

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 21 DEL 29 MAGGIO 2023

lavoro**facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

FESTIVITÀ	3
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	4
Emilia-Romagna: in arrivo una tantum e Cassa emergenziale	4
CIG: doppio termine per i ricorsi	5
Assegno unico: l'INPS rivaluta gli importi	6
La difesa dai furti non giustifica le videocamere in azienda	7
ExtraUE: ingresso con i flussi anche tramite la somministrazione.....	7
APPROFONDIMENTI	9
Esonero contributivo ex D.L. Lavoro 2023: istruzioni e criticità	9

FESTIVITÀ

02 giugno

Festa della Repubblica Italiana: festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Emilia-Romagna: in arrivo una tantum e Cassa emergenziale

Il Consiglio dei Ministri n. 35 del 23 maggio 2023 ha approvato un decreto-legge che introduce interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatisi in Emilia-Romagna a partire dal 1° maggio 2023.

Si segnalano le previsioni di maggior interesse per il mondo del lavoro:

- la sospensione, dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023, dei termini relativi agli adempimenti e versamenti tributari e contributivi, inclusi quelli derivanti da cartelle di pagamento, in scadenza a partire dal 1° maggio. La sospensione vale per gli adempimenti verso le amministrazioni pubbliche previsti a carico di datori di lavoro, di professionisti, di consulenti e centri di assistenza fiscale che abbiano sede o operino nei territori coinvolti dagli eventi alluvionali, anche per conto di aziende e clienti non operanti nei territori stessi;
- la sospensione, dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023, dei termini dei procedimenti amministrativi;
- l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio al servizio effettivamente prestato per il personale dipendente delle pubbliche amministrazioni che non possa svolgere la prestazione lavorativa neppure attraverso la modalità agile;
- l'entrata in vigore da subito dell'articolo 140 del nuovo Codice degli appalti, relativo alle "procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile", che prevede la possibilità di "disporre l'immediata esecuzione dei lavori entro il limite di 500.000 euro o di quanto indispensabile per rimuovere lo stato di pregiudizio alla pubblica e privata incolumità";
- la possibilità per i lavoratori delle aziende di accedere alla Cassa integrazione emergenziale con un unico strumento, di nuova istituzione e per tutti i settori produttivi, ivi compreso quello agricolo, fino a un massimo di 90 giorni e fino a un massimo complessivo per questa fattispecie di 580 milioni di euro;
- lo stanziamento di 298 milioni di euro per l'introduzione di un'indennità una tantum, fino a 3.000 euro, in favore dei collaboratori coordinati e continuativi, dei titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale e dei lavoratori autonomi, che abbiano dovuto sospendere l'attività a causa degli eventi alluvionali;

- a sospensione, per società e imprese, dei versamenti relativi al diritto annuale dovuto alle Camere di commercio, degli adempimenti contabili e societari, del pagamento delle rate di mutui o finanziamenti di ogni genere;
- la maturazione, in ragione di un terzo, dei crediti formativi del triennio 2023/2025 relativi alla formazione continua in medicina, per tutti i professionisti sanitari che abbiano svolto in maniera documentata l'attività professionale nei territori colpiti dall'emergenza.

CIg: doppio termine per i ricorsi

L'INPS, con il messaggio n.1900 del 23 maggio 2023, ha ribadito che il termine per la proposizione dei ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti di diniego o di accoglimento parziale dei trattamenti di integrazione salariale è fissato perentoriamente in 30 giorni dalla data di ricezione del provvedimento di diniego o di accoglimento parziale.

L'Istituto previdenziale fa seguito alla circolare 48/2023 con la quale sono stati illustrati i contenuti del Regolamento in materia di ricorsi amministrativi di competenza dei Comitati INPS, approvato con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 18 gennaio 2023.

In quell'occasione l'INPS ha evidenziato che il suddetto termine pari a 30 giorni, trova applicazione con riferimento ai provvedimenti di diniego o di accoglimento parziale notificati successivamente alla data di pubblicazione della circolare n. 48/2023, ossia dal 17 maggio 2023. Per i provvedimenti già notificati anteriormente alla predetta data resta, invece, confermato il più ampio termine di 60 giorni per la proposizione dell'impugnativa in via amministrativa. Ciò è stato previsto al fine di evitare che i datori di lavoro - facendo affidamento su tale più ampio termine, come individuato nel messaggio n. 2939 del 15 febbraio 2013, che allinea il termine di presentazione del ricorso amministrativo a quello di proposizione dell'azione del ricorso giudiziario - possano incorrere in incolpevoli decadenze.

