

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 1 marzo 2023

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 4/2023

AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI LAVORO

FSBA: FONDO DI SOLIDARIETA' BILATERALE ARTIGIANATO

Le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative nel settore artigianato a livello nazionale, CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CGIL, CISL E UIL hanno sottoscritto il nuovo regolamento per il funzionamento del Fondo di Solidarietà Bilaterale dell'Artigianato denominato anche "FSBA".

Riportiamo di seguito le principali novità in vigore dal 01.01.2023.

Condizioni per l'erogazione della prestazione

Per poter avere accesso a FSBA è necessario avere alle proprie dipendenze **almeno un lavoratore e fino a massimo 15 lavoratori** (la media occupazionale viene calcolata in riferimento ai 6 mesi precedenti alla richiesta di intervento).

L'ammontare dell'assegno sarà pari all'**80% della retribuzione** che sarebbe spettata al lavoratore fino ad un massimo di € 1.222,51 lordi.

Le prestazioni sono erogate alle seguenti condizioni:

- **regolarità contributiva.** Nel caso di omissione o ritardo nei versamenti da parte dell'azienda la liquidazione delle prestazioni sarà sospesa sino alla regolarizzazione della posizione aziendale;
- **verbale di Accordo sindacale** (in assenza di tale documento opportunamente firmato, la domanda di prestazione sarà messa in revisione);
- **anzianità aziendale del dipendente di almeno 30 giorni** dalla data di inizio sospensione dichiarata nell'accordo sindacale. I 30 giorni sono conteggiati in giorni di calendario, in assenza di tale requisito il lavoratore non potrà essere inserito nella domanda.

Causali Ordinarie e Straordinarie

Causali di intervento per riduzione/sospensione:

a) ORDINARIE

- Situazione aziendale dovuta ad eventi transitori non imputabile all'impresa o ai dipendenti, ivi comprese le situazioni climatiche straordinarie;
- Situazioni temporanee di mercato.

b) STRAORDINARIE

- Riorganizzazione aziendale compresi i processi di transizione, anche definiti dalla contrattazione collettiva sottoscritta dalle parti istitutive di FSBA.
- Crisi aziendale, nell'ambito di un accordo collettivo.
- Contratto di Solidarietà di cui all'art. 21, d.lgs. 148/2015, all'esito di esame congiunto presso la commissione paritetica competente.

Durata complessiva

26 settimane, pari a **130** giornate di **effettivo** utilizzo per orario di lavoro settimanale distribuito su 5 giorni, a **156** giornate per orario distribuito su 6 giorni/settimana e a **182 giornate** per orario distribuito su 7 giorni/settimana. Tali periodi devono intendersi conteggiati nel biennio mobile in capo all'azienda. Il biennio mobile va calcolato dal giorno di effettiva fruizione della prestazione e decorre dal 01/01/2023. Ogni giornata che presenti una qualsiasi riduzione dell'orario giornaliero applicato equivale ad una **giornata** di sospensione.

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Accordo Sindacale

La domanda di prestazione dev'essere protocollata, **per ciascuna mensilità di competenza**, prima dell'inizio dell'evento e comunque **entro 15 giorni dalla data di inizio dell'evento** indicata nell'accordo sindacale allegato.

L'accordo sindacale può essere relativo a più mensilità di competenza. La durata massima è **fino a 3 mensilità consecutive**. Ogni accordo deve avere come data fine l'ultimo giorno del mese.

Modalità di erogazione delle prestazioni

L'erogazione dei trattamenti di integrazione salariale avviene, previa predisposizione degli ordini di pagamento da parte degli Enti Bilaterali Regionali, sulla base della sottoscrizione di una apposita convenzione tra FSBA e ciascun Ente Bilaterale Regionale.

La prestazione viene **erogata direttamente alla lavoratrice o al lavoratore**.

TICKET DI LICENZIAMENTO

Importo 2023

L'INPS, con la Circolare n. 14 del 3 febbraio 2023, ha reso noto che il valore massimo mensile dell'indennità di disoccupazione NASpI è pari, per l'anno 2023, ad euro 1.470,99.

