

Febbraio 2023

Rivista dello Studio

CONDOTTA ANTISINDACALE

Cass. 5 dicembre 2022,
n. 35644

PENSIONI

Circ. Inps 1° febbraio 2023,
n. 11

WELFARE

D.L. 14 gennaio 2023,
n. 5



Collaborazioni autonome

GESTIONE SEPARATA ALIQUOTE CONTRIBUTIVE
PER L'ANNO 2023

Circ. Inps 1° febbraio 2023, n. 12

L'Inps, con circolare 12/2023, ha stabilito le aliquote contributive e il valore minimale e massimale di reddito per i soggetti iscritti alla Gestione Separata. Per i collaboratori e figure assimilate, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, l'aliquota ordinaria è pari al 33% a cui, a seconda dei casi, vanno aggiunte le quote per il finanziamento della tutela relativa alla maternità, malattia e DIS-COLL. Per i lavoratori autonomi professionisti, titolari di partita iva ed iscritti esclusivamente alla Gestione separata, l'aliquota complessiva è pari al 26,23%. Il minimale di reddito per l'anno 2023 è aumentato di € 1.261,00, mentre il massimale di € 8.506,00.

Condotta antisindacale

È LEGITTIMO L'USO DI EMAIL AZIENDALE PER
COMUNICAZIONI SINDACALI

Cass. 5 dicembre 2022, n. 35644

La Cassazione, con sentenza 35644/2022, ha stabilito l'antisindacalità della sanzione disciplinare inflitta da una società a una componente della RSU che, in orario di lavoro, aveva inviato comunicazioni di carattere sindacale all'indirizzo di posta elettronica aziendale di circa duecento dipendenti. In motivazione, la Cassazione, inquadrata la questione nell'ambito del c.d. volantaggio elettronico, osserva che l'evoluzione delle modalità di comunicazione che è andata affermandosi negli ultimi anni anche nell'ambito delle comunità aziendali impone di ricomprendere la posta elettronica tra gli spazi deputati alle comunicazioni sindacali, ciò anche al fine di garantire reale efficacia all'attività sindacale; l'obbligo di predisporre "appositi spazi" da mettere a disposizione delle rappresentanze sindacali, previsto dall'art. 25 St.Lav., può essere adeguatamente attuato anche attraverso la previsione di una specifica casella di posta elettronica dedicata alle sole comunicazioni di natura sindacale. In assenza di canali informatici appositamente dedicati, l'uso della rete di posta elettronica aziendale per finalità di proselitismo sindacale deve

considerarsi legittimo, a condizione che si svolga senza pregiudizio per la normale attività aziendale (art. 26 St.Lav.).

Controlli privacy e riservatezza del lavoratore

DECRETO TRASPARENZA: LE INDICAZIONI DEL
GARANTE DELLA PRIVACY

Newsletter 24 gennaio 2023, n. 499

Il Garante della privacy, con la newsletter 499/2023, ha fornito le indicazioni relative alle questioni interpretative ed applicative in materia di protezione dei dati nell'ambito del decreto Trasparenza. Le indicazioni, suddivise in 6 punti, si riferiscono ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, attraverso una preliminare verifica delle condizioni di liceità stabilite dalla disciplina in materia di controlli a distanza, nonché di una valutazione dei rischi per verificarne l'impatto sui diritti e sulle libertà degli interessati. Per il Garante l'introduzione delle nuove garanzie inerenti gli obblighi informativi non modifica le tutele già previste dal GDPR per la protezione dei dati personali e dallo Statuto dei lavoratori, a cui invece si devono aggiungere.

Discriminazioni

E' ILLEGITTIMA LA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO
DI LAVORO A PROGETTO LEGATA ALLA IDENTITA'
SESSUALE DELLA DOCENTE

Trib. Roma 27 dicembre 2022, n. 9037

Il Tribunale di Roma, con sentenza 9037/2022, ha stabilito che deve ritenersi nullo (per motivi discriminatori) il recesso dal contratto di lavoro a progetto stipulato da un istituto scolastico con un docente, in ragione della sua condizione di transessuale.

