



Senato della Repubblica

Commissione 10^a

**Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato,
previdenza sociale**

**CONVERSIONE IN LEGGE
DECRETO-LEGGE 4 maggio 2023, n. 48
(AS 685)**

Audizione del 17 maggio 2023

***Proposte di emendamenti
Confederazione Nazionale Coldiretti***

Roma 17 maggio 2023

Come da impegni assunti a seguire si illustrano le proposte di emendamento presentate verbalmente in corso di audizione dal Dr. Romano Magrini, Capo area gestione del personale - lavoro e relazioni sindacali, presente in Commissione quale rappresentante designato dalla Confederazione Nazionale Coldiretti.

Art. 1 Assegno di inclusione prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato

Relazione illustrativa

L'introduzione nell'ordinamento del nuovo istituto dell'assegno di inclusione rende necessario provvedere ad un coordinamento con l'altrettanto innovativa disciplina delle prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato per riconoscerne l'incardinamento e coordinamento utile a determinare sinergie applicative.

È necessario provvedere formalmente a riconoscere che, al pari dei beneficiari di altri strumenti (come, per esempio, il reddito di cittadinanza), anche i beneficiari dell'assegno di inclusione siano tra i soggetti che possono essere assunti con la nuova tipologia di prestazione occasionale. L'ipotesi è quella di aggiungere, e non sostituire, ai beneficiari del reddito di cittadinanza anche i beneficiari dell'assegno di inclusione, in quanto i due strumenti coesisteranno anche se per un periodo limitato di tempo.

Proposta di emendamento:

Dopo l'articolo 13 del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, inserire l'articolo 13-bis: 13-bis. All'articolo 1 comma 344 lett. a) della Legge 29 dicembre 2022, n. 197 dopo le parole "o del reddito di cittadinanza" inserire le parole "e dell'assegno di inclusione"

Art. 9 - Offerte di lavoro e compatibilità con l'Assegno di inclusione

Relazione illustrativa

La disposizione tratta la compatibilità dell'assegno di inclusione con il reddito da lavoro percepito e quindi nel caso dispone per la sospensione dell'assegno di inclusione in caso di rapporti di lavoro di durata compresa tra uno e sei mesi.

La norma non specifica se i rapporti di durata inferiore al mese siano da considerare od escludere ai fini della sospensione ma l'utilizzo della formula "compresa tra uno e sei mesi" in luogo di "fino a sei mesi" nonché quanto previsto all'articolo 3 comma 7 del decreto (cumulabilità nel limite massimo di tremila euro lordi annui), induce a ritenere che per rapporti inferiori al mese non vi sia alcuna sospensione ma piena cumulabilità dell'assegno con la prestazione di lavoro dipendente.

In merito a tanto per la particolare regolazione agricola del lavoro subordinato a tempo determinato (OTD) laddove nell'arco temporale di vigenza del rapporto (anche l'intera annualità), è consentito prevedere un numero di giornate di effettiva prestazione anche inferiori a 26 giorni/mese, è altrettanto necessario utilizzare ai fini della sospensione un differente parametro: quello delle effettive giornate di lavoro presenti nell'arco temporale di durata del rapporto. Questo elemento è

peraltro già noto all'ordinamento ed utilizzato ad esempio nel sistema di calcolo della forza occupata ai fini dell'ottemperanza agli obblighi di assunzione di disabili.

Di fatto per tali rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato assumendo a riferimento le effettive giornate svolte, la sospensione interverrebbe al superamento delle 26 giornate lavorative mensili (ovvero l'equivalente di 1 mese pieno di prestazione per un rapporto di lavoro a tempo determinato in settore extra-agricolo) e fino a rapporti di durata pari a 156 giornate (6 mesi a 26 giorni lavorati).

Proposta di emendamento

All'articolo 9 comma 2 del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, dopo il primo paragrafo inserire: "in caso di rapporti di lavoro agricolo se l'offerta di lavoro riguarda un rapporto di durata compresa tra 26 e 156 giornate di effettiva prestazione, l'Assegno di inclusione è sospeso d'ufficio per un periodo corrispondente a dette giornate."

Articolo 10 - Incentivi

Relazione illustrativa

Trattasi di incentivi rivolti ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione (ex reddito di cittadinanza).

E', quindi, applicabile teoricamente anche in agricoltura ed anche per gli operai a tempo determinato (OTD).

Il beneficio è qualificato come aiuto di stato e, quindi, è soggetto al regime de minimis.

L'applicazione del regime de-minimis agricolo (25.000 euro per impresa nell'arco di tre esercizi finanziari) renderà non semplice un utilizzo diffuso nel settore agricolo.

