2011 si atteggiava quale licenziamento inefficace e/o nullo e

che comunque si era realizzata un'estromissione di fatto dall'azienda; in ipotesi accertare e dichiarare che il licenziamento era comunque illegittimo e/o invalido; 4. Per effetto di quanto accertato sub 3, ordinare la reintegra e/o il ripristino del Q. nel posto di lavoro precedentemente occupato, con condanna della società convenuta al pagamento di un'indennità a titolo di risarcimento del danno commisurata alla retribuzione globale di fatto pari ad € 1.785,00, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra, in ogni caso non inferiore a 5 mensilità; 5. Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a far data dal 28.1.2008 all'inquadramento professionale di cui al 30 livello del CCNL Commercio-Servizi, con conseguente condanna della società convenuta al pagamento in favore del ricorrente della somma di € 25.433,92 al lordo delle ritenute di legge, somma dovuta per spettanze non percepite, come dettagliate in conteggi allegati agli atti e derivanti dalla natura subordinata del rapporto, relativa al periodo 28.1.2008-31.12.2010 (o quella diversa somma accertata in corso di causa), oltre rivalutazione monetaria ed interessi sulle somme rivalutate dalla maturazione del credito sino all'effettivo soddisfo; 6. Accertare che il trattamento di fine rapporto cui aveva diritto il ricorrente a vedersi accantonato alla data del 31.12.2010 ammontava ad € 5.571,12 al lordo (o quella diversa somma accertata in corso di causa), anche tenendo conto dei futuri accantonamenti; 7. Condannare la convenuta a ricostruire la corretta posizione contributiva ed assistenziale del ricorrente presso il Fondo di Previdenza Lavoratori Dipendenti gestito dall'INPS.

2. Costituitasi la convenuta che contestava tali domande, il Tribunale adito declinava la propria competenza per territorio in favore del Tribunale di Pisa, dinanzi al quale il giudizio veniva riassunto e istruito, e che, con sentenza in data 2.10.2014, rigettava il ricorso, condannando il Q. a rimborsare alla T.G. le spese di lite.

3. Con la sentenza in epigrafe indicata, la Corte d'appello di Firenze, in accoglimento dell'impugnazione del Q., e in riforma della sentenza del primo giudice, dichiarava che tra il Q. e la T.G. s.p.a. "intercorre" rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza dall'1.2.2008, e inquadramento nel III livello del CCNL Commercio; condannava la T.G. al pagamento, in favore del Q., dell'importo complessivo di € 90.550,01, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali ex art. 429 c.p.c.; dichiarava che il trattamento di fine rapporto maturato da Q.G. alla data del 31.12.2010 ammontava a € 5.081,01, e che egli aveva diritto alla regolarizzazione della posizione contributiva, previdenziale e assistenziale; condannava, infine, l'appellata al pagamento, in favore dell'appellante, delle spese processuali del doppio grado di giudizio, come liquidate.

4. Per quanto qui ora soprattutto interessa, la Corte territoriale, andando in contrario avviso rispetto al primo giudice, reputava provata la natura subordinata e a tempo indeterminato del rapporto lavorativo dedotto in causa, pur non ritenendo ravvisabile una conversione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, e ritenendo infondato il capo di domanda avente ad oggetto l'indennità ex art. 32, comma 5, L. 183/2010. Quantificava, inoltre, sulla base della C.T.U. contabile espletata, in € 90.550,79 l'ammontare del dovuto al

lavoratore, a titolo di differenze retributive, per il periodo 28.1.2008-20.9.2016, detratto l'aliunde perceptum (cfr. pag. 4-5 della motivazione).

5. Avverso tale decisione la S. (già T.G.) s.p.a. ha proposto ricorso per cassazione, affidato a tre motivi.
6. Ha resistito l'intimato con controricorso.
7. Solo la ricorrente ha prodotto memoria.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo, la ricorrente denuncia “Vizio di omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio che è stato oggetto di discussione tra le parti ai sensi dell’art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ. e vizio di violazione e/o falsa applicazione degli artt. 2697, 2094, 2222 cod. civ. e 115, 116 cod. proc. civ.”. Deduce la ricorrente che “La sentenza della Corte d’Appello di Firenze ha totalmente omesso di esaminare un fatto decisivo che era certamente stato oggetto di discussione fra le parti, esprimendo, altresì, una chiara violazione e falsa applicazione di numerose norme di diritto”.

