



A tutti i clienti
in indirizzo.



CIRCOLARE APRILE 2023

ESENTI I BUONI MOBILITA' AI DIPENDENTI CHE USANO LA BICICLETTA

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta all'interpello n. 274 del 4 aprile 2023, ha precisato che i "buoni mobilità" che i dipendenti ricevono da parte del Comune, per il tramite del datore di lavoro, se utilizzano la bicicletta negli spostamenti casa-lavoro, non sono da considerare fringe benefit.

I "buoni mobilità" di cui all'interpello sono fissati, per il periodo giugno 2022 - giugno 2023, nella misura di 20 centesimi a km e nella misura massima di 40 euro mensili per ogni lavoratore dipendente. I singoli lavoratori possono accedere ai buoni alle seguenti condizioni:

- il datore di lavoro ha aderito al programma in risposta all' "Avviso pubblico per l'erogazione di buoni mobilità ai lavoratori di aziende ed enti ubicati nel comune";
- il Comune ha accettato l'adesione, rendendo ammissibile contestualmente la registrazione dei lavoratori sull'apposita APP di monitoraggio;
- il singolo lavoratore ha accettato e sottoscritto le condizioni di partecipazione mediante registrazione sulla APP di monitoraggio.

L'Agenzia precisa che il "buono mobilità" in questione non trova la propria origine e giustificazione nel rapporto di lavoro dipendente in essere tra il beneficiario e il datore di lavoro, bensì nella promozione da parte dell'amministrazione comunale di «comportamenti virtuosi dei cittadini negli spostamenti sistematici casalavoro, coerenti con obiettivi di sostenibilità ambientale».

Conseguentemente, non configurandosi quale emolumento in denaro offerto al dipendente in relazione al rapporto di lavoro, non è riconducibile né tra i redditi di lavoro dipendente o assimilati di cui agli articoli 49 e 50 del Tuir, né in alcuna delle altre categorie reddituali individuate dall'articolo 6 del medesimo Testo Unico. Pertanto, che non costituendo reddito di lavoro dipendente l'importo del buono mobilità non rileva ai fini del calcolo del limite previsto di cui al comma 3 dell'articolo 51 del Tuir (cd fringe benefit).



ASSEGNO UNICO UNIVERSALE: NUOVI CHIARIMENTI DELL'INPS

L'INPS, con la circolare n. 41 del 7 aprile 2023, ha fornito rilevanti chiarimenti in materia di Assegno unico e universale per i figli a carico, sia con riferimento alle novità introdotte dall'ultima legge di Bilancio, sia riguardo le modalità e i termini di presentazione dell'ISEE nonché sui permessi di soggiorno validi per la percezione dell'Assegno.

Viene inoltre allegata alla circolare la tabella con la rivalutazione annuale degli importi dell'Assegno unico e universale e delle soglie ISEE.

Quanto alle novità di cui alla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023), si ricorda che, a decorrere dal 1° gennaio 2023, sono stati incrementati del 50% gli importi spettanti ai figli minori entro il primo anno di vita e quelli per i nuclei familiari numerosi. La norma, inoltre, ha stabilizzato gli aumenti effettuati nel corso del 2022 in favore dei figli disabili maggiorenni e ha confermato l'incremento dell'eventuale maggiorazione transitoria per i nuclei con figli disabili. In merito a tali novità, la circolare fornisce utili esempi di calcolo della prestazione.

Quanto a modalità e termini di presentazione dell'ISEE, la circolare indica che a partire dal 1° marzo 2023, per coloro che hanno già trasmesso la domanda di AUU entro il 28 febbraio 2023, che non sia stata respinta né revocata, decaduta o oggetto di rinuncia, non sussiste l'onere di ripresentarne una nuova per continuare a fruire dell'Assegno medesimo per tutto il periodo 2023. Fanno eccezione al principio generale gli importi dell'AUU relativi ai mesi di gennaio e febbraio di ogni anno. In tale caso, infatti, al fine di salvaguardare il diritto di coloro che non hanno presentato la DSU nei primi due mesi dell'anno, si fa riferimento all'ISEE in corso di validità al mese di dicembre dell'anno precedente per calcolare le predette rate di gennaio e febbraio, benché tale ISEE sia scaduto.