L'INPS ribadisce infine che una volta concluso il regime transitorio per i ricorsi notificati in data anteriore a quella di pubblicazione della circolare 48/2023, ossia il 17 maggio u.s., le indicazioni fornite con il messaggio n. 2939/2013 devono intendersi superate.

Assegno unico: l'INPS rivaluta gli importi

L'INPS, con il messaggio n. 1947 del 26 maggio 2023, ha reso noto di aver avviato, come già anticipato nella circolare 23/2022, la rielaborazione delle competenze mensili a partire da marzo 2022, attraverso il ricalcolo degli importi effettivamente dovuti e il calcolo delle differenze, sia in positivo che in negativo, con gli importi già liquidati nel corso dell'annualità 2022, tenuto conto anche delle mensilità già erogate nei primi mesi del 2023.

L'operazione di cui sopra si è resa necessaria, non solo in seguito alle variazioni di DSU intervenute in corso d'anno (con conseguente mutamento dell'ISEE), ma anche per altre motivazioni quali, ad esempio:

- maggiorazioni degli importi spettanti per le mensilità di gennaio e febbraio 2023, in seguito alla rivalutazione legata all'aumento del costo della vita;
- eventuali recuperi della maggiorazione per genitori entrambi lavoratori di cui all'art. 4, c. 8, del D.lgs. 230/2021, laddove non spettante in presenza di nucleo monogenitoriale, diverso comunque da quello vedovile che invece mantiene l'agevolazione per il quinquennio successivo alla data del decesso del genitore lavoratore;
- rideterminazione degli importi spettanti per effetto del riconoscimento delle maggiorazioni per soggetti disabili ex D.L. 73/2022 (L. 122/2022);
- ricalcolo degli importi relativi ai nuclei familiari numerosi e per i figli successivi al secondo.

A seguito della suddetta operazione di ricalcolo, sono state determinate alcune compensazioni, che hanno originato sia conguagli a credito (importi da erogare in favore del richiedente l'assegno) che conguagli a debito (somme erogate indebitamente e che, quindi, devono essere recuperate dall'Istituto).

Nel caso in cui vi sia stata una revisione degli importi dell'AUU con integrazione delle somme in favore del cittadino, le medesime somme sono state poste in liquidazione, in aggiunta alle quote ordinariamente percepite, a partire dalla rata del mese di aprile 2023.

Dalla medesima mensilità (aprile 2023), si è proceduto anche al recupero delle somme indebitamente erogate, attraverso la compensazione degli importi - laddove possibile - con le rate future.

La difesa dai furti non giustifica le videocamere in azienda

Il Garante privacy, con la newsletter n. 503 del 26 maggio 2023, ha reso noto che è stata comminata la sanzione di 50.000 euro a un'azienda che ha installato un sistema di videosorveglianza violando le disposizioni sul trattamento dei dati personali, contenute nel Regolamento UE 679/2016, nel Codice della privacy e nella L. 300/1970.

Più precisamente un sindacato ha segnalato al Garante privacy che una società aveva installato videocamere presso i propri punti vendita, senza rispettare la normativa in materia di controllo a distanza contenuta nell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, il quale prevede che l'installazione di impianti audiovisivi non possa avvenire in assenza di un accordo con i rappresentanti dei lavoratori o di una autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, procedure indispensabili anche per bilanciare la sproporzione esistente tra la posizione datoriale e quella di lavoratore.

La società si era difesa evidenziando che l'installazione delle apparecchiature di videosorveglianza era dipesa dalla necessità di difendersi da furti e di garantire la sicurezza dei dipendenti e del patrimonio aziendale, evitando accessi non autorizzati.

Dall'indagine effettuata dal Garante privacy è risultato che nei diversi negozi erano state installate 3 videocamere, attive 24 ore al giorno 7 giorni su 7, nelle aree riservate ai lavoratori e ai fornitori; mentre in quelli di maggiori dimensioni fino a 27 telecamere. Le immagini venivano conservate 24 ore e poi sovrascritte.