Sottolineato che l'attore aveva domandato, in primo luogo, il riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro instaurato con l'attuale ricorrente, richiama diversi precedenti di legittimità in tema appunto di lavoro subordinato e della relativa prova, e sostiene che detta Corte “ha mostrato di fare applicazione dei suddetti principi solo apparentemente giacché, in concreto, la sentenza si è limitata a rilevare la potenziale compatibilità delle circostanze accertate con la tipologia del rapporto di lavoro subordinato, omettendo di considerare che il lavoratore deve dimostrare concretamente – e non solo teoricamente – la sua subordinazione”. Indi, riproduce in ricorso il brano censurato della sentenza impugnata (a pagg. 2-3 della stessa), ed assume che le circostanze ivi esaminate dalla Corte d’appello “non sono idonee a fondare il riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro atteso che non investono i requisiti fondamentali del rapporto di lavoro subordinato: il potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro”, omettendo, inoltre, “di esaminare un fatto decisivo che era certamente stato oggetto di discussione fra le parti: la direzione e il controllo dell’operato del ricorrente, in particolare da parte del sig. A. B.M. (direttore dell’area sistemi e responsabile dell’area giustizia all’interno di T.G.)”, ossia, del soggetto che, secondo la tesi del ricorrente, era “deputato a dirigere e controllare l’operato del ricorrente”. A quest’ultimo proposito, riproduce i punti degli atti processuali dai quali si ricavava appunto che l'attore aveva allegato detta circostanza e che, per contro, la convenuta l'aveva espressamente contestata. Sempre in tal senso, richiama sia passi della sentenza di primo grado che dichiarazioni testimoniali.

2. Con il secondo motivo, denuncia “Vizio di nullità della sentenza per violazione dell’art. 112 cod. proc. civ.”. Riportato altro passo della motivazione resa dalla Corte territoriale e riportate, altresì, le conclusioni che la controparte aveva rassegnato sin dal ricorso

introduttivo, sostiene che “dall’esame delle conclusioni e delle deduzioni avversarie ... emerge che il *petitum* è da individuarsi nell’applicazione dell’art. 32, c. 5, L. n. 183/2010 e nell’applicazione della tutela reale e che la causa petendi deve rinvenirsi nel riconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato, nell’illegittimità del termine apposto ai contratti di lavoro e, infine, nell’illegittimità dell’atto di recesso ...”, ma che: “Al contrario, la sentenza della Corte d’Appello ha, da un lato, escluso l’applicabilità dell’art. 32, L. n. 183/2010 e, dall’altro, escluso la presenza di un atto di recesso (valido o meno), accertando la “persistenza” del rapporto e condannando la società al pagamento delle retribuzioni medio tempore maturate”. Di talché sarebbe palese la violazione dell’art. 112 c.p.c.

3. Con un terzo motivo, denuncia “Vizio di violazione e/o falsa applicazione dell’art. 32, c. 5, L. n. 183/2010, nonché degli artt. 1, 3, 5, c. 4, d.lgs. n. 368/2001 e 1218 e ss. cod. civ.”. Secondo la ricorrente, sarebbe “palese la violazione e/o falsa applicazione dell’art. 32, c. 5, L. n. 183/2010, giacché nella specie, alla ritenuta qualificazione del rapporto come subordinato e contestuale nullità dei termini apposti ai contratti di lavoro autonomo, sarebbe dovuta discendere — come, tra l’altro, richiesto dal ricorrente (punto 2 delle conclusioni di parte ricorrente, come riprodotte) — l’applicazione della suddetta disposizione e non la persistenza del rapporto di lavoro con diritto al pagamento delle retribuzioni medio tempore maturate”.

4. Il primo motivo è privo di qualsiasi fondamento.

4.1. Secondo un costante orientamento di questa Corte, quanto allo schema normativo di cui all’art. 2094 c.c., costituisce elemento essenziale, come tale indefettibile, del rapporto di lavoro subordinato, e criterio discrezionale, nel contempo, rispetto a quello di lavoro autonomo, la soggezione personale del prestatore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro, che inerisce alle intrinseche modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non già soltanto al suo risultato. Tale assoggettamento non costituisce un dato di fatto elementare quanto piuttosto una modalità di essere del rapporto potenzialmente desumibile da un complesso di circostanze; sicché, ove esso non sia agevolmente apprezzabile, è possibile fare riferimento, ai fini qualificatori, ad altri elementi (come, ad esempio, la continuità della prestazione, il rispetto di un orario predeterminato, la percezione a scadenze fisse di un compenso prestabilito, l’assenza in capo al lavoratore di rischio e di una seppure minima struttura imprenditoriale), che hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria. Tali elementi, lungi dall’assumere valore decisivo ai fini della qualificazione giuridica del rapporto, costituiscono indizi idonei ad integrare una prova presuntiva della subordinazione, a condizione che essi siano fatto oggetto di un valutazione complessiva e globale (così, ex plurimis, Cass. civ., sez. lav., 27.9.2019, n. 24154, ed ivi in motivazione i precedenti di legittimità, anche a Sezioni Unite, in senso conforme).