Ritenendo comunque degna di particolare attenzione la necessità di accompagnare non tanto e non solo il percorso di genesi dell'assegno di inclusione quanto piuttosto di creare le condizioni affinché vi sia da una parte un rilancio delle politiche attive di accompagnamento all'occupazione cui l'assegno è indissolubilmente collegato e dall'altra di creare per l'impresa nuovi canali per sopperire al proprio fabbisogno di manodopera, ad integrazione del beneficio previsto, consentire la possibilità ai soggetti beneficiari dell'assegno di inclusione qualora riscontrino un'offerta di lavoro inserita dal datore di lavoro agricolo nel sistema informativo SIISL, di portare in dote all'impresa operante in zona normale l'applicazione del regime contributivo agevolato previsto per le zone svantaggiate.

Proposte di emendamento

All'articolo 10 del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, dopo il comma 2 inserire il comma 2-bis: "2-bis. Ai datori di lavoro agricolo operanti in zona normale che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro, effettuano all'Istituto nazionale della previdenza sociale il versamento della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola dovuta sui compensi erogati, con l'aliquota determinata ai sensi dell'articolo 1, comma 45, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, per i territori svantaggiati

All'articolo 10 del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, al comma 3 dopo il primo paragrafo inserire:

"l'agevolazione contributiva di cui al comma 2-bis è riconosciuta al datore di lavoro agricolo esclusivamente se i beneficiari dell'assegno di inclusione instaurano il rapporto di lavoro subordinato

agricolo a tempo determinato a fronte di un'offerta inserita dal datore di lavoro nel sistema informativo SIISL.”

Articolo 23 - Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali

Relazione illustrativa

Viene modificata la sanzione amministrativa nel caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali, passando da un importo predeterminato (da 10.000 a 50.000 euro) ad un importo proporzionato all'entità dell'importo omesso nella misura da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso.

La novella stabilisce che, per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione, in deroga all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

Fermo l'impianto, assolutamente condivisibile, è necessario chiarire che l'efficacia del nuovo regime sanzionatorio è applicabile, se di miglior favore, anche per le violazioni commesse in anni precedenti nonché per quelle in corso di contestazione o impugnate in giudizio qualora non esaurito l'iter amministrativo/giudiziario, nel rispetto del principio della legge più mite (sancito dalla Corte costituzionale con sentenza 63 del 2019).

Proposta di emendamento

All'articolo 23 del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, inserire il comma 3:

“3. Per le violazioni riferite a periodi di omissione precedenti al 1° gennaio 2023, anche in corso di accertamento o qualora già emessa l'ordinanza ingiunzione o impugnate in sede giudiziaria con procedimento non ancora definito, qualora la sanzione di cui al comma 1 risulti più favorevole di quella previgente, è data facoltà al trasgressore di inoltrare istanza di ricalcolo.”

Articolo 27- Incentivi all'occupazione giovanile

Relazione illustrativa

È un incentivo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, rivolta ai datori di lavoro, ad esclusione del lavoro domestico, che assumono tra il 1° giugno ed il 31 dicembre dell'anno 2023, con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Il giovane alla data dell'assunzione non deve aver compiuto il 36esimo anno, non deve lavorare e non deve risultare inserito in corsi di studi o di formazione (“NEET”) mentre deve risultare registrato al Programma Operativo Nazionale “Iniziativa Occupazione Giovani”.

L'incentivo è cumulabile con lo sgravio contributivo previsto per l'assunzione di giovani e donne e con altri esoneri o riduzioni previsti dalla normativa vigente, nel qual caso la misura è ridotta del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

L'incentivo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, viene corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

La necessità del rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato renderà non semplice un utilizzo diffuso nel settore agricolo.

Ritenendo comunque sempre degna di particolare attenzione la necessità di favorire ed incentivare l'occupazione giovanile e dall'altra di creare per l'impresa nuovi canali per sopperire al

proprio fabbisogno di manodopera, in alternativa al beneficio previsto e per il solo datore di lavoro agricolo operante in zona normale che il giovane porti in dote all'impresa l'applicazione del regime contributivo agevolato previsto per le zone svantaggiate.

