

Facciamo il punto

Agosto 2023



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

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

Cig per eventi meteo

L'Inps, con la Circolare n. 73 del 3 agosto 2023, illustra i contenuti delle disposizioni in materia di integrazione salariale ordinaria conseguenti all'emergenza climatica introdotte dal D.L. 98/2023 con le relative istruzioni operative.

Il Decreto prevede che anche i datori di lavoro dei settori edile, lapideo e delle escavazioni per le sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa effettuate nel periodo dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 determinati da eventi oggettivamente non evitabili (Eone), possono accedere alla Cigo senza che i suddetti periodi rientrino nel limite massimo delle 52 settimane nel biennio mobile.

Si ricorda che per gli eventi Eone non è necessario il requisito per i lavoratori dell'anzianità contributiva di almeno 30 giorni presso l'unità produttiva alla data di presentazione della domanda.

Non è dovuto il contributo addizionale, tuttavia i periodi rilevano ai fini della determinazione della misura del contributo addizionale, qualora sia dovuto per eventuali ulteriori periodi di integrazione salariali fruiti nel quinquennio mobile.

Prestazioni occasionali nel settore fiere

Con la Circolare n. 75 del 3 agosto 2023, l'Inps illustra le novità introdotte al contratto di prestazione occasionale nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti e dei parchi divertimento, a seguito delle modifiche apportate dal D.L.

48/2023, che ha elevato i limiti economici e dimensionali.

Il nuovo regime riguarda gli utilizzatori che svolgono quale attività primaria e/o prevalente una di quelle rientranti nei predetti settori, come individuati dagli specifici codici Ateco e che abbiano alle proprie dipendenze fino a venticinque lavoratori a tempo indeterminato. Possono erogare compensi fino a 15.000 euro nei confronti della totalità dei prestatori, anziché 10.000 euro come ordinariamente previsto.

Nuovo software Dams

L'Inps, con il Messaggio n. 2874 del 3 agosto 2023, comunica che, per la variazione o l'invio di denunce contributive giornalistiche riferite ai periodi anteriori alla competenza di luglio 2022, è stato adeguato il software in uso presso l'Inpgi, denominato "Dasm", con le modifiche necessarie alla presa in carico e all'elaborazione dei flussi sui sistemi dell'Istituto.

Cumulo incentivo Neet e altri esoneri

L'Inps, con il Messaggio n. 2923 del 10 agosto 2023, fornisce una precisazione in merito al cumulo dell'incentivo "Neet" (per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023), con altre misure di esonero o riduzione delle aliquote di finanziamento, per cui è prevista la riduzione del beneficio "Neet" dal 60% al 20% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Si specifica che la riduzione è limitata alle sole ipotesi di cumulo con altre misure che comportino un beneficio per il datore di lavoro e, pertanto, non opera con riferimento ai casi in cui, per il medesimo lavoratore, sia applicabile la riduzione dell'aliquota Ivs a carico del dipendente, attualmente pari al 6-7% fino al 31 dicembre 2023.

Esonero contributivo a carico del lavoratore

Con il Messaggio n. 2924 del 10 agosto 2023, l'Inps fornisce ulteriori chiarimenti in merito alla cumulabilità dell'esonero dell'aliquota contributiva a carico del dipendente con le ulteriori riduzioni di aliquote attualmente vigenti.

Resta fermo che, per la specifica natura di esonero sulla quota Ivs a carico dei lavoratori, è cumulabile con gli esoneri contributivi sulla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

È, altresì, cumulabile con l'esonero del 50% della quota dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice madre che sia rientrata in servizio entro il 31 dicembre 2022, che dovrà essere applicato prioritariamente e, in subordine, nei limiti della residua contribuzione dalla stessa dovuta, si potrà beneficiare dell'esonero Ivs.

Analogamente, lo stesso criterio trova applicazione anche nel caso dei rapporti di apprendistato e nelle ipotesi di mantenimento in servizio per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Ulteriore Cigs in deroga

Nel Messaggio n. 2948 dell'11 agosto 2023, l'Inps illustra i contenuti della disposizione introdotta dall'articolo 42 del D.L. 75/2023 che prevede la possibilità di un ulteriore periodo di Cassa integrazione straordinaria,

fruibile fino al 31 dicembre 2023, per gestire situazioni di particolare difficoltà connesse alla complessità dei programmi di riorganizzazione già avviati dalle imprese.

