

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 02 DEL 16 GENNAIO 2023

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Bonus carburanti: il governo lo estende a tutto il 2023.....</i>	<i>3</i>
<i>Processi digitalizzati INPS: rilasciato Hub Aziende.....</i>	<i>3</i>
<i>Una tantum autonomi anche senza partita IVA.....</i>	<i>4</i>
<i>Autoliquidazione 2022-2023, i coefficienti per il pagamento rateale</i>	<i>5</i>
APPROFONDIMENTI	6
<i>Smart working: il diritto per i fragili prorogato fino a fine marzo 2023.....</i>	<i>6</i>
<i>Rivista la disciplina delle prestazioni occasionali</i>	<i>8</i>
<i>Videosorveglianza vietata se chi controlla le immagini non è il datore di lavoro</i>	<i>9</i>
I QUESITI DEL MESE	11

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

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 Consiglio dei Ministri, 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.

Processi digitalizzati INPS: rilasciato Hub Aziende

L'INPS, con il messaggio n. 226 del 12 gennaio 2023, ha reso noto di avere rilasciato le componenti tecniche e applicative di "Hub Aziende", nell'ambito delle iniziative correlate al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Si tratta, nella fattispecie, di un insieme di soluzioni tecniche, tecnologiche e organizzative, unite alla definizione di regole di funzionamento che consentono la realizzazione e l'esercizio di Hub intesi come ulteriori canali per la fruizione dei servizi per aziende e intermediari, che si aggiungono a quelli già messi a disposizione dall'Istituto previdenziale.

L'INPS, in sostanza, sta mettendo in piedi un sistema di cooperazione e interoperabilità tra più soggetti (Enti, amministrazioni, aziende, consulenti/intermediari), in grado di automatizzare e semplificare ulteriormente le procedure già in atto.

In questo sistema, si inserisce appunto, l'Hub Aziende, già definito e implementato, ad esempio, con l'invio dei flussi Uniemens, che si aggiunge alla modalità attuale, che prevede l'upload del file Uniemens tramite il rispettivo servizio presente on-line, sul sito dell'INPS.

L'INPS procederà quindi, nei prossimi mesi, con i passi successivi, che vedranno:

- la definizione degli atti preparatori necessari e propedeutici l'apertura della fase di accreditamento, rivolta a tutti i potenziali soggetti interessati;
- la definizione dei requisiti necessari per l'accredimento;
- l'avvio di una fase di sperimentazione in ottica di pre-esercizio, che consenta, con uno o più Hub di test, di verificare la corretta fruizione dei servizi dell'Istituto, tramite tali canali.

Una tantum autonomi anche senza partita IVA

Il Ministero del Lavoro, con un comunicato stampa del 10 gennaio 2023, ha reso nota l'estensione, ai lavoratori autonomi e professionisti non titolari di partita IVA, dell'accesso all'indennità una tantum di 200 euro prevista dal cosiddetto Decreto Aiuti, incrementata di altri 150 euro per i redditi sotto i 20mila euro dal decreto Aiuti-ter (D.L. 144/2022 - L. 175/2022). Il decreto interministeriale firmato il 7 dicembre scorso dal Ministro del Lavoro e dal Ministro delle Finanze, è stato registrato dalla Corte dei Conti: si modifica così l'originaria previsione attuativa del D.M. 19 agosto 2022, pubblicato sulla G.U. n. 224 del 24 settembre, con cui si indicavano come beneficiari esclusivamente i lavoratori autonomi e i professionisti titolari di partita IVA.

La misura aveva come obiettivo il contrasto al caro vita dovuto all'aumento dei costi dell'energia e all'aggravarsi della situazione internazionale. Disposta dal D.L. 50/2022, prevedeva l'istituzione di un Fondo, ulteriormente finanziato con D.L. 115/2022 (L. 142/2022). Successivamente il beneficio è stato ulteriormente incrementato di altri 150 euro sempre per le medesime categorie, per i redditi più bassi.

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.

APPROFONDIMENTI

Smart working: il diritto per i fragili prorogato fino 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 delle seguenti patologie (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:

a.1) pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria:

- trapianto di organo solido in terapia immunosoppressiva;
- trapianto di cellule staminali ematopoietiche (entro due anni dal trapianto o in terapia immunosoppressiva per malattia del trapianto contro l'ospite cronica);
- attesa di trapianto d'organo;
- terapie a base di cellule T esprimenti un Recettore Chimerico Antigenico (cellule CAR-T);
- patologia oncologica o onco-ematologica in trattamento con farmaci immunosoppressivi, mielosoppressivi o a meno di sei mesi dalla sospensione delle cure;
- immunodeficienze primitive (es. sindrome di DiGeorge, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.);
- immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico (es: terapia corticosteroidica ad alto dosaggio protratta nel tempo, farmaci immunosoppressori, farmaci biologici con rilevante impatto sulla funzionalità del sistema immunitario etc.);
- dialisi e insufficienza renale cronica grave;
- pregressa splenectomia;

- sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) con conta dei linfociti T CD4+ < 200cellule/μl o sulla base di giudizio clinico;

a.2) pazienti che presentino tre o più delle seguenti condizioni patologiche:

- cardiopatia ischemica;
- fibrillazione atriale;
- scompenso cardiaco;
- ictus;
- diabete mellito;
- bronco-pneumopatia ostruttiva cronica;
- epatite cronica;
- obesità;

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

- età >60 anni;
- condizioni di cui all'allegato 2 della circolare della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021 (malattie respiratorie, cardiocircolatorie, neurologiche, diabete, ecc.).

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 convertito nella L. 77/2020 e Art.23-bis DL 115/2022 convertito nella 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, convertito nella L. 77/2020 - D.L. 221 del 24 dicembre 2021 - Art.23-bis del DL 115/2022 convertito nella 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.

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 sé stesso, eventualmente diretto ad accertare inadempimenti del lavoratore che attengano alla effettuazione della prestazione, continua ad essere vietato.

I QUESITI DEL MESE

QUESITO

INCENTIVO ASSUNZIONE GIOVANI: In merito alla documentazione necessaria per attestare il diritto all'incentivo bonus giovani, nel caso un giovane sia stato destinatario dell'agevolazione nel precedente rapporto di lavoro, venuto a cessare e noi siamo il "secondo" datore di lavoro, da quale documento è possibile riscontrare che il soggetto sia stato beneficiario di tale incentivo e quanto è il periodo residuo utilizzabile?

Quale documentazione si deve recuperare a riprova per avere diritto al beneficio bonus giovani?

RISPOSTA

Dovrebbe essere attiva un'apposita utility INPS, attraverso la quale i datori di lavoro ed i loro intermediari previdenziali nonché i lavoratori possono acquisire le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati precedentemente al 1° gennaio 2018 ovvero a partire dalla predetta data. In particolare, attraverso l'utilizzo di detta utility, gli interessati potranno indicare il codice fiscale del lavoratore e conoscere se lo stesso abbia già avuto rapporti a tempo indeterminato. Detta procedura restituisce, con evidenza separata, il riscontro (SI/NO) risultante sulla base dell'analisi delle informazioni desumibili dalle dichiarazioni contributive in possesso dell'Istituto e dalle comunicazioni obbligatorie.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