Lavoro accessorio

LAVORO OCCASIONALE: I BUONI LAVORO NEL 2023

L. 29 dicembre 2022, n. 197

Con la legge di Bilancio 2023 sono state apportate importanti modifiche alla disciplina dei cosiddetti voucher lavoro. Viene introdotta una disciplina diversa e particolare per alcune prestazioni stagionali nell'agricoltura e vengono eliminati i limiti previsti per alcuni settori come il turismo. Inoltre, il valore massimo che ogni utilizzatore (impresa), o persona fisica/famiglia, ricorrendo rispettivamente al contratto di prestazione occasionale (PREST.O) o al Libretto di Famiglia, può spendere in totale per i buoni lavoro, sale da 5.000 euro fino a un massimo di 10.000 euro. Viene ampliata anche la soglia occupazionale di accesso: dal 1° gennaio 2023, si allarga la platea agli utilizzatori che occupano fino a 10 dipendenti. Non cambiano invece le modalità di pagamento e le procedure di attivazione telematiche INPS.

Lavoro domestico

IMPORTO DEI CONTRIBUTI DOVUTI PER L'ANNO 2023 PER I LAVORATORI DOMESTICI

Circ. Inps 2 febbraio 2023, n. 13

L'Inps, ha pubblicato la circolare 13/2023, valevole per tutto il 2023, relativa all'importo dei contributi dovuto per il settore dei lavoratori domestici. Le nuove fasce di retribuzione su cui calcolare i contributi dovuti per l'anno 2023 per i lavoratori domestici sono state aggiornate anche in ragione della variazione percentuale verificatasi nell'indice dei prezzi al consumo (indice ISTAT).

Licenziamento individuale

IL RIDER È COME UN DIPENDENTE

Trib. Milano 29 novembre 2022

Il Tribunale di Milano, con sentenza 29 novembre 2022, ha accertato l'attività lavorativa del rider avesse i connotati propri della subordinazione, in quanto, come riportato nella sentenza,

“è possibile inferire che l'attore, lavori all'interno e per le finalità di un'organizzazione della società titolare della piattaforma, sulla quale non può esercitare alcuna influenza, senza avervi interesse e senza assumere alcun rischio d'impresa”. Inoltre, è stato accertato che la prestazione risultava “completamente organizzata dall'esterno con un'incidenza diretta sulle modalità di esecuzione, sui tempi e sui luoghi”, quindi non dipendente esclusivamente dal rider, e che “l'accesso alle fasce orarie di prenotazione non era libero, ma era condizionato dal punteggio posseduto dal rider, secondo gli indici di prenotazione”.

L'INSUSSISTENZA DEL FATTO CONTESTATO COMPRENDE ANCHE IL FATTO SUSSISTENTE MA PRIVO DI ILLECITÀ

Cass. 8 novembre 2022, n. 32810

La Cassazione, con ordinanza 32810/2022, in tema di licenziamento individuale per giusta causa, ha stabilito che l'insussistenza del fatto contestato, che rende applicabile la tutela reintegratoria ai sensi dell'art. 18, comma 4, St. Lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b), l. 92/2012, comprende anche l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, come nell'ipotesi del dipendente che, durante il periodo di assenza per malattia, svolga un'altra attività lavorativa, senza che ciò determini, per le sue concrete modalità di svolgimento, alcun rischio di aggravamento della patologia né alcun ritardo nella ripresa del lavoro, e dunque senza violazione degli obblighi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto.

Pensioni

OPZIONE DONNA 2023: AL VIA LE DOMANDE

Mess. Inps 1° febbraio 2023, n. 467

L'Inps, con messaggio 467/2023, ha chiarito le modalità di presentazione delle domande, rinviando ad una circolare di prossima emanazione per i dettagli sulla misura pensionistica. La pensione anticipata Opzione donna è una misura introdotta in via sperimentale fin dal 2004 e prorogata nel corso degli anni. Possono utilizzare Opzione donna, accedendo anticipatamente al trattamento pensionistico, le lavoratrici dipendenti o autonome in possesso di determinati requisiti

anagrafici e contributivi, a condizione che scelgano per il sistema di calcolo contributivo integrale.

Retribuzione

SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

Cass. 4 marzo 2022, n. 7862

La Cassazione, con sentenza 7862/2022 ha stabilito che la scelta del contratto collettivo preso a parametro di riferimento dal giudice di merito per la determinazione della palese difformità retributiva nel reato di sfruttamento del lavoro non è sindacabile in sede di legittimità.