Di conseguenza, per l'anno 2023, il contributo di licenziamento ammonta ad euro **603,11**, per **ogni anno** di anzianità di servizio (euro 1.206,21 in caso di licenziamento collettivo).

Il valore massimo del contributo di licenziamento è pari ad euro 1.809,33, ovvero il triplo del valore annuo del contributo stesso.

Tipologie di cessazione che comportano il pagamento del contributo

Il contributo è dovuto nei soli casi di fine di un rapporto a tempo indeterminato e i datori vi sono tenuti in tutti i casi in cui tale cessazione generi in capo al lavoratore (che ha perso involontariamente la propria occupazione) il teorico diritto alla NASpI (a prescindere dalla sua effettiva fruizione).

Il versamento è obbligatorio nelle seguenti ipotesi:

- licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamento disciplinare, ossia per giusta causa o giustificato motivosogettivo;
- licenziamento discriminatorio, orale e/o nullo;
- recesso del datore durante o al termine del periodo di prova;
- recesso del datore durante o al termine del periodo formativo dell'apprendista;
- dimissioni per giusta causa ex art. 2119 del codice civile;
- dimissioni (di fatto equiparate a quelle per giusta causa) nel periodo tutelato di maternità e paternità;
- dimissioni a seguito dell'avvenuto trasferimento d'azienda;
- interruzione del rapporto di lavoro per rifiuto del lavoratore del trasferimento ad altra sede della azienda distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico, come pure nel caso di trasferimento ingiustificato, ossia non sorretto dalle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive ex art. 2103 cod. civ.;
- risoluzione consensuale a seguito della riuscita del "Tentativo obbligatorio di conciliazione", esperito ai sensi dell'articolo 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, ove il datore intenda recedere per giustificato motivo oggettivo, in quanto – in tal caso – il lavoratore ha diritto alla NASpI;
- risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura relativa alla cd.offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del D. Lgs n. 23/2015;
- licenziamento del lavoratore intermittente, se assunto a tempo indeterminato;
- licenziamento collettivo, con le particolarità evidenziate a parte;
- licenziamento per avvenuto superamento del periodo di comporto, ex art. 2110cod. civ.

Versamento: Indicazioni Operative

Circa tempi e modalità di versamento del cd. ticket, in base alle indicazioni Inps, vale quanto segue:

- l'obbligo va assolto entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro;

- stante la valenza "contributiva" di tali somme, il versamento soggiace all'ordinaria disciplina sanzionatoria prevista in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria a carico del datore.

INCREMENTO DEL TASSO DI DILAZIONE E DIFFERIMENTO E DELLE SANZIONI CIVILI

A seguito dell'aumento al 3% del Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR), deliberato dalla Banca Centrale Europea con decorrenza 08 febbraio 2023, l'INPS e l'INAIL sono intervenuti per comunicare, rispettivamente, le variazioni:

- del **tasso di differimento** e di dilazione per la regolarizzazione di debiti contributivi ed accessori di legge, nonché della misura delle **sanzioni civili** per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali;
- del **tasso di interesse per rateazioni** e dilazioni di pagamento per premi ed accessori, nonché della misura delle **sanzioni civili**.

INPS

Interesse di dilazione e di differimento

Per effetto dell'aumento del TUR al 3,00%, la nuova misura del tasso è pari al 9,00%, che va applicato nel caso di:

- regolarizzazione rateale dei debiti contributivi e relative sanzioni civili, in riferimento alle rateazioni presentate dall'08 febbraio 2023;
- autorizzazione al differimento del termine del versamento dei contributi, applicato dalla contribuzione relativa al mese di gennaio 2023.

Sanzioni civili

A seguito dell'innalzamento del TUR, il nuovo tasso applicabile nel caso di sanzioni civili connesse a mancanze nella regolarizzazione della posizione contributiva passa all'8,5% annuo.

INAIL

L'INAIL, con la Circolare n. 5 del 06 febbraio 2023, comunica che, a seguito dell'incremento del TUR, dall'08 febbraio 2023 sono variati i tassi di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori nonché per il calcolo delle sanzioni civili.

In particolare, per effetto dell'aumento del TUR al 3,00%, la nuova misura del tasso è pari:

- al 9,00% per l'**interesse** dovuto per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori;
- all'8,50% per le operazioni di calcolo delle **sanzioni civili**.