Proposta di emendamento

*All'articolo 27 del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, dopo il comma 2 inserire il comma 2-bis:
"2-bis. Per i datori di lavoro agricolo che assumono tra il 1° giugno ed il 31 dicembre dell'anno 2023, con contratto a tempo indeterminato è riconosciuto, a domanda, e comunque in alternativa all'incentivo di cui al comma 2, per un periodo di 12 mesi l'effettuazione all'Istituto nazionale della previdenza sociale del versamento della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola dovuta sui compensi erogati, con l'aliquota determinata ai sensi dell'articolo 1, comma 45, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, per i territori svantaggiati."*

Articolo 40 - Misure fiscali per il welfare aziendale

Relazione illustrativa

Viene previsto, per l'anno d'imposta 2023, l'aumento a 3.000 euro della soglia di esenzione di fringe benefit, ex art. 51, comma 3 prima parte terzo periodo, del TUIR (beni ceduti e servizi prestati ai lavoratori dipendenti) e pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, solo per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, a condizione che dichiarino al datore di averne diritto indicando il codice fiscale dei figli.

Resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del TUIR, in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni sopra indicate (limite esenzione 258 euro).

È ormai dall'agosto del 2020 che si assiste ad una continua fluttuazione della soglia di esenzione dei fringe benefit previsti dall'art. 51, comma 3 del TUIR:

- L'art. 112 D.L. n. 104/2020 ha previsto per il periodo di imposta 2020 l'innalzamento a 516,46 euro della soglia di esenzione stabilita per i fringe benefits del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti;*
- L'art. 6-quinquies D.L. n. 41/2021 ha previsto per il periodo d'imposta 2021 l'innalzamento a 516,46 euro della soglia di esenzione stabilita per i fringe benefits del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti;*
- L'art. 12, D.L. n. 115/2022, ha previsto per il periodo di imposta 2022 l'innalzamento a 600 euro della soglia di esenzione stabilita per i fringe benefits assegnati dal datore di lavoro ai propri dipendenti;*
- L'art. 3, D.L. n. 176/2022, ha innalzato ulteriormente a 3.000 euro la soglia di esenzione dei fringe benefits per il 2022;*
- L'art. 40 del D.L. n. 48/2023 ha previsto per il periodo di imposta 2023 l'aumento a 3.000 euro della soglia di esenzione di fringe benefit.*

Certamente si tratta di misure necessarie al sostegno dei sistemi di welfare aziendale e quindi dei lavoratori, intervenute e succedutesi prima nella fase pandemica, poi nella fase post-pandemica ed oltre nelle conseguenze belliche e del caro-energie che ne è conseguito.

Tanto non toglie che:

- il valore a regime della soglia di esenzione dei benefit sia fermo ormai da quasi quarant'anni senza mai essere stato aggiornato;*
- sempre più negli ultimi anni la contrattazione collettiva ha orientato verso i sistemi di welfare parte importante delle risorse disponibili per i rinnovi;*

- le continue fluttuazioni anno per anno delle soglie di esenzione collidono con la necessità di certezze e stabilità normativa che hanno le imprese per organizzare e programmare.

Per tutti questi motivi si ravvisa la necessità, pur senza escludere interventi correttivi temporanei, di elevare stabilmente la soglia di esenzione di cui all'art. 51, comma 3 prima parte terzo periodo, del TUIR, al valore di 1.000,00 euro/anno.

Proposta di emendamento

Dopo l'articolo 38 inserire l'articolo 38-bis:

"38-bis. All'articolo 51, comma 3 prima parte terzo periodo del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 dopo le parole "non superiore nel periodo d'imposta" sostituire le parole "a lire 500.000" con le parole "a euro 1.000,00"

Scambio di manodopera (art. 2139 c.c.)

Relazione illustrativa

In un contesto che ormai vede coinvolte anche le imprese di piccole dimensioni nell'emergenza manodopera non ci si deve meravigliare come risulti un non marginale utilizzo del cosiddetto "scambio di manodopera" per l'espletamento di una serie di attività proprie dell'impresa agricola.

Allo stato lo scambio di manodopera viene relegato, in termini di causali, agli usi (se) disciplinati dalle CCIAA, e quindi non a tutte le attività agricole come previste dall'articolo 2135 del Codice civile nella riformulazione determinata dal Decreto Legislativo 18 maggio 2001, n. 228 (legge di orientamento del settore agricolo).

L'assenza in molte realtà territoriali di una formalizzazione degli usi come anche laddove presenti il mancato aggiornamento degli stessi anche conseguente alla nuova formulazione dell'art. 2135 del Codice Civile, determina nella stragrande maggioranza dei territori l'impossibilità di avere certezze sulla effettiva praticabilità dell'istituto.

È necessario procedere al riallineamento/attualizzazione dell'istituto con richiamo espresso alle attività di cui all'art. 2135 del Codice civile mediante superamento del riferimento «agli usi».