Pertanto, l'INPS procederà in linea generale a calcolare le rate della prestazione di gennaio e febbraio 2023 a valere sull'ISEE 2022. Per le rate di Assegno unico e universale che decorrono da marzo 2023, al fine di determinarne i relativi importi spettanti, sarà presa a riferimento l'attestazione ISEE 2023. Qualora al momento dell'elaborazione della domanda l'ISEE non sia stato ancora aggiornato, la prestazione sarà erogata con gli importi al minimo di legge, fermo restando che se l'ISEE venisse presentato entro il 30 giugno 2023, l'INPS procederà a un conguaglio d'ufficio garantendo gli importi più elevati della prestazione e i relativi arretrati.

Da ultimo l'INPS precisa che tra i permessi di soggiorno che permettono di percepire l'Assegno unico e universale rientra anche quello per protezione temporanea, che viene rilasciato alle persone provenienti dall'Ucraina in conseguenza degli eventi bellici in corso.



SFRUTTAMENTO E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO: ISTITUITA UNA COMMISSIONE DI INCHIESTA

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 74 del 28 marzo 2023, la delibera del Senato 22.3.2023 con la quale è stata istituita una Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'istituzione della citata Commissione, ai sensi dell'art. 82 della Costituzione e dell'art. 162 del Regolamento del Senato, si è resa necessaria al fine di accertare:

- a) l'entità dello sfruttamento del lavoro, con particolare riguardo agli strumenti di prevenzione e repressione;
- b) la dimensione del fenomeno degli infortuni sul lavoro, con particolare riguardo al numero di incidenti mortali, di malattie e di invalidità, nonché agli interventi di assistenza prestati alle famiglie delle vittime, verificando l'esistenza di eventuali differenze tra i sessi e individuando, altresì, le aree e i settori lavorativi in cui il fenomeno è maggiormente diffuso;
- c) l'entità della presenza dei minori, con particolare riguardo ai minori provenienti dall'estero e alla loro protezione ed esposizione a rischio;
- d) l'incidenza del fenomeno della presenza di imprese controllate direttamente o indirettamente dalla criminalità organizzata, nonché il rispetto della normativa in caso di appalti e subappalti;
- e) l'utilizzo delle nuove tecnologie al fine della prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- f) l'incidenza della digitalizzazione e delle nuove tecnologie sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro;
- g) la congruità delle provvidenze previste dalla normativa vigente a favore dei lavoratori o dei loro familiari in caso di infortunio sul lavoro;
- h) l'idoneità dei controlli da parte degli organi di vigilanza sull'applicazione delle norme antinfortunistiche;
- i) la dimensione e la gravità degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, con particolare riguardo alla tutela delle vittime e delle loro famiglie;
- l) le cause degli infortuni sul lavoro, con particolare riguardo alla loro entità nell'ambito del lavoro nero o sommerso e del doppio lavoro;



- m) l'incidenza complessiva del costo degli infortuni sul lavoro sulla dimensione familiare dei lavoratori, sulla produttività delle imprese, sul Servizio sanitario nazionale e sul sistema economico;
- n) eventuali nuovi strumenti legislativi e amministrativi da proporre al fine della prevenzione e della repressione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali;
- o) l'incidenza e la prevalenza del fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in ragione dell'età e del luogo di residenza delle vittime;
- p) l'incidenza della formazione permanente, il rendimento dell'istruzione scolastica e universitaria sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, il differenziale di formazione italiano rispetto agli altri Paesi.

ASSISTENZA DISABILI: AUTOCERTIFICABILE LA CONVIVENZA DI FATTO

L'INPS, con la circolare n. 39 del 4 aprile 2023, ha reso noto che i conviventi di fatto, che vogliono fruire del congedo straordinario biennale di cui all'art.42, c. 5 del D.lgs. 151/2001 (modificato dal D.lgs. 105/2022) potranno autocertificare il loro stato in sede di presentazione della domanda.

Spetterà poi all'INPS territorialmente competente effettuare i controlli delle dichiarazioni sostitutive.

Un'altra novità introdotta dal D.lgs. 105/2022 è che il requisito della convivenza richiesto per fruire del congedo straordinario biennale, non è necessario che sussista all'atto della presentazione della domanda, ben potendo essere instaurata successivamente. L'importante è che venga mantenuta per tutta la durata del congedo.

Quindi nella domanda il richiedente dovrà autocertificare, sotto la propria responsabilità, che provvederà a instaurare la convivenza con la persona disabile in situazione di gravità entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso.

