



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BARI

in collaborazione con:



associazione liberi professionisti del Sud Italia

24 FEBBRAIO
2023
H. 16:00 - 20:00



LEGGE DI BILANCIO 2023 NOVITA' FISCO E LAVORO

RENZO LA COSTA*
ISPETTORE DEL LAVORO

*Opinioni e valutazioni dell'autore
hanno carattere personale e non
impegnano in alcun modo
l'Amministrazione di appartenenza



FederTerziario



PACO
software paghe e contributi

MAGIX

Fidit
Garanzia Crediti e Servizi PAUL

DigitalHub

nuova

La negoziazione assistita

Nella Gazzetta Ufficiale n. 243 del 17 ottobre 2022 è stato pubblicato il D.Lgs n. 149, 2022 che attua la legge delega n. 206/2021 in materia di processo civile e prevede la possibilità per le parti in contrasto (datore di lavoro/ lavoratore/collaboratore) di ricorrere alla negoziazione assistita, con l'assistenza obbligatoria di un avvocato.



A partire dal 30 giugno 2023 entrerà in vigore la “negoziazione assistita” nelle controversie di lavoro, introdotta dalla riforma del processo civile, recentemente approvata con Decreto Legislativo n. 149/2022



L'OBIETTIVO



IL MEZZO

La negoziazione assistita

La nuova disciplina prevede che:

“per le controversie di cui all’articolo 409 del codice di procedura civile, le parti possono ricorrere alla negoziazione assistita senza che ciò costituisca condizione di procedibilità della domanda giudiziale. Ciascuna parte è assistita da almeno un avvocato e può essere anche assistita da un consulente del lavoro»



All’accordo raggiunto all’esito della procedura di negoziazione assistita si applica l’articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all’articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

TIPI DI DIRITTI SOGGETTIVI

DIRITTI DISPONIBILI

- Sono diritti che si possono trasferire ad altri
- Alienabili, rinunciabili
 - es. la proprietà

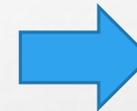
DIRITTI INDISPONIBILI

- Sono diritti che non si possono trasferire
- Inalienabili, irrinunciabili
 - Es. i diritti della personalità

La negoziazione assistita



PROCEDURA FACOLTATIVA



Non costituisce condizione di procedibilità della domanda giudiziale.

Può svolgersi, con le dovute garanzie, anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi audiovisivi ed informatici.



**codice
dell'amministrazione
digitale
decreto legislativo 7
marzo
2005, n. 82**





CONSIGLIO NAZIONALE FORENSE

PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Ufficio studi

*Fac-simile di invito a concludere convenzione di negoziazione assistita
(in rosso le alternative)*

Raccomandata A.R. / P.E.C.

Egr. Signor/Gent.ma Signora/Spett.le Ditta

Oggetto: Invito a concludere una convenzione di negoziazione assistita da avvocati ex art. 2 e ss. del D.L. n. 132/2014, convertito in L. n. 162/2014.

Fermo la presente su incarico **del Sig./della Sig.ra** _____, residente in _____, **Via/Piazza** _____, n. _____, che in calce si sottoscrive *(eventualmente)*, nella sua qualità di legale rappresentante **del Sig./della Sig.ra/della Ditta** _____, residente/sedente in _____, **Via/Piazza** _____, n. _____), con riferimento alla controversia tra Voi in atto e relativa a _____

Su mandato del suddetto Cliente, io sottoscritto, Avv. _____, iscritto all'albo degli avvocati di _____, con studio professionale in _____, **Via/Piazza** _____, n. _____, (tel. _____; telefax _____; p.e.c. _____), ai sensi degli articoli 2 e ss. del D.L. in oggetto, **La/Vi** invito a stipulare una convenzione di negoziazione con la quale le parti, assistite dai propri Avvocati, si impegnano a cooperare in buona fede e con lealtà per risolvere in via amichevole la controversia.

La/Vi avviso che trascorsi 30 giorni dal ricevimento della presente senza **Sua/Vostra** risposta, ovvero in caso di **Suo/Vostro** esplicito rifiuto alla negoziazione, il mio Assistito sarà libero di assumere ogni più opportuna iniziativa per la tutela in giudizio dei propri diritti.