4.2. Orbene, la censura in esame di tali principi prende in considerazione solo la prima parte, e non anche la seconda circa la possibilità di provare la sussistenza degli estremi del rapporto subordinato attraverso una prova presuntiva, che si avvalga di elementi di natura indiziaria; il che è appunto quanto la Corte territoriale ha ritenuto così dimostrato nel caso in esame.

4.3. Più in particolare, il giudice di secondo grado ha ben tenuto conto che il Tribunale aveva ritenuto “che l’istruttoria non abbia provato l’eterodirezione delle prestazioni lavorative” dell’attore, ed ha dato conto che quest’ultimo, con l’unico motivo d’appello, aveva impugnato “la sentenza di primo grado, sostenendo che dal complesso degli elementi acquisiti emerge la prova della natura subordinata del rapporto di lavoro” (cfr. pag. 2 della decisione qui impugnata).

Quindi, ha considerato pacifico in fatto “che l’appellante ha svolto attività di assistente informatico di natura sistemistica, presso gli uffici giudiziari di Arezzo, in base a una serie di contratti di lavoro autonomo stipulati con T.G. S.p.A.” (cfr. sempre a pag. 2).

4.4. Tanto premesso e ritenuto, la Corte di merito ha considerato “configurabile la sussistenza di rapporto di lavoro subordinato tra le parti in quanto:

- i contratti di lavoro autonomo (denominati incarichi di consulenza) indicano in maniera del tutto generica l’oggetto della prestazione del collaboratore;
- conseguentemente, nonostante l’espressa qualificazione del rapporto come autonomo, dal tenore testuale dei contratti non sono desumibili elementi contrastanti con la sussistenza di subordinazione, che, anzi, trova un elemento di conferma nella pattuizione di un compenso commisurato alle giornate lavorative;
- è incontroverso che Q.G. si avvalsesse di strumenti di lavoro forniti da T.G. S.p.A., con conseguente insussistenza di rischio economico del prestatore;
- il prospetto riepilogativo prodotto dall’appellante prova che T.G. S.p.A. esercitava un controllo sull’entità oraria e giornaliera della prestazione lavorativa del collaboratore;
- tale controllo, anche ove funzionale a a rendicontazione dell’assistenza svolta da T.G. S.p.A. per il Ministero della Giustizia, denota comunque che oggetto della prestazione dell’appellante era la messa a disposizione de la propria attività lavorativa nell’ambito del servizio di assistenza informatica fornito dalla società appellante;
- il fatto che l’appellante operasse, di norma, sulla base delle richieste di intervento ricevute da parte degli uffici giudiziari non esclude la subordinazione, rinvenibile nella propria disponibilità ad assicurare l’assistenza sistemistica nell’arco temporale richiesto da T.G. S.p.A. in relazione agli obblighi assunti dalla società nei confronti dell’amministrazione committente;
- va quindi ritenuta provata la natura subordinata del rapporto di lavoro, che trova ulteriore conferma nel fatto che funzioni del tutto analoghe erano affidate, presso altro ufficio giudiziario, a un tecnico dipendente di T.G. S.p.A. (cfr. teste R.)”.

4.5. E’ chiaro, dunque, che la Corte distrettuale, non avendo trovato prova diretta della c.d. eterodirezione (prova esclusa dal primo Giudice), come peraltro specificamente richiesto dal lavoratore, allora appellante, ha fatto ricorso ad elementi indiziari, significativi della subordinazione nel caso particolare. Dall’esposizione testé riportata di quegli elementi, emerge in modo evidente che trattasi di elementi in gran parte corrispondenti a quelli ricordati, tra gli altri, nella sentenza di questa Sezione sopra richiamata, e che non si è in

presenza di circostanze semplicemente compatibili con il rapporto di lavoro subordinato, come invece sostenuto dall'impugnante.

