

Facciamo il punto

Aprile 2023



Nelle pagine seguenti riportiamo i principali chiarimenti di prassi resi da Inps, Inail, Ispettorato del Lavoro e Agenzia delle Entrate nel mese di aprile 2023 con riferimento alle norme in materia di lavoro.

Inoltre riepiloghiamo gli aggiornamenti previsti per il mese di maggio 2023 dei più comuni contratti collettivi nazionali di lavoro.

Proroga domanda per esonero parità di genere

Con il Messaggio n. 1269 del 3 aprile 2023 l'Inps ha disposto il differimento al 30 aprile 2023 del termine di presentazione delle domande di esonero contributivo per i datori di lavoro del settore privato che siano in possesso della certificazione per la parità di genere.

Resta fermo il requisito del conseguimento della certificazione entro il 31 dicembre 2022.

Modifiche ai permessi L. 104 e congedi

L'Inps, con la Circolare n. 39 del 4 aprile 2023, fornisce le istruzioni amministrative a seguito delle novità introdotte dal D. Lgs. 105/2022 in materia di permessi di cui alla legge n. 104/1992 e di congedo straordinario per assistere familiari con disabilità.

È stato eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza", pertanto a far data dal 13 agosto 2022, fermo restando il limite complessivo di tre giorni di permesso mensile per l'assistenza allo stesso individuo, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Resta impregiudicato il diritto individuale del lavoratore in situazione di disabilità grave a fruire per sé stesso dei tre giorni mensili o dei riposi orari giornalieri alternativi.

Dalla medesima data rientra tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore

per la concessione del congedo straordinario, oltre al coniuge e alla parte dell'unione civile, anche il convivente di fatto, purché si tratti di convivenza di fatto riscontrabile dalla dichiarazione anagrafica ai sensi dell'art. 1, comma 36, L. 76/2016.

Sgravio per i contratti di solidarietà

Nella Circolare n. 40 del 5 aprile 2023 riepiloga i chiarimenti in merito allo sgravio contributivo destinato alle imprese che hanno in essere, ovvero intendono avviare, procedure di contratti di solidarietà e che abbiano realizzato su base mensile una riduzione superiore al 20% rispetto all'orario previsto.

Per ogni mese i datori di lavoro hanno diritto alla riduzione del 35% sulla parte dei contributi a loro carico per ogni lavoratore che, nel mese, abbia un orario ridotto in misura superiore al 20% rispetto a quello contrattuale.

Lo sgravio è riconosciuto, per la durata del contratto di solidarietà e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile.

L'esonero è, in linea generale, incompatibile con qualunque altro beneficio contributivo previsto, ad eccezione della Decontribuzione Sud.

File per la dichiarazione del fruito

Con il Messaggio n. 1351 dell'11 aprile 2023 l'Inps fornisce il modello del file per la dichiarazione del fruito, da allegare alle

domande di assegno ordinario, integrato con il calendario dell'anno 2023.

Dimissioni del padre lavoratore

L'Inps nel Messaggio n. 1356 del 12 aprile 2023 fornisce indicazioni sugli aspetti contributivi alla luce della disposizione secondo cui il diritto alla Naspi spetta, oltre che in caso di congedo di paternità alternativo, anche in caso di dimissioni presentate dal padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio di dieci giorni.

Il periodo tutelato va dai due mesi prima la data presunta del parto (a partire dal quale può essere fruito il congedo obbligatorio) e sino al compimento di un anno di età del bambino.

Conseguenza del diritto alla Naspi è l'insorgenza dell'obbligo contributivo in capo al datore di lavoro del ticket di licenziamento per gli eventi di dimissioni verificatisi a decorrere dal 13 agosto 2022.

La dimissione andrà codificata sul flusso Uniemens con l'apposito codice e il contributo relativo ad eventuali eventi pregressi andrà versato entro il 16 luglio senza sanzioni.

Contratto di espansione ed incentivi all'occupazione

Con il Messaggio n. 1450 del 18 aprile 2023 l'Inps fornisce chiarimenti relativamente alla possibilità di accedere agli incentivi all'occupazione in caso di nuove assunzioni effettuate nell'ambito di un contratto di espansione.

Si specifica che l'obbligo di assumere nuove risorse previsto nel contratto di espansione, costituendo una clausola del programma contrattuale al quale il datore di lavoro volontariamente si assoggetta, non si

configura come attuazione di un obbligo di legge e pertanto non si realizza la fattispecie di "obbligo preesistente", prevista dalla disciplina dei principi generali in tema di incentivi all'occupazione, che ne impedisce la fruizione.

Inoltre, le agevolazioni sono fruibili anche se il datore di lavoro pone in atto riduzioni dell'orario di lavoro ai sensi della normativa sugli ammortizzatori sociali per la finalità del contratto di espansione.

Impianti di videosorveglianza

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con Nota 14 aprile 2023, n. 2572, fornisce chiarimenti sulle corrette procedure da adottare per l'installazione di impianti di videosorveglianza da parte dei datori di lavoro, tenuto conto anche degli orientamenti del Garante per la privacy.

Si specifica innanzitutto la tassatività dell'obbligo dell'accordo sindacale con le Rsa/Rsu, se presenti: l'istanza di autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro è subordinata alla dichiarazione di assenza delle rappresentanze sindacali o alla documentazione comprovante il mancato accordo.

In ipotesi di assunzione di personale successiva all'installazione dei sistemi, l'azienda potrà presentare istanza di autorizzazione al momento dell'assunzione del primo dipendente, attestando che l'impianto sarà disattivato fino a che non avrà ottenuto il provvedimento autorizzativo.