Proposta di emendamento

Dopo l'articolo 38 del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, inserire l'articolo 38-ter:

"38-ter. All'articolo 2139 del Codice Civile sostituire le parole "secondo gli usi" con le parole "per tutte le attività qualificate agricole ed agricole per connessione di cui all'articolo 2135 del Codice Civile".

PESCA - Sbarco per malattia/infortunio e "Ticket licenziamento"

Relazione illustrativa

Un marittimo infortunato o ammalato non può restare a bordo in quanto quelli presenti a bordo, secondo il Codice della Navigazione, debbono essere operativi ed efficaci per le attività a mare.

l'articolo 343 (Casi di risoluzione di diritto del contratto), della Parte prima, libro II, titolo IV, Capo III, del Codice della Navigazione (Regio Decreto 30 marzo 1942, n.327, e successive modifiche e integrazioni) dispone che: "Il contratto di arruolamento si risolve di diritto: 1)... omissis....5) quando l'arruolato, per malattia o per lesioni, deve essere sbarcato o non può riassumere il suo posto a bordo alla partenza della nave da un porto di approdo;". Tale disposizione comporta che non è nella disponibilità del datore di lavoro, armatore, nei casi su esposti di mantenere in essere il rapporto di lavoro, il quale si risolve di diritto per assicurare al restante personale imbarcato le giuste misure di

sicurezza e, più complessivamente, il corretto funzionamento dell'imbarcazione per le finalità commerciali in base alle quali si intraprende la missione in mare.

Tant'è che in caso di controlli la Capitaneria di Porto sanziona l'armatore se non trova a bordo tutti coloro che sono indicati dal "ruolo di bordo".

Pertanto, l'armatore ricevuto il certificato di infortunio o malattia è tenuto a procedere allo sbarco del marittimo non abile, imbarcando altro marittimo in sua vece.

Lo sbarco del marittimo assunto a tempo indeterminato a tutti gli effetti è considerato, in forza delle vigenti e particolari normative di settore, una ipotesi l'interruzione del rapporto di lavoro al pari di un licenziamento, che determina per il lavoratore il diritto all'indennità di disoccupazione Naspi e per l'armatore l'obbligo del pagamento del cosiddetto ticket di licenziamento.

Questo nonostante il fatto che la "risoluzione" del rapporto non rappresenti una volontà dell'armatore ma gli sia imposta per legge (Codice della navigazione).

Proposta di emendamento

Dopo l'articolo 38 del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, inserire l'articolo 38-quinques 38-quinques. All'articolo 2, della legge 92/2012, aggiungere al comma 34, la lettera c): "risoluzione di diritto del contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore della pesca, per malattia o per infortunio, in seguito dei quali il lavoratore deve essere sbarcato o non può riassumere il suo posto a bordo alla partenza della nave da un porto di approdo".

PESCA – minimo monetario garantito e quota alla parte

Relazione illustrativa

Tale emendamento va nella direzione di riconoscere, tenuto conto della particolare regolazione contrattuale della retribuzione operante nel settore (minimo monetario garantito e quota alla parte) all'istituto della "quota alla parte", corrisposta in virtù di specifiche percentuali a valersi sul fatturato ottenuto grazie alla vendita del pescato, i requisiti minimi sufficienti affinché sia equiparata ad una retribuzione premiale e quindi possa scontare ai fini IRPEF l'aliquota sostitutiva del 10% (5% per l'anno 2023).

Tali somme sono aggiuntive rispetto al salario di garanzia (minimo monetario garantito) corrisposto ai lavoratori a titolo di retribuzione ordinaria e possono essere a pieno titolo ritenute quale retribuzione di produttività in quanto variabili nella quantità e dipendenti dal risultato ottenuto dalla singola imbarcazione.

In ultima sintesi si tratta di sostenere e favorire lavoratori che costituiscono un valore aggiunto per la nostra economia nonché un patrimonio umano e "di tradizione" che è soggetto nella propria attività ad una quantità di variabili esterne (tipiche del lavoro in mare) che rendono, per l'appunto, variabile e incerta quota parte della loro retribuzione.

Il comma 182 della legge 208 del 2015, nella sua versione aggiornata ed attualmente vigente, dispone: "182. Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa."

Proposta di emendamento

Dopo l'articolo 38 del Decreto-Legge 4 maggio 2023, n. 48, inserire l'articolo 38-sexies 38-sexies. All'articolo 1 della legge n.208 del 2015 è aggiunto, dopo il comma 182, il comma 182 bis:

“in deroga all'articolo 1 comma 187 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 nel settore della pesca, le quote di retribuzione variabile definite anche come quota alla parte individuate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, possono essere erogate ai lavoratori dipendenti, in esecuzione di quanto disposto al comma 182”.