4.6. Più nello specifico, la Corte di merito non ha mancato di considerare immediatamente la qualificazione data dalle parti al loro rapporto, anzi, ai rapporti (trattandosi di plurimi incarichi di consulenza apparentemente di natura autonoma); qualificazione che, come specificato da questa Sezione, pur non vincolante ed esaustiva ai fini della decisione, rappresenta comunque sempre il punto di partenza dell'indagine del giudice (cfr., ad es., Cass. civ., sez. lav., 14.6.2021, n. 16720). Ha, tuttavia, posto in luce l'estrema genericità dell'indicazione nei contratti di lavoro dell'oggetto della prestazione, e non quindi la presenza in essi dell'indicazione di un risultato, che poteva addirsi a rapporti di lavoro autonomo.

Di seguito, la Corte fiorentina si è soffermata sulle ulteriori emergenze su riportate, in particolare sul controllo esercitato da T.G. sull'entità oraria e giornaliera della prestazione lavorativa del collaboratore (il cui compenso, del resto, era commisurato alle giornate lavorative); ogni volta, evidenziando la significanza di ciascuno degli elementi in questione, e non mancando di esprimere un apprezzamento complessivo e globale degli stessi.

4.7. Osserva allora il Collegio che la ricorrente, da un lato, non pone in dubbio nessuno di tali elementi sul piano fattuale e probatorio, nei limiti in cui tanto possa essere consentito in questa sede di legittimità, e, dall'altro, neppure deduce che taluni di essi non rientrino tra quelli che possono essere valorizzati ai fini della prova indiziaria della subordinazione.

Infine, ciò che, a detta della ricorrente, la Corte di merito avrebbe omissso di esaminare, ossia, la direzione e il controllo dell'operato dell'attore da parte di A. B.M., non è un fatto, bensì una deduzione dell'istante, che, come tale, non era stata ritenuta riscontrata già dal primo giudice; il quale, come pure già riferito, aveva più in generale escluso l'eterodirezione del Q. da parte della T.G., non senza notare che, secondo quanto poco fa evidenziato, il giudice d'appello aveva reputato dimostrato che vi era un controllo sull'entità oraria e giornaliera della prestazione lavorativa del Q., magari non esercitato dal M. in prima persona, ma comunque dalla società che aveva ripetutamente incaricato il Q..

Omissis

P.Q.M.

Rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento, in favore del controricorrente, delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in € 200,00 per esborsi ed € 5.000,00 per compensi professionali, oltre rimborso forfetario delle spese generali nella misura del 15%, I.V.A. e C.A.P. come per legge.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del d.P.R. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1 bis, dello stesso articolo 13, se dovuto.



Esenzione IMU Enti religiosi. Il punto della Cassazione (Cass. ord. n. 35123/2022)

La Cassazione con l'*ordinanza n. 35123/2022* aggiunge un ulteriore tassello in tema di **esenzione IMU per gli enti religiosi**, ribadendo il principio, già sostenuto dalla giurisprudenza precedente, secondo il quale per l'applicazione dell'esenzione devono ricorrere cumulativamente sia il requisito soggettivo, ossia l'essere un soggetto di natura non commerciale, sia il requisito oggettivo, cioè la destinazione esclusiva dell'immobile all'esercizio, con modalità non commerciale, nel caso di specie, di attività didattica. Ed a parere del Giudice di legittimità, nella fattispecie oggetto della pronuncia, mancherebbe il requisito oggettivo per il fatto che gli studenti della scuola corrispondono rette mediamente superiori al 50% del costo del servizio, restando totalmente irrilevante "la circostanza di conseguire o meno un guadagno e di pareggiare effettivamente i costi con i proventi". La giurisprudenza di legittimità appare sempre più consolidata nel **disconoscere il diritto all'esenzione rispetto al tributo comunale ogniqualvolta l'immobile è destinato ad accogliere attività didattica con pagamento di rette a carico degli utenti, anche di importi tali da coprire soltanto una parte del costo del servizio prestato**, a nulla rilevando che il terzo comma dell'art. 4, del D.M. 200/2012, consideri l'attività didattica esercitata con modalità non commerciale ove l'attività venga "...svolta a titolo gratuito, ovvero dietro versamento di corrispettivi di importo simbolico e tali da coprire solamente una frazione del costo effettivo del servizio, tenuto anche conto dell'assenza di relazione con lo stesso" e che la stessa Commissione Europea, con la Sentenza del 19/12/2012, nel paragrafo 172, abbia ritenuto che il servizio didattico fornito dagli enti non commerciali nel rispetto dei criteri dettati dal detto D.M. 200/2012, "... non possa essere considerato un'attività economica".