A tal proposito l'INPS riesaminerà le domande in precedenza inoltrate, tenendo conto dei nuovi chiarimenti.

Riguardo ai permessi ex art. 33 della Legge 104/1992, la circolare precisa che l'applicazione è stata aggiornata per poter richiedere la trasmissione della dichiarazione anche per i giorni di permesso mensili per assistere le persone disabili in situazione di gravità minorenni, se non già inviata, purché il richiedente non sia il padre o la madre.



Il D.lgs. 105/2022 ha previsto che i periodi di prolungamento del congedo parentale non comportano la riduzione di ferie, riposi e tredicesima o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto espressamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Al riguardo l'INPS evidenzia che eventuali deroghe da parte della contrattazione collettiva potranno riferirsi esclusivamente agli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

La contrattazione collettiva potrà quindi prevedere, in ordine a tali emolumenti, un trattamento di miglior favore per i lavoratori interessati, in linea con il generale principio della derogabilità solo in melius della normativa giuslavoristica.

Le novità si applicano per i periodi di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022.

L'INPS ha anche fornito chiarimenti circa la cumulabilità tra giorni di permesso mensili (art. 33, comma 3, legge n. 104/1992), prolungamento del congedo parentale (art. 33 del decreto legislativo n. 151/2001) e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale (art. 42, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001).

In particolare la fruizione delle suddette tre tipologie di benefici in favore della stessa persona con disabilità grave, infatti, deve intendersi non cumulativa nell'arco del mese, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

Qualora venga presentata e accolta una domanda di prolungamento del congedo parentale oppure di ore di riposo giornaliero a esso alternative, tutte le autorizzazioni ai giorni di permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, per assistere la stessa persona disabile grave, in corso di validità negli stessi mesi, saranno sospese e riattivate d'ufficio per i periodi successivi già oggetto di precedenti provvedimenti di accoglimento.

Allo stesso modo, per i mesi in cui uno o entrambi i genitori siano autorizzati a fruire di giornate di prolungamento del congedo parentale oppure delle ore di riposo giornaliero a esso alternative, non potranno essere accolte nuove domande di giorni di permesso mensili per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave.

MILLEPROROGHE 2023: TUTTE LE NOVITA' IN SINTESI

L'INPS ha pubblicato, sul proprio sito internet, un documento con il fine di riepilogare le principali novità che il decreto legge ha apportato in materia di lavoro e previdenza sociale e che, di seguito, si riportano:



- Si è stabilito, innanzitutto, di differire l'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2021 sulle tutele lavoristiche e previdenziali per gli sportivi. La deadline, precedentemente individuata al 1° gennaio 2023, è stata così spostata al 1° luglio di quest'anno. Tale proroga non impatta però sulle tematiche di genere e parità: sono infatti esclusi i provvedimenti relativi al Fondo per il passaggio al professionismo negli sport femminili e le misure attinenti la Promozione della parità di genere e le Pari opportunità per le persone con disabilità nell'accesso ai gruppi sportivi militari e dei corpi civili dello Stato, che si applicano già dal 1° gennaio 2022
- È stata altresì prorogata, fino al 30 giugno 2025, la normativa in materia di missioni a tempo determinato dei lavoratori in somministrazione che consente tali missioni anche per periodi superiori a 24 mesi (art. 9, c. 4-bis): il Legislatore ha voluto, quindi, rinviare la norma transitoria che disciplina la durata complessiva di queste prestazioni presso un soggetto utilizzatore. La norma prorogata prevede che l'utilizzatore possa inviare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia di somministrazione, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.
- In tema di possibili assunzioni di immigrati regolari, per l'anno 2023, la verifica dei requisiti per l'ingresso in Italia per motivi di lavoro di personale extracomunitario, è stata affidata in via esclusiva a professionisti iscritti negli albi dei consulenti del lavoro, o degli avvocati e procuratori legali, o dei dottori commercialisti o dei ragionieri e periti commerciali, e alle organizzazioni sindacali datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a cui il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato (art. 9, c. 2);
- È stato riconosciuto fino al 30 giugno 2023, l'accesso allo smart working ai lavoratori del settore privato con figli minori di 14 anni (art. 9, c. 5-ter);
- Si stabilisce il differimento al 1° luglio 2023, dei termini di adeguamento dei Fondi di solidarietà bilaterale, bilaterali alternativi e dei fondi territoriali di Trento e di Bolzano alle disposizioni legge di bilancio 2022 (L. 234/2021) con riferimento alla platea dei datori di lavoro rientranti nella disciplina dei Fondi e alla durata e alla misura dell'Assegno di integrazione salariale (art. 9, c. 3).