La norma si rivolge alle imprese di interesse strategico nazionale, con un numero di dipendenti non inferiore a mille, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati a causa della loro complessità. Il nuovo periodo di intervento si può collocare in continuità con i precedenti periodi di cassa integrazione già autorizzati e può avere una durata massima di 40 settimane, fruibili entro e non oltre il 31 dicembre 2023, in deroga a tutti i limiti di durata (complessivi e singoli) ordinariamente previsti dal D. Lgs. 148/2015.

Per l'utilizzo della prestazione è dovuto il contributo addizionale, tenendo conto, se richiesta in continuità con le tutele già autorizzate, anche dei periodi di integrazione salariale precedentemente autorizzati nell'ambito del quinquennio mobile.

Assegno per congedo matrimoniale

Con il Messaggio n. 2951 del 14 agosto 2023 l'Inps fornisce chiarimenti sull'assegno per congedo matrimoniale, a cui hanno diritto i lavoratori con qualifica di operaio dei settori dell'industria e dell'artigianato, nella misura di otto giorni consecutivi con il pagamento di un assegno, a carico dell'Istituto, pari a sette giorni di retribuzione, in caso di matrimonio o unione civile.

L'assegno non è cumulabile con eventuali altri trattamenti retributivi o sostitutivi della retribuzione per lo stesso periodo, a eccezione dell'indennità giornaliera per infortunio sul lavoro dell'Inail, nella misura pari alla differenza tra gli importi spettanti per le due prestazioni.

I lavoratori stranieri hanno diritto alla prestazione se risultano acquisite in Italia sia la residenza, prima della data del

matrimonio/unione civile, sia lo stato di coniugato.

Per poter beneficiare della prestazione è necessario che il rapporto di lavoro sia attivo da almeno una settimana. Di norma, la prestazione viene anticipata dal datore di lavoro, salvo lo specifico caso di pagamento diretto da parte dell'Inps per i lavoratori disoccupati che nei 90 giorni precedenti il matrimonio abbiano prestato, per almeno 15 giorni, attività lavorativa con i requisiti per beneficiare dell'assegno.

Nuovo Modello OT23

Con Istruzione Operativa del 3 agosto 2023 l'Inail comunica che è in corso di pubblicazione il modello di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2024, in relazione agli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottati dalle aziende nel corso del 2023.

Gli interventi riproducono sostanzialmente quelli presenti nei modelli del precedente biennio con alcune variazioni rese necessarie per intervenute modifiche delle disposizioni legislative; migliorare la comprensione del testo; aggiornare la documentazione probante.

Fringe benefit fino a 3.000 euro

Nella Circolare n. 23/E del 1 agosto 2023, l'Agenzia delle Entrate oggi fornisce i chiarimenti sulla nuova disciplina del welfare aziendale, a seguito delle novità introdotte dal D.L. 48/2023 che ha innalzato, per il solo anno 2023, fino a 3.000 euro il limite entro il quale è possibile riconoscere ai dipendenti beni e servizi esenti da imposte, se hanno almeno un figlio a carico. Nella soglia di esenzione rientrano anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dal datore di lavoro per il pagamento delle

utenze domestiche di energia elettrica, acqua e gas.

Per i dipendenti senza figli a carico rimane valido il limite ordinario di 258,23 euro, senza possibilità di includere i rimborsi per le utenze domestiche.

L'agevolazione spetta sia ai lavoratori dipendenti sia ai percettori di redditi assimilati al lavoro dipendente, come, ad esempio, i collaboratori co.co.co. o gli amministratori.

Si precisa che il beneficio si applica in misura intera a ogni genitore, anche in presenza di un solo figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi, anche se il percettore delle detrazioni è un solo genitore oppure nessuno dei due perché titolari dell'Assegno unico.

La condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata al 31 dicembre 2023, e qualora venisse meno il presupposto, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro affinché possa recuperare il beneficio non spettante entro il termine delle operazioni di conguaglio.

La modalità con cui dichiarare al datore di lavoro di avere diritto all'agevolazione è liberamente concordabile tra le parti, purché sia conservata firmata al fine di eventuali controlli.