Pubblichiamo, di seguito, il testo della ordinanza.

RILEVATO CHE

L'Istituto educativo, titolare di una scuola paritaria, ha opposto gli avvisi di accertamento relativi all'ICI/IMU per gli anni 2010 -2015, invocando l'esenzione prevista dall'art 7 lett. i) del D.lgs. 504/1992. Il ricorso è stato parzialmente accolto in primo grado escludendo le sanzioni. Hanno proposto appello tanto l'Istituto che il Comune di Carrara ed entrambi gli appelli sono stati rigettati dalla Commissione tributaria regionale della Toscana, la quale ha osservato che manca il requisito (oggettivo) per l'applicazione della chiesta esenzione, posto che è necessario tal fine che le rette scolastiche siano di importo simbolico oppure idonee a coprire solo una frazione del costo effettivo del servizio scolastico; nel caso di specie la retta applicata agli studenti mediamente supera il 50% del costo del servizio, e quindi può dirsi che si tratti di attività commerciale non esente da imposta comunale.

Il giudice d'appello ha inoltre confermato la statuizione del giudice di primo grado in punto di esclusione delle sanzioni, ritenendo sussistenti obiettive condizioni di incertezza tanto da parte del legislatore che da parte della giurisprudenza.

Avverso la predetta sentenza ha proposto ricorso principale l'Istituto affidandosi a cinque motivi. Il Comune di Carrara ha proposto ricorso incidentale, affidandosi a due motivi. La causa è stata trattata all'udienza camerale non partecipata del 4 novembre 2022.

RITENUTO CHE

1.- Con il primo motivo del ricorso principale si lamenta ai sensi dell'art. 360 n. 4 c.p.c., la nullità della sentenza impugnata per avere il giudice d'appello omissso di pronunciarsi su una eccezione proposta dalla parte ricorrente nel giudizio di primo grado ed espressamente riproposta in appello. La parte ricorrente lamenta di aver eccepito che gli avvisi di accertamento erano palesemente immotivati al punto da risultare incomprensibili e apodittici, e che ha riproposto in sede di appello le stesse argomentazioni sui quali tuttavia i giudici di seconda istanza non si sono pronunciati.

Il motivo è infondato.

Deve rilevarsi –ed è questa eccezione proposta dal Comune- che la parte omette di trascrivere il motivo d'appello così da non consentire un adeguato controllo su come la censura sia stata prospettata al giudice del merito; sotto questo profilo pertanto il motivo difetta di specificità. Inoltre, si deve qui ricordare che secondo quanto ripetutamente affermato da questa Corte (tra le altre, Cass. n. 24155/2017; Cass. n. 29191/2017; Cass. n. 15255/2019; Cass. n.2153/2020), non ricorre il vizio di omessa pronuncia ove la decisione adottata comporti una statuizione implicita di rigetto, e che non è configurabile il vizio di omessa pronuncia quando una domanda, pur non espressamente esaminata, debba ritenersi

- anche con pronuncia implicita - rigettata perché indissolubilmente avvinta ad altra domanda, che ne costituisce il presupposto e il necessario antecedente logico - giuridico, decisa e rigettata dal giudice (Cass. n. 17580 del 04/08/2014). Il giudice d'appello ha rilevato che può agevolmente individuarsi il punto centrale della controversia alla luce delle allegazioni delle parti e pertanto ha ritenuto implicitamente gli avvisi adeguatamente motivati e idonei a consentire lo sviluppo delle difese.

2.- Con il secondo motivo del ricorso principale si lamenta ai sensi dell'art. 360 n. 3 la violazione dell'art. 7 lett. i) del D.lgs. 504/992, ribadendo la sussistenza dei requisiti oggettivi e soggettivi per fruire dell'agevolazione. La parte deduce che la Commissione regionale ha ommesso di verificare in termini rigorosi le caratteristiche dell'attività cui l'immobile è destinato, facendo riferimento ad un accertamento *“in via del tutto induttiva ma comunque plausibile”* al fine di escluderne la natura non commerciale.

3.- Con il terzo motivo del ricorso principale si lamenta ai sensi dell'art. 360 n.3 c.p.c. la violazione e falsa applicazione dell'art. 4 comma 3 lettera c) del DM 19 novembre 2012 n.200. La parte deduce che ha errato il giudice d'appello a valorizzare, ai fini del disconoscimento dell'esenzione per cui è causa, la circostanza che le rette applicate agli studenti mediamente superano il 50% del costo del servizio.