Secondo il Garante privacy, il sistema di videosorveglianza installato non ha rispettato la normativa in materia di controllo a distanza, dato che non è sufficiente, limitarsi ad informare gli interessati della presenza dell'impianto e del suo funzionamento attraverso informative affisse nelle zone antistanti quelle oggetto di ripresa.

ExtraUE: ingresso con i flussi anche tramite la somministrazione

L'INL, con la nota n.3432 del 15 maggio 2023, ha precisato che l'ingresso in Italia di un cittadino extracomunitario per motivi di lavoro subordinato non stagionale tramite il Decreto Flussi, può avvenire non solo tramite la presentazione della richiesta di nulla osta avanzata dal datore di lavoro che lo vuole assumere, ma anche a mezzo delle agenzie di somministrazione, purché venga prodotto, per ciascun utilizzatore, il contratto di somministrazione di lavoro relativo a ciascuna istanza presentata.

L'INL giunge a questa conclusione richiamando il combinato disposto dall'art. 27, c. 1, lett. r-bis del D.lgs. 286/1998 con l'art. 40, c. 1 del DPR 394/1999, in riferimento all'ingresso al di fuori del Decreto flussi, degli infermieri professionali extracomunitari al fine di essere assunti presso strutture sanitarie pubbliche e private.

Secondo il Regolamento di attuazione del T.U. immigrazione, infatti, non solo le strutture sanitarie, presso cui verranno assunti gli infermieri, sono tenuti a inoltrare istanza di nulla osta all'ingresso, ma anche le agenzie di somministrazione, previa acquisizione della copia del contratto stipulato con la struttura sanitaria.

APPROFONDIMENTI

Esonero contributivo ex D.L. Lavoro 2023: istruzioni e criticità

L'art. 39 del D.L. 48/2023 è intervenuto sulla misura dell'esonero contributivo dei contributi IVS a carico del dipendente (c.d. cuneo contributivo).

In particolare, è stato stabilito che, **per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico lavoratore, determinato ai sensi dell'art. 1, c. 281, della L. 197/2022, sarà incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sulla tredicesima mensilità.** In ogni caso, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (in pratica, non si penalizza il calcolo pensionistico).

Art. 1, c. 281, L. 197/2022 - In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto dall'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è riconosciuto nella misura di 2 punti percentuali con i medesimi criteri e modalità di cui al citato articolo 1, comma 121, della legge n. 234 del 2021 ed è incrementato di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Per le istruzioni operative, si veda INPS circ. 7/2023.

Coordinamento delle due norme

La Legge di Bilancio 2023 ha reintrodotta, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali (IVS) dovuti dai lavoratori dipendenti (compresi gli apprendisti - INPS, circ. 7/2023) di datori di lavoro, pubblici e privati, con esclusione dei lavoratori domestici, già previsto per il 2022.

Detta norma ha fissato l'esonero nella misura del 2% se la retribuzione imponibile ai fini contributivi (anche nei rapporti a tempo parziale) non eccede l'importo mensile di 2.692,00 euro e nella misura del 3% se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923,00 euro.

In entrambi i casi, la retribuzione imponibile è parametrata su base mensile per tredici mensilità e i suddetti limiti di importo mensile sono maggiorati del rateo di tredicesima per la competenza del mese di dicembre.

L'art. 39 del D.L. 48/2023, per i **periodi di paga luglio - dicembre 2023 (6 mesi)**, fermi restando i limiti di retribuzione imponibile, porta il citato esonero, rispettivamente, al 6% e al 7%, senza effetti sul rateo tredicesima (sulla tredicesima, continuano a valere i valori di esonero della Legge di Bilancio 2023 del 2% o del 3% - INPS, messaggio 1932/2023).

L'esonero, per l'anno 2023 (salvo modifiche in sede di conversione in legge del Decreto 48/2023) risulta, quindi, così strutturato:

1. Applicazione esonero disposto dall'art. 1, c. 281, della L. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023):

Da gennaio a giugno 2023

- retribuzione mensile imponibile ai fini contributivi non superiore € 1.923,00 (complessiva, esclusi ratei tredicesima): esonero contributivo del 3%;
- retribuzione mensile imponibile ai fini contributivi non superiore € 2.692,00 (complessiva, esclusi ratei tredicesima): esonero contributivo del 2%.

