



A tutti i clienti
in indirizzo.



CIRCOLARE GENNAIO 2023

BONUS CARBURANTI: IL GOVERNO LO ESTENDE A TUTTO IL 2023

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n.16 del 12 Gennaio 2023, a soli due giorni dal precedente, cambia idea sul bonus carburanti di 200 euro, in origine previsto solo per il primo trimestre 2023, estendendolo a tutto l'anno in corso.

Più precisamente il Consiglio dei Ministri è intervenuto per approvare alcune modifiche al decreto-legge, già deliberato nella riunione del 10 gennaio 2023, relativo alla trasparenza dei prezzi dei carburanti, prorogando al 31 dicembre 2023 il termine entro il quale il valore dei buoni benzina ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel limite di euro 200 per lavoratore, non concorrerà alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

SMART WORKING: IL DIRITTO PER I LAVORATORI FRAGILI è PROROGATO DINO A FINE MARZO 2023

Il Ministero del lavoro, nel servizio URP on line, ha risposto ad una FAQ precisando che la Legge di Bilancio 2023 (art. 1, comma 306, Legge 29 dicembre 2022, n. 197), fino al 31 marzo 2023, ha previsto che per i cosiddetti lavoratori fragili, dipendenti pubblici e privati, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working.

I lavoratori fragili a cui è prorogato il diritto di altri tre mesi nel 2023 sono coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della Salute del 4/02/2022 attuativo dell'art. 17, comma 2, del D.L. 24 dicembre 2021, n. 221, convertito con modificazioni in L. 18 febbraio 2022, n. 11.



Più precisamente si tratta di soggetti affetti da una patologia (con scarso compendio clinico e con particolare connotazione di gravità) e condizioni, come risultanti dal certificato del medico di medicina generale del lavoratore:

a) indipendentemente dallo stato vaccinale:

b) la contemporanea presenza di esenzione alla vaccinazione per motivi sanitari e almeno una delle seguenti condizioni:

- età >60 anni;
- Lo svolgimento del lavoro in modalità agile può essere riconosciuto anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento, ferma restando l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Non è invece prorogato il diritto allo smart working (cessato il 31 dicembre 2022):

- per i lavoratori genitori di figli fino a 14 anni di età (Art.90, c. 1 e 2 del DL 34/2020 (L. 77/2020) e Art.23-bis DL 115/2022 (L. 142/2022));
- per i soggetti in condizione di disabilità grave e soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale (Art.90, c. 1 e 2 del DL 34/2020 (L. 77/2020) - D.L. 221 del 24 dicembre 2021 - Art.23-bis del DL 115/2022 (L. 142/2022)).

Il Ministero del lavoro, nella FAQ, in merito alle modalità di invio della comunicazione, ricorda che fino al 31 gennaio 2023 le comunicazioni per i soggetti "fragili", dovranno essere trasmesse mediante l'applicativo disponibile su Servizi Lavoro, denominato "Smart working



semplificato". Tale modalità potrà essere utilizzata fino al 31/01/23 unicamente per i lavoratori "fragili" per periodi di lavoro agile con durata "collocata" non oltre il 31 marzo 2023. Dal 1° febbraio 2023 le eventuali comunicazioni relative ai lavoratori fragili aventi ad oggetto il periodo di lavoro agile dal 01/02/23 al 31/03/23 dovranno essere inoltrate solo mediante la procedura ordinaria con l'applicativo disponibile su Servizi Lavoro, denominato "Lavoro agile". Per ulteriori informazioni, consulta anche la pagina dedicata del portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

RIVISTA LA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

La Legge di Bilancio 2023, all'art.1 cc. 342 - 354, rivede la norma contenuta nell'art. 54-bis del DL 50/2017 relativa al lavoro occasionale, da un lato estendendo il ricorso a tali prestazioni e dall'altro sostituendo la regolamentazione in origine prevista per il settore agricolo con una disciplina transitoria valida per il biennio 2023 e 2024.