Osserva che la norma in questione dispone che lo svolgimento di attività didattiche si ritiene effettuato con modalità non commerciali se l'attività è svolta a titolo gratuito ovvero dietro versamento di corrispettivi di importo simbolico, tali da coprire solamente una frazione del costo effettivo del servizio tenendo conto anche dell'assenza di relazione con lo stesso.

Secondo l'Istituto ciò significa che l'ente ben può percepire corrispettivi purché non superiori al costo del servizio, mentre nessun riferimento vi è alle percentuali più o meno elevate di copertura del servizio stesso.

4.- Con il quarto motivo del ricorso principale si lamenta ai sensi dell'art. 360 n.3 c.p.c. la violazione e falsa applicazione dell'art. 7 lett. i) del D.lgs. 504/1992. La parte deduce che hanno errato i giudici di merito a ritenere la natura commerciale dell'attività svolta dall'Istituto sussistendo invece i requisiti soggettivi e oggettivi della esenzione: in particolare, quanto al requisito oggettivo osserva che gli immobili per i quali si pretende l'imposta sono esclusivamente utilizzati per l'esercizio dell'attività didattica svolta in regime di convenzione con l'ente pubblico e che i corrispettivi sono tali da non coprire neppure i costi sostenuti dall'Istituto per lo svolgimento delle attività poiché i contributi ricevuti dalle famiglie degli alunni sono largamente inferiori ai costi di produzione.

5.- Con il quinto motivo del ricorso si lamenta ai sensi dell'art. 360 n.3 la violazione e falsa applicazione dell'art. 7 del D.lgs. 594/1992 e dell'art. 4 del DM 200/2012 in combinato disposto con il DM 26 giugno 2014. La parte osserva di essere in possesso del requisito oggettivo per l'applicazione della esenzione di cui alla lett.i) dell'art 7 cit. e in particolare osserva che il DM 26 giugno 2014, al fine di stabilire i criteri per l'individuazione dello

svolgimento con modalità non commerciali delle attività didattiche, ha introdotto i concetti di corrispettivo medio (CM) e costo medio per studente (CMS) ed è stato stabilito che spetta l'esenzione ogni qualvolta i corrispettivi versati da parte degli utenti siano pari o inferiori alla spesa annua per studente come individuato dal MIUR, posto che in tal caso l'attività è svolta con modalità non commerciali.

6.- Questi motivi possono esaminarsi congiuntamente e sono infondati.

L'esenzione invocata dalla ricorrente è stata negata ritenendo insussistente il requisito oggettivo, pur nella pacifica ricorrenza del requisito soggettivo.

Si tratta nella fattispecie, dell'ICI per gli anni 2010 e 2011 e dell'IMU per gli anni 2012-2015.

Le due imposte presentano un regime normativo, quanto all'esenzione, formulato in termini leggermente differenti, il che tuttavia non ne ha impedito una uniforme interpretazione alla luce dei principi di diritto eurounitario, e segnatamente del divieto di aiuti di Stato stabilito dall'art. 107 del TFUE, di cui appresso si dirà: la norma dell'articolo 7, comma 2-bis, del D.L. 30 settembre 2005, n. 203, come modificato dall'articolo 39, comma 1, del D.L. 4 luglio 2006, n. 223, dispone che l'esenzione dall'ICI si intende applicabile alle attività indicate che “non abbiano esclusivamente natura commerciale”, mentre dalla data di entrata in vigore del decreto- legge n. 1/2002, convertito con legge n. 27/2012, l'esenzione prevista dall'articolo 7, primo comma, lettera i), del decreto legislativo n. 504/92 si applica agli immobili degli enti non commerciali soltanto se le attività ivi elencate vengono svolte con “modalità non commerciali”.