DIRIGENTI TERZIARIO: AUMENTANO I CONTRIBUTI PER IL FONDO DI PREVIDENZA

Il Fondo Mario Negri, con la circolare n. 1 del mese di marzo 2023, ha ricordato che a seguito della sottoscrizione da parte di Confcommercio e Manageritalia dell'accordo che ha modificato la contribuzione a carico del datore di lavoro dovuta per il personale dirigenziale, l'aliquota del contributo integrativo dal 1° gennaio 2022 risulta pari al 2,35%.

Invece dal 1° gennaio 2023, la citata aliquota passa al 2,39%.

La retribuzione convenzionale utile per il calcolo del contributo ordinario, invece, resta invariata in 59.224,54 euro.

I conguagli dovuti a titolo di contributo integrativo, anche per l'eventuale periodo di indennità sostitutiva del preavviso cadente nel biennio 2022-2023, saranno inclusi nel modulo di versamento in scadenza il 28 aprile p.v., reperibile anche sul sito internet del Fondo Mario Negri, nell'area riservata all'azienda.

LE NOVITA' DEL MODELLO 770/2023

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento del 27 gennaio 2023, ha approvato il modello 770/2023 e relative istruzioni, che i sostituti d'imposta devono utilizzare per comunicare le ritenute operate nel periodo d'imposta 2022, i relativi versamenti, i crediti maturati e le compensazioni.

Con successivo provvedimento del 16 febbraio, ha diffuso le specifiche tecniche per la trasmissione.

Il modello è composto, come di consueto, dal frontespizio e da 16 quadri (SF, SG, SH, SI, SK, SL, SM, SO, SP, SQ, SS, DI, ST, SV, SX, E SY). Gli importi da indicare devono essere espressi in unità di euro mediante arrotondamento alla seconda cifra decimale.

L'adempimento

Il modello 770/2023 dovrà essere trasmesso all'Agenzia delle entrate, in via telematica, entro il 31 ottobre 2023 e completerà la dichiarazione del sostituto d'imposta, iniziata con la trasmissione delle certificazioni uniche. Anche quest'anno, i sostituti d'imposta hanno la facoltà di suddividere il Mod. 770 (massimo 3 invii) inviando, oltre al frontespizio, i quadri ST, SV, SX relativi alle ritenute operate su:

- Redditi di lavoro dipendente e assimilati (flusso principale);
- Redditi di lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi (flusso principale);



- Dividendi, proventi e redditi di capitale, ricomprendendo le ritenute su pagamenti relativi a bonifici disposti per il recupero del patrimonio edilizio e per interventi di risparmio energetico (art. 25 del D.L. n. 78 del 31 maggio 2010), già presenti nel quadro SY (flusso principale);
- Locazioni brevi inserite all'interno della CU di cui articolo 4, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2017, n. 96 (deve essere allegato al flusso autonomi, se presente);
- Somme liquidate a seguito di pignoramento presso terzi (art. 21, comma 15, della L. 27 dicembre 1997, n. 449, come modificato dall'art. 15, comma 2, del D.L. 1° luglio 2009, n. 78, convertito in L. 3 agosto 2009, n. 102) e somme liquidate a titolo di indennità di esproprio e di somme percepite a seguito di cessioni volontarie nel corso di procedimenti espropriativi, nonché di somme comunque dovute per effetto di acquisizioni coattive conseguenti ad occupazioni d'urgenza (va unito a uno dei flussi principali).

Tale facoltà è riconosciuta sempreché il sostituto d'imposta abbia trasmesso, entro il 16 marzo 2023 (ovvero il 31 ottobre 2023), sia Comunicazioni Certificazioni dati lavoro dipendente e assimilati, sia Comunicazioni Certificazioni dati lavoro autonomo, provvigioni e redditi diversi e sia, qualora richiesto, Certificazione degli utili.