Residenza fiscale e lavoro da remoto

L'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 25/E del 18 agosto 2023, fornisce importanti chiarimenti interpretativi in merito ai profili fiscali del lavoro da remoto, in particolare per la determinazione della residenza fiscale.

Si ribadisce che non sono state apportate modifiche alla normativa interna sulle regole di determinazione della residenza delle persone fisiche a fini fiscali: le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non

incidono sui criteri di determinazione della residenza fiscale previsti dall'articolo 2 del Tuir, che restano applicabili anche alle persone che svolgono un'attività lavorativa da remoto o in modalità agile.

Viene chiarito che il lavoro si considera svolto nel luogo in cui il lavoratore è fisicamente presente quando svolge la prestazione per cui è remunerato, indipendentemente dalla circostanza che la manifestazione di tale lavoro abbia effetti nell'altro Stato contraente e dal Paese in cui è localizzato il datore di lavoro per cui la prestazione è effettuata.

Pertanto, un lavoratore, che abbia in Italia la residenza anagrafica o il domicilio o la residenza ai sensi del Codice Civile, sarà considerato fiscalmente residente in Italia anche qualora presti la propria attività lavorativa in smart working in Italia per conto di un datore di lavoro estero. Specularmente, è ininfluenza, ai fini della residenza fiscale, il lavoro da remoto per un'azienda stabilita in Italia da parte di una persona residente all'estero e che non possieda in Italia nessuno dei requisiti di residenza.

Con riferimento al regime per i lavoratori impatriati, l'Agenzia ribadisce che l'agevolazione non è preclusa a coloro che trasferiscono la propria residenza in Italia, pur continuando a lavorare in smart working alle dipendenze di un datore di lavoro estero. Al contrario, non può continuare a fruire dell'agevolazione, il soggetto che, trasferitosi a lavorare in Italia, successivamente traslochi all'estero pur continuando a svolgere dalla nuova località la prestazione lavorativa per il medesimo datore di lavoro italiano in modalità smart

working, in quando in tale caso i redditi si considerano prodotti fuori dal territorio italiano.

Rimborso spese di ricarica dei veicoli elettrici

L'Agenzia delle Entrate, con la Risposta all'Istanza di interpello n. 421 del 25 agosto 2023, ha fornito chiarimenti in merito al rimborso ai lavoratori delle spese per l'energia elettrica per la ricarica degli autoveicoli assegnati in uso promiscuo.

Si ricorda che il valore assoggettato a tassazione in capo al dipendente per le predette auto, e determinato sulla base delle tabelle Aci, costituisce un importo forfetario, che prescinde da qualunque valutazione degli effettivi costi di utilizzo del mezzo, taluni eventualmente sostenuti dal lavoratore assegnatario. Qualora il datore di lavoro, oltre a concedere la vettura, fornisca, gratuitamente o meno, altri beni o servizi correlati, questi andranno separatamente valutati al fine di stabilire l'importo da assoggettare a tassazione.

Pertanto, i rimborsi erogati dal datore di lavoro ai propri dipendenti per le spese di energia elettrica finalizzata alla ricarica degli autoveicoli assegnati in uso promiscuo costituiscono reddito di lavoratore dipendente.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Con decorrenza 1° settembre 2023 entrano in vigore i nuovi minimi tabellari dei Ccnl Autorimesse e noleggio automezzi; Autoscuole; Pompe funebri; Scuole private laiche; Scuole materne private Fism;

Dirigenti Terziario - Accordo di rinnovo 12 aprile 2023

Una tantum: ai dirigenti in forza alla stipula dell'accordo viene erogata la seconda rata di 700 euro dell'una tantum di complessivi 2.000 euro a copertura del periodo 1° gennaio 2020-31 dicembre 2022.

Vigilanza privata - Accordo 30 maggio 2023

Una tantum: viene erogata un'una tantum in tre tranches, di cui la prima a settembre 2023, le successive a settembre 2024 e 2025. Con separato accordo le Parti forniranno le modalità di corresponsione.

Vigilanza

Livelli	Importi
Q	260,36
1	212,14
2	192,86
3	162,00
4	135,00
5	127,29
6	96,43

Servizi fiduciari

Livelli	Importi
A	212,14
B	192,86
C	162,00
D	135,00
E	127,29
F	115,71



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