In materia, la giurisprudenza di questa Corte si è nel tempo consolidata nell'affermare che l'esenzione di cui all'art. 7, comma 1, lett. i), del d.lgs. n. 504 del 1992, in relazione ai soggetti di cui all'art. 87, comma 1, lett. c), del D.P.R. n. 917 del 1986 (TUIR), presuppone la ricorrenza cumulativa sia del requisito soggettivo della natura non commerciale dell'ente, sia del requisito oggettivo della diretta destinazione dell'immobile allo svolgimento delle attività previste dal medesimo art. 7, tra cui rientrano quelle volte alla didattica e all'educazione, mentre resta irrilevante la successiva destinazione degli utili, eventualmente ricavati, al perseguimento di fini sociali o religiosi, siccome riguardante un momento successivo alla loro produzione, tale da non far venir meno l'eventuale carattere commerciale dell'attività. L'esenzione è compatibile con il divieto di aiuti di Stato, sancito dalla normativa unionale, soltanto qualora abbia ad oggetto immobili destinati allo svolgimento di attività non economica, e l'attività sia svolta a titolo gratuito ovvero dietro il versamento di un corrispettivo simbolico (Cass. 7415/2009; Cass. 22233/2019; Cass. 24044/2022; Cass. 6795/2020; Cass. 13970/2016; Cass. 24500/2009).

Deve tenersi conto infatti della decisione della Commissione dell'Unione Europea del 19 dicembre 2012, che, nel valutare se tanto l'ICI che l'IMU costituiscano aiuto di Stato in violazione del diritto dell'Unione, e segnatamente dell'articolo 107, paragrafo 1, del

Trattato, il quale dispone: «sono incompatibili con il mercato interno, nella misura in cui incidano sugli scambi tra Stati membri, gli aiuti concessi dagli Stati, ovvero mediante risorse statali, sotto qualsiasi forma che, favorendo talune imprese o talune produzioni, falsino o minaccino di falsare la concorrenza», ha precisato che anche un ente senza fine di lucro può svolgere attività economica, cioè offrire beni o servizi sul mercato. La Commissione ha osservato che anche laddove un'attività abbia una finalità sociale, questa non basta da sola a escluderne la classificazione di attività economica. E' necessario, quindi, al fine dell'esclusione del carattere economico dell'attività, che quest'ultima sia svolta a titolo gratuito, ovvero dietro versamento di un importo simbolico. Con la predetta decisione la Commissione dell'Unione Europea ha valutato la compatibilità delle disposizioni legislative italiane nel tempo susseguitesi e ha osservato che, secondo una giurisprudenza costante, la nozione di impresa abbraccia qualsiasi entità che esercita un'attività economica, a prescindere dallo status giuridico di detta entità e dalle sue modalità di finanziamento (v. CGUE, 1 luglio 2008, procedimento C-49/07, MOTOE, punti 27 e 28; CGUE, 10 gennaio 2006, procedimento C-222/04, Ministero dell'Economia e delle Finanze, punti 107, 108, 122, 123; CGUE, 12 settembre 2000, procedimenti riuniti da C-180/98 a C-184/98, Pavlov e altri, punti 74 e 75): pertanto, anche un soggetto che in base alla normativa nazionale è classificato come un'associazione o una società sportiva può essere considerato come un'impresa ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 1, del Trattato. L'unico criterio rilevante al riguardo è se il soggetto interessato svolga o meno un'attività economica. Inoltre, osserva la Commissione, l'applicazione della normativa sugli aiuti di Stato non dipende dal fatto che un soggetto venga costituito per conseguire utili, poiché anche un ente senza fine di lucro può offrire beni e servizi sul mercato.

Rese queste premesse la Commissione ha concluso nel senso che mentre l'esenzione ICI costituisce aiuto di Stato incompatibile con il mercato interno, non lo è invece l'analogia esenzione IMU, considerando sia la maggiore chiarezza della norma IMU (che parla di attività non commerciali anziché di attività che non abbiano esclusivamente natura commerciale) che la norma regolamentare, la quale precisa, da un lato, che per avere natura simbolica il compenso non deve essere commisurato al costo del servizio, e dall'altro, che il limite della metà del prezzo medio, fissato per le stesse attività svolte nello stesso ambito territoriale con modalità concorrenziali, può essere utilizzato solo per escludere il diritto all'esenzione (come indicano le parole "in ogni caso") e non implica a contrario che possano beneficiare dell'esenzione i fornitori di servizi che applicano un prezzo al di sotto di tale limite.

Inoltre, la Commissione UE, con specifico riferimento alla attività didattica, rimarca che l'attività deve essere svolta a titolo gratuito, ovvero dietro versamento di un importo simbolico, tale da coprire solamente una frazione del costo effettivo del servizio, tenuto anche conto dell'assenza di relazione con lo stesso.

Da qui poi lo svilupparsi della giurisprudenza nazionale, nei termini sopra indicati.