Le novità rispetto alla dichiarazione 2022

- Soggetti obbligati alla presentazione della dichiarazione per effetto dell'entrata in vigore del nuovo codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (D.Lgs. 14/2019), rientrano tra i soggetti obbligati anche i "curatori della liquidazione giudiziale". In caso di operazioni societarie straordinarie con estinzione del soggetto preesistente, in quanto sottoposto a liquidazione giudiziale, e senza prosecuzione dell'attività, la dichiarazione deve essere presentata dal curatore della liquidazione giudiziale.
- Quadro DI - dichiarazione integrative l'individuazione del credito da riportare nella colonna 2 è stato inserito il nuovo codice "Q" riferibile al "Credito trattamento integrativo" il cui importo è da riportare nel quadro SX, sezione SX49 col. 7, e quindi utilizzabile in compensazione con modello F24 dal 1.1. 2023 con codice tributo 1701 ovvero 170E".
- Quadro ST - ritenute operate, trattenute per assistenza fiscale ed imposte sostitutive la compilazione del punto 10 "note" è stato eliminato il codice "Q" che era riferito "alla ripresa dei versamenti legati agli eventi sismici 2009" e sono stati istituiti tre nuovi codici (numerici), in particolare:
 1. Se il versamento si riferisce a ritenute e trattenute operate nel mese di gennaio 2022 dai sostituti di imposta esercenti attività d'impresa, arte o professione aventi il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato, le cui attività sono state vietate o sospese fino al 31 marzo 2022 ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D.L. 24 dicembre 2021 n. 221 (sale da ballo, discoteche e locali assimilati). I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione



- entro il 17 ottobre 2022 (articolo 1, comma 3, D.L. 27 gennaio 2022, n. 4 convertito, con modificazioni, dalla L. 28 marzo 2022, n. 25) (SOLO PRIMA E SECONDA SEZIONE);
2. Se il versamento si riferisce a ritenute e trattenute operate nel periodo compreso tra il 1° aprile 2022 e il 30 giugno 2022 dai sostituti di imposta che gestiscono teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche aventi il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato. I versamenti sospesi sono effettuati in un'unica soluzione entro il 16 novembre 2022 ai sensi dell'articolo 22bis, comma 2, del D.L. 21 marzo 2022, n. 21 (SOLO PRIMA E SECONDA SEZIONE).

Viene anche riformulata come segue "l'attenzione" relativa alla presenza dei codici "Covid-19": "In presenza dei codici Covid 19 da 1 a 15 nel campo 15 (nota - sospensione), nel rigo devono essere compilati esclusivamente i campi 7 - importo versato (indicando le rate versate nel 2022 cumulativamente per ogni singolo periodo di riferimento), 10 - note (nelle sole ipotesi di note «F», «L», «S») 11 - codice tributo, 13 - codice regione (Sezione II Addizionali regionali) e 16 - importo sospeso". Sono conseguentemente riformulati anche gli esempi di compilazione.

- Quadro SV - trattenute di addizionali comunali all'IRPEF: per la compilazione del punto 10 "note", anche per tale quadro, è stato eliminato il codice "Q" riferito "alla ripresa dei versamenti eventi sismici 2009" e sono stati istituiti tre nuovi codici (numerici: 1, 2 e 3) con la stessa finalità indicata nel quadro ST. Inoltre, è riformulata "l'attenzione" relativa alla presenza dei codici "Covid-19" e anche gli esempi di compilazione. Le istruzioni istituiscono anche per il quadro in argomento il nuovo codice nota "16" per il punto 15 (nota - sospensione) per la sospensione prevista in relazione all'alluvione che ha colpito i territori dell'isola di Ischia. I sostituti che nel corso del 2022 hanno usufruito nell'ambito dei versamenti delle agevolazioni individuate dal codice 16, devono compilare i campi 1 (periodo di riferimento), 2 - ritenute operate, 7 - importo versato (indicando i versamenti effettuati nel 2022 cumulativamente per ogni singolo periodo di riferimento), 10 (nelle sole ipotesi di note «F», «K», «L», «S»), 11 - codice tributo e 16 - importo sospeso (indicando il totale dell'importo dei versamenti sospesi alla data del 1° gennaio 2023 in virtù della disposizione normativa individuata dal codice 16).
- Quadro SX - riepilogo delle compensazioni: si evidenzia che al Rigo SX49 - "trattamento integrativo", per la compilazione della colonna 7 - credito residuo, quest'anno viene precisato che la somma da riportare in detto campo è comprensiva dell'eventuale importo dichiarato nel quadro DI con la nota Q (vedere novità quadro DI).