MINIMALI E MASSIMALI INPS: I VALORI PER IL 2023

Circ. Inps 1° febbraio 2023, n. 11

L'Inps, con circolare 11/2023, ha determinato i nuovi valori per il minimale di retribuzione giornaliera e per il massimale annuo della base contributiva e pensionabile e gli altri valori utili al calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti per la generalità dei lavoratori dipendenti sia del settore pubblico che di quello privato. Il minimale giornaliero di retribuzione imponibile aumenta fino ad arrivare a 53,95 euro. I datori di lavoro devono applicare il nuovo minimale già dal mese di gennaio e nel caso non abbiano tenuto conto dell'aggiornamento potranno regolarizzare la loro posizione, senza oneri aggiuntivi, entro il 16 maggio 2023. Il rispetto dei minimali è determinante anche ai fini del rilascio del DURC.

Stranieri

ASSUNZIONE LAVORATORI EXTRA UE: PUBBLICATO DECRETO FLUSSI

D.P.C.M. 29 dicembre 2022

È stato pubblicato sulla G.U. n. 21 del 26 gennaio 2023 il D.P.C.M. 29 dicembre 2022, il c.d. decreto Flussi, con cui sono state fissate le quote dei lavoratori stranieri che possono fare ingresso in Italia per motivi di lavoro. Il decreto fissa la quota complessiva massima di 82.705 unità, di cui 38.705 ingressi per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo. Tutte le domande potranno

essere inviate telematicamente a partire dal 27 marzo 2023. Nel decreto vi è una importante novità: i datori di lavoro, prima dell'invio della richiesta di nulla osta allo Sportello unico per l'immigrazione, devono verificare presso il Centro Per l'Impiego territorialmente competente che non ci siano altri lavoratori già presenti sul territorio nazionale disponibili a ricoprire il ruolo ricercato. Un'altra novità, oltre alla conferma delle quote per ingresso per lavoro subordinato non stagionale nei settori autotrasporto, edilizia e turistico-alberghiero, consiste nella previsione di quote per i settori della meccanica, delle telecomunicazioni, dell'alimentare e della cantieristica navale.

DECRETO FLUSSI: AL VIA LA PRECOMPILAZIONE DELLE DOMANDE

Circ. Interministeriale 30 gennaio 2023, n. 648

I Ministeri dell'interno, del lavoro e dell'agricoltura hanno pubblicato la circolare interministeriale n. 648 del 30 gennaio 2023, che illustra le disposizioni attuative in merito al D.P.C.M. 29 dicembre 2022 (Decreto flussi), con la possibilità di procedere alla precompilazione delle domande di nulla osta per l'ingresso di lavoratori extracomunitari residenti all'estero. A partire dalle ore 9:00 del 30 gennaio 2023 e fino al 22 marzo 2023 sarà disponibile l'applicativo per la precompilazione dei moduli di domanda, attraverso una identità Spid. Il sistema sarà disponibile con orario 08:00-20:00 per tutti i giorni della settimana (sabato e domenica compresi). La precompilazione può essere utile per portarsi avanti con il lavoro in vista del Click-Day: le istanze dovranno poi infatti essere trasmesse, per tutte le tipologie di lavoro subordinato, stagionale e non, esclusivamente in modalità telematica a partire dalle ore 9:00 del 27 marzo 2023, sessantesimo giorno successivo alla data di pubblicazione del citato decreto in G.U..

TFR

L'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO NON RIENTRA NELLA BASE DI CALCOLO DEL TFR

Cass. 19 gennaio 2023, n. 1581

La Cassazione, con sentenza 1581/2023, ha confermato che l'indennità sostitutiva del preavviso non rientra nella base di calcolo del TFR. Secondo la Corte l'indennità di mancato

preavviso non è dipendente dal rapporto di lavoro essendo invece riferibile ad un periodo non lavorato, una volta avvenuta la cessazione del detto rapporto. La natura obbligatoria del preavviso comporta la risoluzione immediata del rapporto, con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva. Pertanto, in assenza di una diversa previsione del contratto collettivo del settore, tale indennità non rientra tra le voci previste dal comma 2 dell'art. 2120 c.c. ai fini del computo del TFR.