Il rilancio delle prestazioni occasionali

Entrando nel dettaglio delle modifiche apportate dal legislatore, si prevede un ampliamento della possibilità di acquisire le prestazioni occasionali, elevando da cinque a dieci mila euro l'anno il limite massimo dei compensi che possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore.

Resta, invece, fermo a 5 mila euro il compenso massimo che può essere percepito da ciascun prestatore nel corso dell'anno civile.

La norma poi stabilisce che la disciplina sulle prestazioni occasionali si applica anche alle attività svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1.

Si prevede, inoltre, che il divieto di ricorrere al contratto di prestazione occasionale si applichi agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze un numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato superiore a dieci, anziché cinque. In precedenza, infatti, il divieto interessava gli utilizzatori con più di cinque dipendenti a tempo indeterminato. Tale soglia è elevata a dieci dalla Legge 197/2022. Detto limite trova applicazione anche a tutte le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, equiparate, dunque, agli altri utilizzatori.



A tal proposito, si coglie l'occasione per ricordare che il testo originario dell'art. 54-bis, c. 14 del DL 50/2017 consentiva ai medesimi operatori del settore del turismo di ricorrervi anche in deroga al limite di cinque lavoratori a tempo indeterminato a condizione che alle proprie dipendenze avessero fino a otto lavoratori (a tempo indeterminato o determinato) e purché le prestazioni fossero rese dai seguenti soggetti: titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, giovani con meno di 25 anni iscritti a un corso di studi, disoccupati, percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.

LA RIFORMA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI IN AGRICOLTURA

Le novità di maggior risalto però sono quelle che interessano il settore agricolo.

Infatti si prevede la soppressione delle disposizioni sul lavoro occasionale per questo settore. E' quindi abrogata la disposizione che prevedeva l'obbligo per il lavoratore che erogava prestazioni a favore delle imprese del settore agricolo di autocertificare di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Tuttavia si prevede una disciplina transitoria per il biennio 2023-2024 che consente alle imprese agricole il ricorso alle prestazioni occasionali a tempo determinato riferite ad attività stagionali per un massimo di 45 giornate lavorative per ciascun lavoratore, rese da soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti. La norma indica i soggetti a cui si rivolge in via principale la disciplina transitoria sulle prestazioni occasionali in agricoltura. Si tratta di persone disoccupate nonché percettori di NASPI o DIS-COLL ovvero percettori di ammortizzatori sociali, pensionati di vecchiaia o di anzianità, 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, detenuti o internati ammessi al lavoro all'esterno nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

Prima dell'inizio del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto ad acquisire un'autocertificazione resa dal lavoratore in ordine alla propria condizione soggettiva.



L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle eventuali prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro occasionale agricolo.

Inoltre il datore di lavoro agricolo ha l'obbligo di comunicare il ricorso alle prestazioni occasionali a tempo determinato al Centro per l'impiego. 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.

La Legge di Bilancio stabilisce anche che il ricorso alla prestazione occasionale a tempo determinato è preclusa ai datori di lavoro che non rispettano i contratti collettivi di lavoro nazionali e provinciali, purchè stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il prestatore di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato percepisce il compenso sulla base delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro.

La norma prevede che il compenso erogato per le prestazioni di lavoro occasionale sia esente da qualsiasi imposizione fiscale e che lo stesso non incide sullo status di disoccupato entro il limite di 45 giornate di prestazione ed è cumulabile con qualsiasi trattamento pensionistico.

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.

L'iscrizione dei lavoratori che erogano prestazioni occasionali di lavoro agricolo nel libro unico del lavoro 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.

Si prevede anche che il datore di lavoro sia tenuto ad informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro ai sensi del D.lgs. n. 152/1997 (che si ricorda è



stato riformato dal D.lgs. 104/2022, c.d. Decreto Trasparenza), con la consegna di copia della comunicazione di assunzione trasmessa al Centro per l'impiego.

Il datore di lavoro deve anche effettuare all'INPS il versamento della contribuzione unificata previdenziale e assistenziale agricola, comprensiva di quella contrattuale, dovuta sui compensi erogati, entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione, nelle modalità che saranno stabilite da INPS e INAIL.