DONNE GRAVEMENTE SFRUTTATE, RAPPORTO 2022 DI "SLAVES NO MORE"

Primo Rapporto dell'associazione teso ad indagare da una prospettiva di genere il grave sfruttamento lavorativo delle donne.

L'associazione romana "Slaves no more" ha prodotto il rapporto 2022 dal titolo "Donne gravemente sfruttate. Il diritto di essere protagoniste", oggetto dello stesso, ogni forma di



sfruttamento sul lavoro compreso il gap salariale, per far fronte a questo fenomeno, l'associazione propone una Commissione d'inchiesta parlamentare.

Il presidente dell'associazione Slaves No More, Pino Gulia, ha evidenziato che "il rapporto dà conto di una carenza giuridica e di una disattenzione sociologica su un fenomeno che evidenzia da un lato un persistente maschilismo e dall'altro un'elevata discriminazione di genere".

Il Rapporto si sofferma sulle forme di sfruttamento più gravi, lesive di diritti fondamentali, con potenziali conseguenze sulla vita, la salute, la genitorialità, le relazioni, l'inclusione sociale di tante donne.

La donna lavoratrice viene quasi considerata in seconda posizione rispetto alla figura del lavoratore maschio e dunque in una collocazione subordinata, inoltre, il rapporto tra lavoratrice e datore di lavoro, resta comunque spesso iniquo e gravemente sperequato, quando non caratterizzato da aspetti di vero e proprio lavoro servile o para-schiavistico, e, generalmente soggetto a forme endemiche di irregolarità contrattuale e contributiva. Slaves No More, con il presente Rapporto, intende esplorare questa dimensione, focalizzando l'attenzione sulle forme di sfruttamento, e spesso di grave sfruttamento, che coinvolgono le lavoratrici.

Il numero delle donne gravemente sfruttate è certamente considerevole, se pensiamo che solo in agricoltura, secondo l'ipotesi più accreditata, si tratta di non meno di 50.000 lavoratrici. Per quanto riguarda il lavoro domestico e di cura, il 70% di coloro che lo svolgono sono migranti. Il settore presenta secondo l'ISTAT un tasso di irregolarità del 57%, a fronte di una media nazionale del 12,6%. A causa delle difficoltà di essere in regola con il permesso di soggiorno, a fronte di un numero di colf e badanti registrate all'INPS di 920.000, si stima che il totale delle impiegate e impiegati nel settore si aggiri sui 2,1 milioni secondo l'Osservatorio Domina. In quest'area di irregolarità possono celarsi le forme più gravi di sfruttamento.

Elementi caratterizzanti dello sfruttamento lavorativo delle donne sono la sottoposizione sistematica a molestie, ricatti e violenze sessuali, la dipendenza dal datore di lavoro, specie nel caso in cui la lavoratrice domestica abiti nella stessa casa, o in cui la lavoratrice agricola viva in un'abitazione messa a disposizione dal datore o dal caporale. Inoltre quando le donne riescono ad avere con sé i figli, le responsabilità di cura sono spesso un ulteriore fattore di vulnerabilità, e una delle ragioni per cui talvolta le donne sono costrette a sottostare ai ricatti sessuali di caporali e datori di lavoro.

Il sottotitolo del volume è "Il diritto di essere protagoniste", poiché la ricerca si sottrae a una rappresentazione vittimistica, mettendo in evidenza l'agency delle donne, le loro competenze, la loro capacità di prendere decisioni importanti sul proprio futuro e su quello delle loro famiglie pur nella condizione di sfruttamento, le potenzialità di sindacalizzazione e di auto-organizzazione.



Il rapporto è stato pubblicato nel dicembre 2022.

Risulta di fondamentale importanza fornire un lavoro dignitoso e occuparsi della lotta allo sfruttamento lavorativo delle donne.