L'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Itl devono essere ottenuti anche per i sistemi di geolocalizzazione, avendo cura di assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

L'Ispettorato precisa che tali previsioni si applicano anche ai collaboratori etero-organizzati e ai soggetti che effettuano

prestazioni lavorative tramite piattaforme digitali, in quanto destinatari delle medesime tutele del lavoro subordinato.

Buoni mobilità erogati dal Comune ai lavoratori

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 274 del 4 aprile 2023 l'Agazia delle Entrate ha fornito chiarimenti in merito al trattamento fiscale riconosciuto a "buoni mobilità" erogati dal Comune ai lavoratori dipendenti di aziende ed enti pubblici e privati, che hanno aderito al bando, con sede di lavoro nel territorio del Comune, che utilizzeranno la bicicletta per il tragitto casa-lavoro e lavoro-casa.

L'Agazia specifica che, poiché tali contributi non trovano la propria origine e giustificazione nel rapporto di lavoro dipendente in essere tra il beneficiario e il datore di lavoro, ma costituiscono un incentivo da parte dell'amministrazione comunale per comportamenti di sostenibilità ambientale, non si configurano come reddito di lavoro dipendente né di alcuna delle altre categorie reddituali individuate dal Tuir.

Rimborso chilometrico ai rider

Con la Risposta all'Istanza di interpello n. 290 del 11 aprile 2023, l'Agazia delle Entrate ha specificato il trattamento fiscale dei rimborsi chilometrici corrisposti ai rider che, su richiesta del datore di lavoro, utilizzano il mezzo proprio per l'espletamento dell'attività lavorativa.

L'utilizzo è previsto in un accordo aziendale nel quale l'importo dell'indennità chilometrica è determinata con precisi criteri a copertura integrale e forfettaria di tutti i

costi sostenuti (carburante, usura del veicolo, eccetera) e viene calcolato automaticamente dalla società in base al percorso più breve per raggiungere il punto di consegna e non comprende il tragitto che il rider deve seguire per raggiungere il punto di partenza dalla propria abitazione e viceversa.

Il datore di lavoro ha dimostrato il risparmio economico ottenibile dall'utilizzo del mezzo di trasporto personale rispetto alla messa a disposizione di mezzi di trasporto aziendali.

L'Agazia ha quindi concluso che l'indennità erogata può considerarsi riferibile a costi sostenuti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro e pertanto non imponibile fiscalmente.

Servizio di mensa diffusa

Nella Risposta all'Istanza di interpello n. 301 del 21 aprile 2023, l'Agazia delle entrate, fornisce alcuni chiarimenti in merito alla cosiddetta mensa diffusa, cioè al servizio di mensa offerto dal datore di lavoro ai propri dipendenti tramite convenzioni stipulate con diversi esercizi pubblici che somministrano alimenti e bevande a cui i lavoratori possono rivolgersi per consumare il pasto.

Si tratta di un servizio diverso dal buono pasto perché il dipendente può consumare un solo pasto al giorno e, nel caso in cui non dovesse consumarlo, non può recuperarlo nei giorni successivi, né al medesimo verrà riconosciuto altro analogo diritto riconducibile al servizio di mensa aziendale.

Ai fini irpef, l'importo del pasto consumato non concorre a formare reddito di lavoro dipendente.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Dirigenti Aziende terziario - Accordo di rinnovo 12 aprile 2023

Una tantum: a copertura del periodo 1° gennaio 2020-31 dicembre 2022, ai dirigenti in forza alla stipula dell'accordo 12 aprile 2023, compresi quelli nominati nel suddetto periodo, viene corrisposto a titolo di arretrati un importo una tantum di 2.000,00 euro, riproporzionato ai mesi di anzianità di servizio maturata in qualifica durante il suddetto periodo.

Con la retribuzione di maggio 2023 viene corrisposta la prima tranche di 700,00 euro.

Scuole materne private Fism - Preintesa 30 giugno 2022

Una tantum: a copertura del periodo 1° gennaio 2019-31 dicembre 2021, al personale in forza al 1° settembre 2022, spetta un importo forfettario una tantum pari a 188,50 euro, di cui 104,00 euro per il periodo 1° gennaio 2019-31 dicembre 2020 e 84,50 euro per il periodo 1° gennaio-31 dicembre 2021.

Con la retribuzione di maggio 2023 viene erogata la prima tranche, pari al 50% dell'una tantum.

Autorimesse e noleggio automezzi - Accordo 15 dicembre 2022.

Elemento di garanzia retributiva: con la retribuzione di maggio 2023, ai dipendenti di aziende prive di accordi di secondo livello al 31 dicembre di ogni anno e che non percepiscono trattamenti economici, anche forfetari, individuali o collettivi, in aggiunta al trattamento economico previsto dal Ccnl, viene erogato un Egr pari a 400,00 euro annui.



SEDE DI MILANO

Via Salasco, 40
20136 - Milano

SEDE DI ROMA

Via Vittorio Veneto, 54/B
00187 – Roma

SEDE DI CASALPUSTERLENGO (LO)

Via Felice Cavallotti, 13
26841 – Casalpusterlengo

info@gesam.eu

www.gesam.eu

20136 - Milano

Via Salasco, 40
T +39 02 855010.1
F +39 02 855010.36/37

00187 – Roma

Via Vittorio Veneto, 54/B
T +39 06 32090291
F +39 06 32090292

26841 – Casalpusterlengo (LO)

Via Felice Cavallotti, 13
T +39 0377 830878
F +39 0377 89399

Sede legale

26841 Casalpusterlengo (LO)
Via Felice Cavallotti, 13

Gesam Società tra Professionisti S.r.l.

Capitale Sociale 16.000 i.v.
C.F. | P. Iva | Reg. Imprese MI-MB-LO 05078440152
Pec: gesam@legalmail.it
info@gesam.eu | www.gesam.eu