Da gennaio a dicembre 2023

- Rateo tredicesima pagato mensilmente non superiore a € 160,00: esonero contributivo del 3%;
- Rateo tredicesima pagato mensilmente non superiore a € 224,00: esonero contributivo del 2%;
- Cessazione in corso d'anno con erogazione dei ratei di tredicesima maturati: Valore non superiore a € 160,00 per numero ratei maturati: esonero contributivo del 3%;
- Valore non superiore a € 224,00 per numero ratei maturati: esonero contributivo del 2%;

Dicembre 2023 (pagamento della tredicesima)

- Valore non superiore a € 160,00 per numero ratei maturati: esonero contributivo del 3%;
- Valore non superiore a € 224,00 per numero ratei maturati: esonero contributivo del 2%.

2. Applicazione esonero disposto dall'art. 39 del D.L. 48/2023 (Decreto Lavoro):

Da luglio a dicembre 2023

- retribuzione mensile imponibile ai fini contributivi non superiore € 1.923,00 (complessiva, esclusi ratei tredicesima): esonero contributivo del 7%;
- retribuzione mensile imponibile ai fini contributivi non superiore € 2.692,00 (complessiva, esclusi ratei tredicesima): esonero contributivo del 6%.

Conseguentemente, **durante il 2023, un lavoratore**, per il fatto che NON conta il limite di retribuzione annuo (25.000 euro o 35.000 euro) ma quello dei singoli mesi, **potrebbe avere dei mesi con esonero al 2%, altri con esonero al 3%, altri con esonero al 6%, altri mesi con esonero al 7%, altri ancora con esonero al 2% o al 3% solo sulla tredicesima, altri senza esonero** (come detto, non conta la retribuzione annua). Concetto, quest'ultimo, già presente nella circolare INPS n. 7/2023.

Inoltre, un dipendente potrebbe avere una retribuzione di base già superiore agli ipotetici redditi annui (che, come detto, non rappresentano il limite di riferimento) ma in alcuni mesi, per effetto di eventi che non comportano retribuzione imponibile, godere dell'esonero qualora l'imponibile del mese non superi i limiti sopra esposti, così come nel mese di assunzione ovvero nel mese di cessazione.

Altre mensilità aggiuntive

I relativi valori cumulano, ai fini della verifica dei limiti di retribuzione, con la retribuzione del mese.

Esempi:

Mese di Luglio 2023

- Retribuzione imponibile 1.850,00 euro; contributo IVS dovuto: 9,19% - 7% (esonero) = **2,19% = 40,52 euro**;
- Rateo di tredicesima 154,00 euro; contributo IVS dovuto: 9,19% - 3% (esonero) = **6,19% = 9,53 euro**.

Mese di dicembre 2023

- Retribuzione del mese 2.550 euro; contributo IVS dovuto: 9,19% - 6% (esonero) = **3,19% = 81,35 euro**;
- Tredicesima 2.400 euro; contributo IVS dovuto: 9,19% - 2% (esonero) = **7,19% = 172,56 euro**.

Precisazioni INPS che continuano ad essere osservate

Continuano a valere le disposizioni di seguito riportate e richiamate dall'INPS nella circ. 7/2023:

- lavoratori soggetti al massimale contributivo e pensionabile per la verifica della spettanza del beneficio nei valori sopra individuati si fa riferimento sia alla quota di retribuzione imponibile ai fini IVS sia alla quota di retribuzione non imponibile ai fini IVS per superamento del massimale (sostanzialmente, conta la retribuzione imponibile complessiva utile per il calcolo dei c.d. contributi minori);
- lavoratore cessato dal rapporto di lavoro entro il 31.12.2022: sulle competenze erogate nel 2023, pur riferite al predetto rapporto, non trova applicazione l'esonero. Medesimo discorso per le cessazioni entro il 31.12.2023 per arretrati che verranno pagati nel 2024;
- presentazione di più denunce contributive riferite al medesimo lavoratore (medesimo datore di lavoro); medesimo lavoratore inserito nel mese in diverse matricole aziendali; operazioni societarie con passaggio di dipendenti senza soluzione di continuità per la verifica del limite di retribuzione imponibile occorre prendere in considerazione la complessiva retribuzione (l'esonero, se spettante, verrà fruito pro quota nelle singole denunce mensili);
- lavoratore che, nel corso del mese, svolge la prestazione lavorativa presso distinti datori di lavoro: il calcolo del massimale della retribuzione imponibile, che dà diritto all'esonero, va considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro;
- l'applicazione dell'esonero in commento non assume la natura di incentivo all'assunzione; conseguentemente, non soggiace all'applicazione dei principi generali relativi agli incentivi all'occupazione (art. 31, D.lgs. 151/2015) e non è subordinata al possesso del DURC;
- l'esonero in commento non rientra nella nozione di aiuti di Stato; conseguentemente, non necessita di autorizzazione da parte della Commissione europea;
- l'esonero è cumulabile con altri incentivi.