La norma infine introduce un regime sanzionatorio in caso di violazione delle nuove disposizioni da parte dei datori di lavoro agricolo. Più precisamente si prevede la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in rapporto di lavoro a tempo indeterminato in caso di superamento del limite di durata di 45 giorni e dispone l'applicazione di una sanzione da 500 a 2.500 euro per ogni giornata in cui risulta accertata la violazione relativa all'utilizzo di soggetti diversi da quelli che possono erogare le prestazioni occasionali o di violazione dell'obbligo di comunicazione relativa all'instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego, a meno che non siano conseguenza di informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore. Non si applica la procedura della diffida.

COVID -19: L'App Immuni non è più disponibile dal 31 dicembre 2022

Il sito internet governativo www.dgc.gov.it/web ha reso noto che le Certificazioni verdi COVID-19 scaricate prima del 31 dicembre 2022 continueranno ad essere disponibili nell'App presente sul dispositivo mobile, ma dal mese di gennaio 2023 non è più possibile aggiornare l'App e la data di scadenza delle certificazioni verdi COVID-19 già acquisite.

Inoltre, dal mese di gennaio 2023 non è più possibile scaricare nuove certificazioni verdi covid-19.

Pertanto se si cambia dispositivo mobile non si potrà più accedere all'App. Invece tutti gli altri sistemi di acquisizione delle Certificazioni verdi COVID-19 rimarranno attivi.

Resta anche confermato che medici, pediatri, farmacisti, professionisti sanitari e laboratori pubblici e privati, accedendo con le proprie credenziali al Sistema Tessera Sanitaria, potranno recuperare la Certificazione verde COVID-19 del singolo cittadino. La Certificazione verde COVID-19 sarà consegnata in formato cartaceo o digitale.



VIDEOSORVEGLIANZA VIETATA SE CHI CONTROLLA LE IMMAGINI NON È IL DATORE DI LAVORO

L'INL, con la nota prot. n. 7482 del 15 dicembre 2022, diffondendo la sentenza del TAR Lazio n. 15644 del 23 novembre 2022, ha reso noto che se la titolarità e la responsabilità delle immagini acquisite attraverso impianti di videoregistrazione, montate sui mezzi di trasporto, fanno effettivamente capo ad un soggetto diverso dal datore di lavoro, l'autorizzazione all'installazione non può essere concessa.

Nel caso affrontato dal TAR del Lazio, un'azienda che svolge attività di trasporto per conto terzi ha stipulato un contratto di appalto con una società, la quale ha obbligato l'appaltatore ad installare sugli automezzi un sistema di videoregistrazione atto a verificare che le operazioni di scarico dei prodotti avvengano in maniera conforme alle regole di sicurezza ed agli accordi contrattuali. In breve il controllo a distanza ha una durata pari al tempo dello scarico delle merci trasportate.

Poiché l'operazione di videosorveglianza va ad incidere anche sul controllo a distanza dell'attività svolta dai dipendenti, l'azienda ha convocato le Organizzazioni sindacali al fine di sottoscrivere un accordo per l'installazione del citato sistema, ai sensi dell'art. 4 della L. 300/1970.

L'accordo però non è stato raggiunto, così l'azienda ha chiesto all'INL l'autorizzazione ad installare, sui propri mezzi di trasporto dei prodotti della società committente, il sistema di videoregistrazione, così come previsto nel contratto di appalto.

L'INL ha rigettato l'istanza sostenendo che non poteva essere rilasciata l'autorizzazione nel caso di specie perché l'istante (ossia il datore di lavoro/appaltatore) era soggetto diverso da colui che poi effettivamente avrebbe visionato le immagini raccolte (ossia il committente).

L'azienda ha così impugnato il provvedimento di rigetto davanti al TAR Lazio che a sua volta, con la sentenza n. 15644/2022, ha respinto il ricorso.