Trasporto

ITALIA RECEPISCE IL NUOVO DISTACCO DEGLI AUTISTI STRANIERI

TrasportoEuropa 29 dicembre 2022

Il Decreto dei Ministri del 9 dicembre 2022 ha approvato il Decreto che attua la Direttiva UE 2020/1057 del 15 luglio 2020 sul distacco transnazionale degli autisti di veicoli industriali. Tale Direttiva fa parte del Primo Pacchetto Mobilità e comprende anche regole sul cabotaggio stradale svolto in Italia da imprese di autotrasporto comunitarie. Un punto importante riguarda anche gli autotrasportatori extracomunitari, che non possono avere condizioni più favorevoli rispetto a quelli comunitari, anche nel caso di accordi bilaterali o multilaterali. L'Italia ha già attuato alcuni provvedimenti previsti dalla Direttiva, tra cui l'attivazione di un portale telematico, gestito dal ministero dell'Interno, per produrre, inserire e stampare le dichiarazioni del distacco dei conducenti stranieri. L'Italia è in ritardo nel recepimento di questa Direttiva e rischia una procedura d'infrazione da parte dell'Unione Europea.

MANOMISSIONE DEL CRONOTACHIGRAFO

Cass. 25 ottobre 2022, n. 40187

La Cassazione, con sentenza 40187/2022, ha stabilito che in caso di manomissione del cronotachigrafo il datore di lavoro commette il delitto di omissione dolosa di cautele antinfortunistiche, senza che possa essere invocato il principio di legalità collegato ai valori dell'accessibilità della norma violata e della prevedibilità della sanzione.

LA NATURA DELL'INDENNITÀ DI TRASFERTA

App. Brescia 24 novembre 2022

La Corte di Appello di Brescia, con sentenza del 24 novembre 2022, ha stabilito che l'indennità di trasferta prevista dal CCNL Logistica ha natura retributiva e deve essere computata nella base di calcolo del TFR.

Welfare

BONUS CARBURANTI 2023

D.L. 14 gennaio 2023, n. 5

Viene confermata anche per il 2023 la possibilità per i datori di lavoro privati (sono escluse le amministrazioni pubbliche) di concedere buoni benzina o titoli equivalenti in regime di esenzione fiscale e contributiva fino a 200 euro per ciascun lavoratore. È la riproposizione di una misura sperimentale già introdotta nel 2022, a favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro privati, titolari di un rapporto di lavoro subordinato. Il buono benzina può essere riconosciuto al singolo lavoratore come trattamento ad personam, senza necessità di preventivi accordi contrattuali. Può essere consegnato come un unico buono dal valore di 200 euro oppure con più buoni singoli che, cumulati tra loro, raggiungeranno tale importo.



WI Human

WI HUMAN è la divisione **Strategy** del nostro ecosistema che accompagna le aziende nella definizione di strategie e politiche di valore per le persone e per l'organizzazione. Crediamo che le **persone siano un capitale su cui investire** e che sia necessario prendersi cura di loro, mettendole nelle migliori condizioni possibili per generare valore per l'azienda e per la società.

Con **WI HUMAN STRATEGY** accompagniamo le aziende nei loro progetti più pionieristici, con la solidità della nostra competenza legale e manageriale.

Una boutique di consulenza sui temi strategico-organizzativi oggi imprescindibili, dal **welfare**, al **performance management**, alla **settimana corta**, al **lavoro ibrido**, alla **certificazione di parità di genere**.

HR Strategy

- La **settimana corta**: passare da 5 a 4 giorni di lavoro a parità di salario

Novità per il lavoro

- La **Legge di Stabilità per il 2023**. Tutte le novità che impattano sul lavoro.
- Le nuove pensioni. **Chi può andare in pensione nel 2023 e come**.

Gestione del personale e aspetti economici

- Gli impatti della Legge di Stabilità sui costi del personale. **Il cuneo fiscale per il 2023**.
- I **premi di produttività**, e il **welfare** per il 2023: approfondiamo le misure.

I professionisti **WI LEGAL** sono già a tua disposizione per approfondire.

Scrivici a info@wilegal.it

wilegal.it