Il progetto “A.L.T. Caporalato D.U.E”, vede l’Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e l’Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM) nuovamente impegnati a realizzare azioni di contrasto allo sfruttamento lavorativo e attività di tutela delle vittime e in particolare:

- l’attivazione di task-force composte da ispettori e mediatori culturali specializzati per realizzare verifiche ispettive mirate in contesti a maggior rischio di sfruttamento e garantire l’identificazione precoce delle vittime anche al fine di assicurare un tempestivo raccordo con i sistemi di protezione;
- l’attivazione di sportelli di ascolto e informazione multilingua presso Ispettorati Territoriali del Lavoro selezionati, supportati da mediatori culturali, dedicati alla ricezione - in modalità protetta e riservata - delle denunce di irregolarità e sfruttamento lavorativo;
- attività di sensibilizzazione dei lavoratori migranti sui diritti e doveri conseguenti all’instaurazione del rapporto di lavoro, sui rischi legati allo sfruttamento lavorativo e sui meccanismi di protezione per le vittime;
- iniziative di aggiornamento professionale e scambio di esperienze per il personale ispettivo e gli operatori del mercato del lavoro e del terzo settore per diffondere nei diversi contesti territoriali le buone prassi sviluppate nel corso delle attività progettuali, promuovendo la condivisione delle informazioni e favorendo l’efficacia e l’uniformità degli interventi.

Il progetto è operativo dal 1 dicembre 2022 e per i due anni successivi, si estende a tutti i settori economici ed è attivo su tutto il territorio nazionale, in modo da agevolare il raccordo con i modelli operativi che si andranno a delineare anche alla luce dalle “Linee-Guida nazionali in materia di identificazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura”.

CRISI CLIMATICA: è RIMASTO POCHISSIMO TEMPO PER PORRE RIMEDIO

Gli effetti della crisi climatica sono ormai ben evidenti e l’ultimo report IPCC riporta nero su bianco quanto questo andamento sia pericoloso. Le soluzioni ci sono ma devono essere attuate in tempi rapidissimi per non arrivare ad un punto di non ritorno.

Siamo ai titoli di coda di un film a cui abbiamo assistito come inermi spettatori ma di cui, più o meno consciamente, siamo stati contemporaneamente parte attiva. Sembra assurdo, eppure pensateci bene, il film a cui abbiamo preso parte in questa duplice veste ha per protagonista la natura, l’ambiente in cui viviamo, preso d’assalto dalla brama economica dell’uomo. Un



desiderio che è riuscito a calpestare qualsiasi cosa si trovasse davanti, anche se questo ostacolo è lo stesso che ci garantisce di vivere.

E che finora non abbiamo fatto abbastanza per fermare tutto questo, ce lo dimostrano i grandi disastri e gli eventi meteorologici estremi che si sono susseguiti negli ultimi anni.

E ce lo ricorda anche l'IPCC, il Gruppo intergovernativo sui cambiamenti climatici, nell'ultimo report pubblicato il 19 marzo, commentato dal Segretario Generale delle Nazioni Unite, António Guterres, con la seguente metafora: «L'umanità è in bilico su un sottile strato di ghiaccio, che si sta sciogliendo velocemente».

Si tratta di 36 pagine che illustrano il gravissimo stato di salute del pianeta e ci prospettano davvero, come nostra unica ed ultima possibilità di "salvezza", la "velocità".

Già nel 2018, l'IPCC aveva evidenziato la portata senza precedenti della sfida richiesta per mantenere il riscaldamento a 1,5°C. Cinque anni dopo, questa sfida è diventata ancora più grande a causa del continuo aumento delle emissioni di gas serra. Il ritmo e la portata di ciò che è stato fatto finora e i piani attuali non sono sufficienti per affrontare il cambiamento climatico.

In un secolo di utilizzo di combustibili fossili, di energia e del suolo, il riscaldamento globale ha visto un innalzamento della temperatura pari a 1,1 °C e per riuscire a contenere questo valore negli 1,5 °C previsti, le emissioni dei gas serra dovrebbero ormai diminuire e dovranno essere ridotte di quasi la metà entro il 2030.

Lo scenario inquietante, nel caso in cui questo non avvenga, prevede il raggiungimento di 3,2 °C entro il 2100, con tutto ciò che ne consegue; basti pensare che il caldo estremo e la siccità determina un'insicurezza alimentare e idrica sempre maggiore.

E a risentire di più di queste conseguenze sono coloro che meno hanno influito sulla progressione di questo fenomeno: tutti questi paesi definiti nel rapporto come "ad alta vulnerabilità" dove i decessi per eventi estremi sono 15 volte superiori rispetto al resto del mondo.

E quindi quali sono le soluzioni?