I giudici amministrativi hanno condiviso le motivazioni addotte dall'INL, evidenziando che, considerata la riconducibilità ad un soggetto diverso dal datore di lavoro delle ragioni giustificatrici di cui all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, relative alla tutela del patrimonio aziendale, alla finalità di sicurezza ed incolumità del personale, nonché al corretto



adempimento delle procedure organizzative e produttive, il sistema di videoregistrazione, così come concepito, va ritenuto inadeguato ad assolvere la funzione di minimizzazione delle conseguenze dannose, mancando la possibilità per il datore di lavoro, di intervenire in tempo reale in caso di eventi pericolosi per il lavoratore.

Inoltre, continua il TAR, non sussiste alla base del trattamento dei dati personali dei lavoratori, né un contratto di lavoro tra i dipendenti e la società committente, né il consenso prestato dagli interessati al titolare del trattamento (appaltante), dato che il provvedimento richiesto, avrebbe sostanzialmente autorizzato il trattamento dei dati da parte, non del datore di lavoro bensì della società committente.

In altri termini, se il provvedimento di autorizzazione fosse stato concesso, l'INL avrebbe legittimato un'attività invasiva rispetto alla libertà e dignità dei lavoratori, in favore di un soggetto terzo rispetto a quello datoriale nei cui confronti sarebbe risultato finanche precluso alle OO.SS. l'esercizio delle legittime prerogative sindacali di tutela dei lavoratori, segnatamente per le finalità di repressione della condotta antisindacale rilevante ai sensi dell'art. 28 della L. 300/1970.

Infine, il TAR coglie l'occasione per richiamare le pronunce della Corte di Cassazione n. 25732 e 25731 del 2021 secondo cui il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori non è legittimo ove non sia sorretto dalle esigenze indicate dalla norma (art. 4 L. 300/1970). Sicché il controllo fine a se stesso, eventualmente diretto ad accertare inadempimenti del lavoratore che attengano alla effettuazione della prestazione, continua ad essere vietato.

AUTOLIQUIDAZIONE 2022-2023. I coefficienti per il pagamento rateale

L'INAIL ha pubblicato la nota operativa n. 346 del 12 gennaio 2022, con la quale ha reso noti i coefficienti per il calcolo degli interessi da applicare in caso di pagamento rateale del premio di autoliquidazione 2022-2023. Le scadenze e i coefficienti sono i seguenti:

| Rate | Data scadenza | Data utile per il pagamento | Coefficienti interessi |
|------|------------------|-----------------------------|------------------------|
| 1° | 16 febbraio 2023 | 16 febbraio 2023 | 0 |
| 2° | 16 maggio 2023 | 16 maggio 2023 | 0,00416959 |
| 3° | 16 agosto 2023 | 21 agosto 2023 | 0,00847973 |
| 4° | 16 novembre 2023 | 16 novembre 2023 | 0,01278986 |



Il pagamento in quattro rate non è ammesso per il conguaglio in caso di cessazione del codice ditta. Inoltre, la rateazione non è ammessa per il versamento dei contributi associativi, che devono essere pagati in unica soluzione entro il 16 febbraio 2023.

ALCOL E LAVORO: LA PERCEZIONE DEL RISCHIO NEL SETTORE DEI TRASPORTI E DELLE COSTRUZIONI

La recente pubblicazione INAIL riporta i risultati di un'indagine effettuata dal Dimeila in un campione di lavoratori dei settori trasporti e costruzioni al fine di acquisire informazione sulla percezione del rischio "alcol e lavoro".

Cosa tratta

Secondo i dati dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, il problema dell'alcol affligge gravemente la nostra società: basti pensare che nel 2016 si stimano circa 3 milioni di decessi a livello globale, pari a circa il 5,3% del totale e 132,6 milioni di DALYs (anni di vita persi per disabilità o morte prematura).

In particolare circa il 28,7% dei decessi attribuibili all'alcol sono causati da infortuni, a seguire il 21,3% da malattie dell'apparato digerente, il 19,0% da quelle cardiovascolari.