Rappresento altresì che, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del predetto D.L. n. 132/2014, la mancata risposta al presente invito entro 30 giorni dal suo ricevimento ovvero il rifiuto di aderire alla convenzione potranno esser valutati dal giudice in sede di condanna alle spese ed ai fini di cui agli articoli 96 e 642, comma 1, del codice di

_____, li _____
(luogo) (data)

(sottoscrizione del Cliente)

Io sottoscritto, Avv. _____, certifico che la sottoscrizione che precede è autentica ed è stata apposta alla mia presenza **dal Sig./dalla Sig.ra** _____ da me previamente **identificato/a**.

_____, li _____
(luogo) (data)

(sottoscrizione dell'Avvocato)

la convenzione di negoziazione

Ai sensi dell'articolo 2 del D.L. numero 132/2014 la convenzione di negoziazione, redatta in forma scritta a pena di nullità, deve precisare:

- Il termine concordato dalle parti per l'espletamento della procedura, in ogni caso non inferiore ad un mese e non superiore a tre mesi, prorogabile per ulteriori trenta giorni su accordo tra le parti;
- L'oggetto della controversia, che “non deve riguardare diritti indisponibili” (articolo 2, comma 2, lettera b).



D.L.vo n. 149/2022, attuativo della legge delega n. 206/2021
**LA NUOVA NEGOZIAZIONE ASSISTITA NELLE CONTROVERSIE DI
LAVORO**

✓ **La convenzione preliminare tra le parti**

CONVENZIONE

entro dieci giorni dal raggiungimento dell'accordo, a cura di una delle parti, lo stesso venga trasmesso alla commissione di certificazione.

CONTENUTI:

l'individuazione delle parti

la ragione del contendere

la richiesta del lavoratore

le eventuali controdeduzioni del datore di lavoro o del committente

il termine temporale per l'espletamento del tentativo.

D.L.vo n. 149/2022, attuativo della legge delega n. 206/2021

LA NUOVA NEGOZIAZIONE ASSISTITA NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

l'accordo raggiunto a seguito della negoziazione assistita ha il crisma della inoppugnabilità ai sensi del comma 4 dell'art. 2113 del codice civile, così come avviene per le altre conciliazioni che si raggiungono in sede protetta (commissione istituita presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro, sede sindacale, commissioni di certificazione, sede giudiziale, ecc.)



L'inoppugnabilità riguarda unicamente la parte economica relativa alle richieste avanzate dal prestatore, non potendo, assolutamente, estendersi alla parte contributiva



La negoziazione assistita

L'accordo è trasmesso a cura di una delle due parti, entro dieci giorni, ad uno degli organismi di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.»



**COMMISSIONE
DI CERTIFICAZIONE**
dei Contratti di Lavoro



La negoziazione assistita

L'accordo raggiunto con la negoziazione assistita è equiparato dunque alla conciliazione in “sede protetta” ed ha efficacia di titolo esecutivo.



La negoziazione assistita

Poiché la negoziazione assistita è facoltativa nulla esclude che le parti possano dare inizio alla procedura **parallelamente** al giudizio già instaurato.

L'eventuale conclusione dell'accordo in pendenza del processo potrebbe perciò dar luogo all'estinzione del giudizio.





2023

legge 29 dicembre 2022, n. 197

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 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 per anno civile.





legge 29 dicembre 2022, n. 197

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

Restano fermi, invece, i limiti di compenso pari a 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori e di 2.500 euro di compenso per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore



La novella normativa, prevede anche 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.



Limiti econo

e occasionale

UNA PRESTAZIONE OCCASIONALE DA 2.500 EURO LORDI

fare eccezi

<p>LIMITE MASSIMO ANNUO 10.000 EURO MENO -2.500 EURO EROGATI = EURO 7.500 EURO ANCORA DISPONIBILI NEL CORSO DELL'ANNO PER ALTRE PRESTAZIONI OCCASIONALI</p>	<p>LIMITE MASSIMO ANNUO 10.000 EURO MENO -(75% DI 2.500 EURO EROGATI PARI A EURO 1.875= EURO 8.125 EURO ANCORA DISPONIBILI NEL CORSO DELL'ANNO PER ALTRE PRESTAZIONI OCCASIONALI</p>
--	---

ESEMPIO COMPENSO STANDARD

IPOSTESI COMPENSO "SCONTATO"





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

fare eccezione

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 .