Cumulo con sgravio rientro lavoratrici madri

Nel 2023, potrebbe essere riconosciuto anche l'esonero del 50% dei contributi carico lavoratrice rientrata (effettivamente) dal congedo di maternità entro il 31.12.2022 valevole per 12 mesi.

Pertanto, detto beneficio potrebbe essere utilizzabile anche nel 2023 fino allo scadere dei citati 12 mesi.

Esempi:

- Rientro effettivo nel posto di lavoro il 1° giugno 2022: l'esonero è applicabile fino al 31 maggio 2023;
- Rientro effettivo nel posto di lavoro il 15 settembre 2022: l'esonero è applicabile fino al 14 settembre 2023;
- Rientro effettivo nel posto di lavoro il 1° novembre 2022: l'esonero è applicabile fino al 31 ottobre 2023.

Secondo quanto precisato dall'INPS con il msg. 4042/2022 e con la circ. 102/2022, il cumulo (massimo fino a concorrenza della contribuzione dovuta) può essere applicato nel seguente modo (ora, tenendo presente dei nuovi valori di esonero del D.L. 48 valevoli per il periodo giugno-dicembre 2023 - v. sopra):

- laddove sia già stata applicata la riduzione del 50% a carico della lavoratrice madre, l'esonero del 2% o del 3% o del 6% o del 7% può trovare applicazione sull'intera contribuzione dalla stessa dovuta;
- Allo stesso modo, se è già stato applicato l'esonero del 2% (o del 3%), del 6% (o del 7%), la riduzione del 50% della quota a carico della lavoratrice madre può trovare applicazione sull'intera contribuzione dalla stessa dovuta.

Operatività prendendo a riferimento gli esempi sopra riportati (retribuzione imponibile del mese € 2.500; contribuzione a carico della lavoratrice è pari al 9,19% IVS e 0,30 CIGS). Si ricorda che non è sgravabile la contribuzione per il FIS/fondi bilaterali e il contributo 1% IVS aggiuntivo.

Il fisco riduce il beneficio

L'esonero contributivo (minor trattenute contributive) comporta come conseguenza l'innalzamento della base imponibile fiscale, generando quindi maggior IRPEF e addizionali, oltre a incidere sulla determinazione delle detrazioni per lavoro dipendente, riducendo significativamente il vantaggio derivante dall'esonero in commento.

Istruzioni operative

L'INPS, con il messaggio n. 1932 del 24 maggio 2023, ha fornito le istruzioni operative.

Per quanto attiene, in particolare, alla valorizzazione dei codici di conguaglio in Uniemens, l'INPS rende noto che la procedura di calcolo verrà automaticamente adeguata alle nuove aliquote a partire dalla mensilità di competenza di luglio 2023 fino a quella di dicembre 2023, al fine di permettere il corretto calcolo della riduzione. Rimangono in uso i codici di recupero già previsti: il codice "L094" sarà riferito all'esonero al 6% e il codice "L098" a quello al 7% (le relative descrizioni sono aggiornate).

Per i datori di lavoro con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica sono istituiti i nuovi codici recupero "48" e "49", da utilizzare rispettivamente per l'esonero nella misura del 6% e del 7%.

Quanto ai datori di lavoro agricoli, per le competenze a partire dal mese di luglio 2023, la misura dell'esonero del 6% o del 7% sarà determinata direttamente dall'INPS in sede di tariffazione in base al valore dell'imponibile previdenziale dichiarato nel mese di competenza.

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