In Italia l'andamento del consumo di alcol negli ultimi anni è pressochè stabile, con un lieve aumento del consumo fuori pasto. I settori lavorativi costruzioni, miniere e trasporti sono risultati essere quelli con più alto tasso di decessi causati da infortuni alcol correlati.

L'indagine promossa dal Dimeila dell'INAIL e condotta su 1093 lavoratori di genere maschile, dei settori delle costruzioni (n = 710) e dei trasporti (n = 383), con una quota del 10% di lavoratori stranieri e un'età media di 42,85 anni, ha lo scopo di rilevare la percezione del rischio alcol e lavoro.

I risultati di tale indagine dimostrano che:

- Il 58,3% del campione ha bevuto alcolici durante i pasti nei tre mesi precedenti l'intervista;
- Il 34 % ha consumato alcol lontano dai pasti;



- Il 6,3 % ha consumato alcol durante l'orario di lavoro;
- Oltre l'80% del campione è abbastanza/completamente d'accordo con l'affermazione che il consumo di alcol sia in generale un fattore di rischio per la sicurezza sul lavoro; tale percentuale risulta più evidente tra i lavoratori dei trasporti;
- In generale però chi dichiara di aver consumato alcolici durante le pause di lavoro ha una minore percezione rispetto all'alcol come fattore di rischio per la sicurezza sul lavoro;
- Poco meno del 10% degli intervistati edili non sa dell'esistenza di una norma che vieta l'assunzione e la somministrazione di alcolici e superalcolici in edilizia e circa l'8% degli autotrasportatori non è a conoscenza della 'tolleranza zero' per gli autisti professionisti;
- Per quanto concerne l'aver subito infortuni sul lavoro nei due anni precedenti l'indagine, il 20 % dei consumatori di alcol nelle pause ne è stato vittima rispetto all'8,4 % dei non consumatori.

È evidente quindi che è un percorso ancora in salita quello della consapevolezza e percezione del rischio dato dalla correlazione tra alcol e lavoro.

Eppure in Italia la normativa in materia, seppure frammentaria ed a tratti incompleta, fornisce specifiche disposizioni in materia. Nel dettaglio:

- La l. 125/2001 dedica l'art. 15 alle Disposizioni per la sicurezza sul lavoro, prevedendo il *...divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche... per ...attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro...* e la possibilità di effettuare, da parte del medico competente ai sensi del d.lgs. 626/1994 e s.m.i. o dei medici del lavoro dei servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro con funzione di vigilanza, 'controlli alcolimetrici';
- La norma di elencazione delle attività lavorative ad elevato rischio è stata emanata con Provvedimento 16/03/2006 della Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano;
- Il d.lgs. 81/2008 prevede, all'art. 41 comma 4, che le visite preventive, periodiche ed in occasione del cambio mansione, siano *nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento...altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza...*

Quando entra in vigore



Tutte le norme sopra citate sono attualmente in vigore. A queste può essere aggiunto quanto riportato dal Piano nazionale alcol e salute del 2007 - ancora oggi attuale - che individua gli ambienti di lavoro per l'attuazione di strategie volte a *'promuovere una politica sull'alcol fondata sull'educazione, la promozione della salute, la tempestiva identificazione o autoidentificazione dei soggetti a rischio e la possibilità di intraprendere nel pieno rispetto della privacy trattamenti integrati resi disponibili presso le strutture sanitarie e socio sanitarie'*.

I motivi legati al consumo di alcol possono essere in parte extra lavorativi ma non possono escludersi anche cause lavorative: in particolare condizioni di stress lavoro correlato, lavoro monotono o su turni anche notturni.

Il compito del Datore di Lavoro è proprio quello di monitorare e gestire anche tali rischi psicosociali nella sua valutazione del rischio ed individuare specifiche misure di prevenzione e protezione quali ad esempio:

- Azioni di formazione, informazione e promozione della salute;
- Azioni di controllo del divieto di assunzione e somministrazione alcol tra cui controlli alcolimetrici: in caso di alcolemia positiva avviene l'allontanamento temporaneo dalla mansione a rischio oltre alla sanzione amministrativa prevista dalla L. 125/2001. In caso di sospetta alcoldipendenza si sospende il giudizio di idoneità e si richiede consulenza alcolica.