Per le stesse società, inoltre, permane la non applicazione del limite di compenso erogabile da ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori pari a 10.000 euro dal 1° gennaio 2023





Nuovo limite dimensionale degli utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale

Per effetto delle modifiche apportate, è stato elevato a dieci lavoratori il previgente limite per il quale 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.)



legge 29 dicembre 2022, n. 197

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



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

Da lunedì 28 marzo 2022, sul portale Servizi Lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è operativa la nuova applicazione che consente di effettuare la comunicazione obbligatoria dei rapporti di lavoro autonomo occasionale di cui all'art. 14 D.Lgs. n. 81/2008 come modificato dall'art. 13 del D.L. n. 146/2021 (conv. da L. n. 215/2021), accessibile tramite SPID e CIE.

fino al 30 aprile 2022 sé stato possibile continuare ad effettuare la comunicazione in questione anche a mezzo e-mail,

COLLABORATORI OCCASIONALI
**NUOVO OBBLIGO
COMUNICAZIONE PREVENTIVA**

A decorrere dal 1° maggio 2022, l'unico canale valido per assolvere a tale obbligo sarà quello telematico messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e non saranno ritenute valide – e pertanto sanzionabili – le comunicazioni effettuate a mezzo e-mail direttamente alle sedi degli Ispettorati territoriali del lavoro





legge 29 dicembre 2022, n. 197



Sanzioni per omessa comunicazione lavoro occasionale

- Come per il lavoro intermittente, è prevista una sanzione amministrativa da euro 500 a euro 2.500 in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione.
- Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124”.
- Le sanzioni potranno applicarsi anche laddove il rapporto di lavoro si protragga oltre il periodo inizialmente indicato senza che si sia provveduto ad effettuare una nuova.
- **Si ricorda che i lavoratori occasionali non comunicati rientrano anche nel conteggio dei lavoratori irregolari in caso di ispezioni , a seguito delle quali in caso di superamento della soglia del 10%, l'ispettorato può disporre la sospensione dell'attività produttiva.**

CONTRATTO OCCASIONALE A TEMPO DETERMINATO IN AGRICOLTURA

Legge 29 dicembre 2022 numero 197 (Manovra 2023)

Lavoro stagionale

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le attività stagionali sono quelle individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, nonché le ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Attualmente, l'elenco delle attività stagionali è contenuto nel Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, oltre alle ulteriori ipotesi previste dalla contrattazione collettiva.

Si parla di lavoro stagionale quando un'attività lavorativa si svolge in un determinato periodo dell'anno e manca il carattere della continuità. Tale attività rientra nel più ampio termine di lavoro a tempo determinato, dal quale si distingue per alcune eccezioni (limiti quantitativi e limiti di durata massima).



LAVORO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA

258-bis. Al fine 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 assicurando ai lavoratori le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato, si applicano per il biennio 2023-2024** le disposizioni dei commi da 258-ter a 258-terde-cies. All'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono apportate le seguenti modificazioni



Requisiti oggettivi e soggettivi

258-ter. Le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato sono riferite ad **attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore**, rese da soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti all'instaurazione del rapporto ai sensi dei commi da 1 a 12, ovvero diverso da quello previsto dalla presente disciplina, quali:



persone disoccupate, nonché percettori della nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) o dell'indennità di disoccupazione denominata DIS-COLL, o del reddito di cittadinanza ovvero percettori di ammortizzatori sociali;

pensionati di vecchiaia o di anzianità

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, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'università;

detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

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





258-quinquies. Per ricorrere a prestazioni di lavoro occasionale agricolo a tempo determinato, i datori di lavoro agricoli sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, all'inoltro al competente Centro per l'impiego 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.

Nella comunicazione i quarantacinque 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 dodici mesi.

258-sexies. L'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato è preclusa ai datori di lavoro agricoli che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.



258-septies. Il prestatore di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato percepisce il proprio compenso, sulla base della retribuzione stabilita dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, direttamente dal datore di lavoro, con le modalità previste dall'articolo 1, commi da 910 a 913, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.



**Norme sulla
tracciabilità di
compensi e
retribuzioni**

L'iscrizione dei lavoratori di cui ai commi da 258-bis a 258-terdecies del presente articolo nel libro unico del lavoro di cui all'articolo 39 del decreto-legge 25 può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente, su base settimanale, quindicinale o mensile, con le modalità di cui al comma 348 del presente articolo.