Secondo l'IPCC è fondamentale attivare da subito una limitazione profonda e duratura delle emissioni, per portarle verso lo zero nel 2050. Quelle di CO₂ devono essere ridotte del 48% entro il 2030, del 65% entro il 2035, dell'80% entro il 2040 e del 99% entro il 2050; e si richiedono all'incirca le stesse percentuali di riduzione (43%; 60%; 69%; 84%) per i gas serra.

Questi interventi possono generare una serie di effetti benefici sulla qualità dell'aria, dell'acqua, del suolo, della salute, sul benessere e sull'alimentazione, sulla tutela della biodiversità.



Quando entra in vigore

Il report è stato pubblicato il 19 marzo '23 e prospetta delle soluzioni da attuare da oggi ed entro il 2030.

Indicazioni operative

Le soluzioni proposte da IPCC stanno nello sviluppo resiliente ai cambiamenti climatici. Ciò comporta l'integrazione di misure per l'adattamento ai cambiamenti climatici con azioni per ridurre o evitare le emissioni di gas a effetto serra in modi che forniscano benefici più ampi.

Eccone alcuni esempi:

- Accesso ad energia e tecnologie pulite
- Elettificazione a bassa emissione di carbonio;
- Spostamenti a piedi, in bicicletta o con mezzi pubblici;

Tutto può essere realizzabile se verranno stanziati da parte dei vari Governi finanziamenti pubblici e verranno dati segnali chiari agli investitori. Infatti anche gli investitori, le banche centrali e le autorità di regolamentazione finanziaria possono fare la loro parte.

Ma è anche ognuno di noi a poter fare la sua parte nel contrastare questa corsa senza sosta al disastro climatico pertanto è giusto garantire un'adeguata informazione: una migliore comprensione delle conseguenze del consumo eccessivo di carbonio può aiutare le persone a fare scelte più consone.

LICENZIABILE CHI FA USO IMPROPRIO DI STRUMENTI ZIENDALI

La Corte di Cassazione, con la sentenza n.7293 del 13 marzo 2023, ha deciso che è legittimo il licenziamento per giusta causa di un lavoratore che durante lo svolgimento della propria attività ha utilizzato scorrettamente beni aziendali per finalità personali, recando pregiudizio all'immagine e alla reputazione aziendale.

Nel caso esaminato dai giudici di legittimità, un autista di mezzi di trasporto pubblici era stato licenziato per giusta causa per aver utilizzato il display scrivendo frasi volgari e pubblicando su Facebook un post con il quale derideva l'azienda, diffondendo informazioni e notizie relative ad una precedente vertenza a termine della quale aveva ricevuto un ingente somma di denaro utilizzata per scopi personali.

Sia il Tribunale del lavoro che la Corte d'appello hanno respinto l'impugnazione del lavoratore fondata su: mancanza di forma scritta del licenziamento, ricorsività del recesso datoriale, non riconducibilità al ricorrente del fatto contestato e sproporzione della sanzione applicata.



Il lavoratore è così ricorso alla Suprema Corte la quale ha condiviso le decisioni dei giudici di merito secondo cui nel comportamento del dipendente è ravvisabile una condotta di chi: avvalendosi della propria condizione (autista con disponibilità del display del veicolo affidatogli in custodia) si è procurato un indebito vantaggio nell'esprimere in termini volgari una sua opinione sulle vaccinazioni anticovid, aveva sottratto scientemente dal suo uso naturale il display dell'autobus per adibirlo a strumento di manifestazione di un proprio pensiero in maniera peraltro scurrile.

A tal riguardo, sottolinea la Corte di Cassazione, è opportuno evidenziare che il display luminoso di un autobus, in quanto indicatore luminoso e visibile a terzi della linea, della destinazione, oltre che mezzo di comunicazione di eventuali emergenze per gli utenti, può considerarsi sicuramente compreso nel concetto di documenti di servizio, registri o atti qualsiasi appartenenti all'azienda o che li possono comunque interessare.

Riguardo alla sanzione espulsiva, la sentenza ha evidenziato che il comportamento del dipendente è stato correttamente ritenuto quale appropriazione, sia pur temporanea, di un bene aziendale affidato al lavoratore e quale alterazione di documento di trasporto.

In conclusione, avendo riguardo alla nozione legale di giusta causa i giudici di merito hanno esattamente ritenuto la gravità della condotta e la proporzionalità della sanzione applicata.

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.