Più oneroso il ritardato versamento dei contributi

L'INPS, con la circolare n. 2 del 4/01/2023, fa seguito al decreto del Ministero dell'economia del 13/12/2022 (G.U. n. 292/2022) con il quale è stato elevato al 5% il tasso degli interessi legali a decorrere dal 1° gennaio 2023, per ricordare che tale aumento ha riflessi sul calcolo delle somme aggiuntive per omesso o ritardato pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

L'incremento del saggio degli interessi legali previsto per il 2023 non è di poco conto se si pensa che per lo scorso anno era stato fissato solo all'1,25%. Come detto il tasso degli interessi legali è utile per determinare la misura delle sanzioni dovute per la violazione dei termini fissati per il versamento contributivo. A tal proposito la circolare evidenzia che è



possibile pagare la sanzione nella misura degli interessi legali purché siano integralmente versati i contributi dovuti.

Poiché la misura del 5% si applica ai contributi con scadenza di pagamento a partire dal 1° gennaio 2023, per le esposizioni debitorie pendenti alla predetta data, tenuto conto delle variazioni della misura degli interessi legali intervenute nel tempo, il calcolo degli interessi dovuti verrà effettuato secondo i tassi vigenti alle rispettive decorrenze. Quindi per il 2022 nella misura dell'1,25%, per il 2021 nello 0,01% ecc. Infine la circolare ricorda che la misura dell'interesse legale del 5% si applica anche alle prestazioni pensionistiche e alle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dal 1° gennaio 2023.

Welfare aziendale: in crescita le misure per conciliare vita e lavoro

Secondo il rapporto Welfare Index PMI 2022, diffuso lo scorso mese di dicembre, il welfare aziendale è in continua crescita, seppur in presenza di nuove difficoltà dopo quelle della pandemia da covid-19, provocate dalla crisi energetica e dallo shock inflattivo, che causano pesanti conseguenze economiche e sociali, mettendo a rischio la stabilità delle imprese e impoverendo le famiglie.

Il rapporto mette comunque in luce la costante crescita da parte delle PMI al welfare aziendale evidenziando le aree tematiche nelle quali i piani welfare adottati hanno avuto un incremento. Si tratta in particolare delle seguenti: la previdenza e la protezione, la salute e l'assistenza, la conciliazione vita e lavoro e il sostegno per l'educazione e la cultura.

Ricadono nell'area della previdenza e della protezione i contributi aggiuntivi che l'azienda versa ai fondi di previdenza complementare, così come le polizze infortuni/invalidità attivate dal datore di lavoro.

Seppur in numero esiguo vi sono le assicurazioni per caso morte e le polizze per i viaggi dei dipendenti all'estero, per l'abitazione oppure per il rischio di non autosufficienza che il datore di lavoro decide di attivare a favore dei lavoratori.

L'area salute e assistenza include in via generale la sanità integrativa. Quindi non solo il versamento di contributi ai fondi di categoria o ai fondi aperti, ma anche le polizze sanitarie aziendali. In questa voce ricadono anche le prestazioni legate al covid-19 sostenute dal datore di lavoro (es: tamponi, vaccini, ecc.), ed i check up, così come le convenzioni con gli ambulatori



medici o gli studi dentistici a cui i dipendenti possono accedere per fruire delle prestazioni sanitarie. L'area è molto vasta perché include anche i servizi socio sanitari (si pensi ai centri di recupero, di assistenza, di psicologia o riabilitazione), lo sportello medico aziendale, ed i servizi di prevenzione (esap-test, visita senologica, ecc.).

Anche i benefit ricadenti nell'area dedicata alla conciliazione tempi di vita e di lavoro sono in continua crescita. Si tratta non solo della maggiore flessibilità oraria concessa dal datore di lavoro oltre quella contrattuale, ma anche dell'autorizzazione a svolgere l'attività in smart working e comunque a distanza. L'area ricomprende anche permessi aggiuntivi retribuiti per maternità/paternità, il disbrigo di pratiche burocratiche e pagamenti, il trasporto aziendale o le convenzioni con i servizi di trasporto locale, così come i servizi aziendali per i figli dei dipendenti (es: asili nido, scuole materne, centri gioco, dopo scuola e baby sitter).