Si è peraltro precisato che non ha rilievo il fatto che la gestione operi in perdita poiché la nozione di imprenditore, ai sensi dell'art. 2082 c.c., va intesa in senso oggettivo, dovendosi riconoscere il carattere imprenditoriale all'attività economica organizzata ricollegabile ad un dato obiettivo, inerente all'attitudine a conseguire la remunerazione dei fattori produttivi, rimanendo giuridicamente irrilevante lo scopo di lucro, dovendo essere, invece, escluso il suddetto carattere imprenditoriale dell'attività nel caso in cui essa sia svolta in modo gratuito (Cass. 14225/2015).

In altri termini, la circostanza di conseguire o meno un guadagno e di pareggiare effettivamente i costi con i proventi è irrilevante se l'attività si connota economicamente e cioè per il fatto che i beni ed i servizi siano offerti al pubblico con prezzi non simbolici, essendo sufficiente che vi sia l'idoneità, almeno tendenziale, dei ricavi a perseguire il pareggio di bilancio.

Omissis

P.Q.M.

Rigetta il ricorso principale. Accoglie il ricorso incidentale cassa sul punto la sentenza impugnata e decidendo nel merito rigetta l'originario ricorso del contribuente. Condanna la parte ricorrente alle spese del giudizio di legittimità che liquida in euro 6.000,00 per compensi euro 200,00 per spese non documentabili oltre spese forfetarie ed accessori di legge. Compensa le spese del doppio grado di merito.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1 quater del d.P.R. n. 115 del 2002, inserito dall'art. 1, comma 17 della l. n. 228 del 2012, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso principale a norma del comma 1-bis, dello stesso articolo 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, il 04/11/2022.

CONSULENZA AGIDAE

MEMBRI CONSIGLIO DIRETTIVO

GIORNI	SEDI AGIDAE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Mercoledì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
	AGIDAE – Torino	09.30 – 12.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
Giovedì	AGIDAE – Roma	11.30 – 17.30	06/85457101	P. Francesco Ciccimarra	Normativa e contrattuale
Venerdì	AGIDAE – Torino	15.30 – 18.00	328/8767045	Sr. Albina Bertone	Normativa e contrattuale
	ALTRE SEDI		TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
	Milano		02/2722141	Sr. Maria Annunciata Vai	Normativa e contrattuale
	Milano		02/58345224	Sr. Emanuela Brambilla	Normativa e contrattuale

CONSULENTI

GIORNI	SEDE	ORARIO	TEL.	PERSONE DISPONIBILI	TIPO CONSULENZA
Lunedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Ettore Ferraro	Paghe e pensioni
Mercoledì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Americo Sciarretta	Banca, finanza, patrimonio
Giovedì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Paolo Saraceno	Fiscale
Venerdì	AGIDAE – Roma	14.30 – 17.30	06/85457101	Armando Montemarano	Legale
				Janua Broker SpA	Assicurativa

SERVIZI

FORMAZIONE

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
Fondazione AGIDAE LABOR	06/85457201	progettazioneformativa@agidaelabor.it	Sviluppo nuove progettazioni
Fondazione AGIDAE LABOR	06/85457201	agidaelabor@agidaelabor.it	Erogazione formazione

CERTIFICAZIONE QUALITÀ UNI EN ISO 9001

SEDE	UFFICIO	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIQUALITAS	Segreteria	06/85457301	segreteria@agiquaqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità
AGIQUALITAS	Direzione	06/85457301	direzione@agiquaqualitas.it	Certificazione/Formaz. Qualità

ALTRI SERVIZI

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	Gestione personale e busta paga
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	Salute e sicurezza sul lavoro
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	Consulenza energia (luce e gas)
AGIDAE OPERA	06/85457501	info@agidaeopera.it	ASI Religiosi

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (ASI) DIPENDENTI

SEDE	TEL.	E-MAIL	TIPO SERVIZIO
AGIDAE SALUS ISTRUZIONE	06/90209303	segreteria@agidaesalusistruzione.life	ASI dipendenti
AGIDAE SALUS SOCIO SANITARIO	06/90209363	segreteria@agidaesalussociosanitario.life	ASI dipendenti

The logo for AGIDAE is rendered in a white, stylized, serif typeface. The letters are closely spaced, with the 'A' and 'G' featuring distinctive curves and the 'E' having a unique, elongated tail. The logo is positioned in the lower-left quadrant of the page, set against a dark blue background.

AGIDAE

ASSOCIAZIONE GESTORI ISTITUTI
DIPENDENTI AUTORITÀ ECCLESIASTICA