349. Per il lavoratore il compenso erogato nei termini di cui al comma 348 e' esente da qualsiasi imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato entro il limite di quarantacinque giornate di prestazione per anno civile ed e' cumulabile con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico. La contribuzione versata dal datore di lavoro e dal lavoratore per lo svolgimento delle prestazioni lavorative e' considerata utile ai fini di eventuali successive prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione, anche agricole, ed e' computabile ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o per il rinnovo del permesso di soggiorno.



•in caso di superamento del limite di durata di 45 giorni il rapporto di lavoro occasionale si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

•la violazione dell'obbligo di comunicazione relativa all'instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego comporta l'applicazione di una **sanzione da 500 a 2.500 euro per ogni giornata in cui risulta accertata la violazione** (non diffidabile);

•l'utilizzo di soggetti diversi da quelli che possono erogare le prestazioni occasionali, comporta l'applicazione di una sanzione da 500 a 2.500 euro per ogni giornata in cui risulta accertata la violazione (non diffidabile, salvo che l'utilizzo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore).



Informazioni da rendere al collaboratore

258-decies. L'informativa al lavoratore di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, si intende soddisfatta nei confronti dei lavoratori di cui ai commi da 258-bis a 258-terdecies del pre-sente articolo con la consegna di copia della comunicazione di assunzione





258-undecies. Il datore di lavoro effettua all'Istituto nazionale della previdenza sociale il versamento della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola, comprensiva anche di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati..... entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione, secondo modalità stabilite dall'Istituto nazionale della previdenza sociale e dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, d'intesa tra loro.

**... In attesa di
disposizioni INPS**





essere relazione disoccupazione mesi sociali presente dell'articolo
termini convertito successive fatto articolo
misura durata
periodi marzo cinquant
deve rispetto l'anno disciplina
può motivo
Sezione
numero Ministero
art
presente dell'articolo
entrata almeno parole indeterminato
modificazi
tempo licenzia
lavoratore
ovvero civile indennità
lavoratori
creto-legge
modifiche
sogge



lavoratori del
lavoro

bisogna risorse mondo
pu organizzazione
dobbiamo va **idea**
pubblico investimenti verso
crisi leg
tema
scelta



Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L.
20 maggio 2022, n. 51 (in G.U. 20/05/2022, n. 117)



Art. 2

Bonus carburante ai dipendenti

1. Per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di euro 200 per lavoratore non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

I vantaggi per i datori di lavoro

Per il datore di lavoro, il costo sostenuto per l'acquisto dei buoni carburante è interamente deducibile ai fini IRES o IRPEF (artt. 54, comma 1 e 95, comma 1, TUIR).

Il datore di lavoro, altresì, potrà beneficiare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a suo carico per il valore dei buoni erogati.



In fase di conversione del decreto Legge n. 5/2023, riguardante disposizioni in materia di trasparenza dei prezzi dei carburanti, è stata modificata la norma che prevede l'erogazione, da parte del datore di lavoro, di buoni carburante sino all'ammontare massimo di 200 euro, per ogni lavoratore dipendente.

Detta erogazione sarà esente fiscalmente ma non da un punto di vista contributivo. Rigion per cui sarà meno conveniente sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.



articolo 1, comma 1, del decreto Legge n. 5/2023.

Articolo 1

Disposizioni in materia di bonus carburante e di trasparenza e controllo del prezzo di vendita al pubblico di carburante per autotrazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, **il valore dei buoni benzina o di analoghi titoli per l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo non superiore a euro 200 per lavoratore. L'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore, disposta dal primo periodo, non rileva ai fini contributivi.**



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BARI

in collaborazione con:



associazione liberi professionisti del Sud Italia

24 FEBBRAIO
2023
H. 16:00 - 20:00



LEGGE DI BILANCIO 2023 NOVITA' FISCO E LAVORO

RENZO LA COSTA*
ISPETTORE DEL LAVORO

*Opinioni e valutazioni dell'autore
hanno carattere personale e non
impegnano in alcun modo
l'Amministrazione di appartenenza



FederTerziario



PACO
software paghe e contributi

MAGIX

Fidit
Garanzia Crediti e Servizi PAAL

DigitalHub