Infine non va dimenticata l'area del sostegno all'educazione e alla cultura/tempo libero che comprende non solo il rimborso delle rette degli asili nido, della scuola di ogni ordine e grado e dell'università, ma anche il rimborso dei libri di testo, del materiale didattico, del trasporto scolastico e della mensa scolastica.

In quest'ambito vengono ricompresi anche i sostegni alla cultura e al tempo libero. Quindi le convenzioni con palestre e centri sportivi, le iniziative aziendali culturali e non, i viaggi, i soggiorni e le esperienze ricreative oppure il sostegno economico per la frequenza dei centri estivi e invernali per i familiari del dipendente, gli abbonamenti a cinema e teatro e il sostegno alla formazione extraprofessionale (corsi di musica, teatro, fotografia, ecc.).

Riepilogate le novità in materia di lavoro della Legge di bilancio 2023

Conflavoro PMI, sul proprio sito internet, ha riepilogato le novità riguardanti il mondo del lavoro contenute nella Legge 197/2022, tra le quali il taglio del cuneo fiscale.

In particolare, per tutto il 2023 è confermato l'esonero contributivo pari al 2% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro (RAL 35.000 euro). Inoltre è previsto un esonero pari al 3% se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro (RAL 25.000 euro).

Il provvedimento estende anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età, effettuate nel 2023, l'esonero contributivo totale, nella misura del 100 per cento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato (con



esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua.

L'esonero contributivo spetta per un periodo massimo di 36 mesi, ma viene elevato a 48 mesi per le assunzioni in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Viene confermata la condizione per fruire del Bonus giovani: i datori di lavoro non devono aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procederanno nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

L'esonero totale dal versamento dei contributi non si applica: ai rapporti di apprendistato e ai contratti di lavoro domestico; alle prosecuzioni di contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato; alle assunzioni, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione per le quali già opera a regime l'esonero del 100 per cento.

Viene confermato anche il Bonus donne volto a promuovere l'occupazione femminile.

L'agevolazione è prevista per le assunzioni a tempo indeterminato, tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023, di personale femminile.

L'esonero è riconosciuto nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, per la durata di dodici mesi in caso di contratto a tempo determinato e di 18 mesi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato.

L'assunzione deve riguardare: donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi, donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori caratterizzati da una forte disparità di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi. Viene incrementato di 60 milioni di euro per l'anno 2023, di 6 milioni di euro per l'anno 2024 e di 8 milioni di euro per l'anno 2025 il Fondo per il sostegno economico temporaneo - SET a favore dei lavoratori iscritti nel Fondo pensione lavoratori dello spettacolo.



Sono, inoltre, previste disposizioni speciali 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.

In particolare, 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.

Il provvedimento di legge interviene anche sulla Cassa integrazione stanziando in tutto 250 milioni, suddivisi in cinque interventi.

Il primo prevede 70 milioni di euro per le imprese che si trovano in un'area di crisi industriale. Il secondo comprende 50 milioni per la proroga 2023 della Cigs per crisi aziendale. Il terzo intervento - 90 milioni - prevede il rifinanziamento del reddito in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del Gruppo Ilva.

Un altro intervento prevede 30 milioni destinati all'indennità onnicomprensiva, pari a trenta euro per ciascun lavoratore dipendente da impresa attiva nella pesca in mare.

Con il quinto e ultimo intervento sono stanziati 10 milioni per sostenere i lavoratori dipendenti del settore call center.

Previsti, infine, anche 150 milioni per il 2023 per introdurre un'indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo.

Verranno inoltre considerate valide anche se trasmesse oltre il termine di decadenza le domande presentate tra l'1 gennaio e il 30 settembre 2022 dalle aziende rientranti nel campo di applicazione del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare

LO STUDIO

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