La suddetta misura sarà applicata alle istanze di rateazione presentate a partire dall'08 febbraio 2023, ovvero in data anteriore all'08 febbraio 2023, qualora la Sede non abbia ancora comunicato il piano di rateazione, o lo abbia comunicato in data 08 febbraio 2023 o successiva.

Nulla varia per le rateazioni in corso.

SMART WORKING: PROROGA AL 30 GIUGNO PER FRAGILI E GENITORI CON FIGLI UNDER 14

Il DDL di conversione del c.d. Decreto Milleproroghe, recante disposizioni urgenti in materia di termini, prevede, tra l'altro, la proroga dal 31 marzo al 30 giugno 2023 dello smart working per i lavoratori fragili appartenenti al settore pubblico e privato e, solo per i lavoratori dipendenti del settore privato, il differimento, sempre al 30 giugno, del diritto dei genitori di un figlio minore di anni 14 di rendere la prestazione con modalità di lavoro agile anche in assenza di accordi individuali.

NASPI IN CASO DI DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA, RECESSO DEL CURATORE, LIQUIDAZIONE GIUDIZIALE

Con Circolare n. 21 del 10 febbraio 2023 l'INPS fornisce istruzioni amministrative attuative delle disposizioni in materia di accesso all'indennità di disoccupazione **NASPI**, nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di **dimissioni del lavoratore, recesso del curatore o risoluzione di diritto durante la procedura di liquidazione giudiziale**.

I rapporti di lavoro in essere alla data della sentenza dichiarativa rimangono sospesi fino alla data di comunicazione - da parte del curatore - di subentro o di recesso dai rapporti medesimi. Le eventuali

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

dimissioni del lavoratore nel predetto periodo di sospensione devono intendersi rassegnate per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. e le medesime costituiscono perdita involontaria dell'occupazione, con la conseguente possibilità per il lavoratore dimissionario, ove ricorrano tutti gli altri requisiti di legge, di accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI.

CALCOLO DEL TFR: L'INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO È ESCLUSA

La Corte di Cassazione, con Sentenza n. 1581 del 19 gennaio 2023, ha sottolineato che **l'indennità sostitutiva del preavviso** di licenziamento non rientra nella base di calcolo del TFR.

Ai sensi del comma 2 dell'articolo 2120 c.c. la retribuzione annua per determinare il TFR comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese. Essa deve essere **esclusa** anche dal computo delle mensilità aggiuntive e delle ferie in quanto, comportando la risoluzione immediata del rapporto, il lavoratore (nel periodo di mancato preavviso) non ha prestato servizio.

ATTIVITÀ DI VIGILANZA 2023: SETTORI PRIORITARI DI SORVEGLIANZA

Nel documento di programmazione della vigilanza per l'anno 2023, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, evidenziando la persistente carenza di personale amministrativo adibito ad attività di supporto alle proprie attività, prevede di effettuare nel 2023 75.000 accessi ispettivi, con un incremento di circa il 18% delle ispezioni attivate nel corso del 2022.

Particolare attenzione deve essere posta all'attività di prevenzione, la quale si svilupperà in adesione alle preannunciate campagne europee ed avrà riguardo, in particolare, ai processi di valutazione dei rischi e di individuazione delle misure di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, così come all'adeguatezza dei percorsi formativi dei lavoratori, anche in collaborazione con gli organismi paritetici.

I settori prioritari sui quali indirizzare la vigilanza per le verifiche in materia di salute e sicurezza nel corso del 2023 saranno l'edilizia, l'agricoltura, la logistica e i trasporti.

Nel corso del 2023 il contrasto al **lavoro sommerso**, in tutte le sue forme, sarà l'obiettivo prioritario della programmazione.

L'attività di contrasto al sommerso sarà a tutte le forme di sommerso e quindi anche al contrasto del c.d. lavoro grigio, categoria nella quale vanno ascritti tutti quei rapporti di lavoro che, seppur formalmente regolari in quanto comunicati agli enti competenti, presentano nel concreto svolgimento elementi di irregolarità connotati da un minore impatto sugli oneri retributivi, contributivi e fiscali a carico del datore di lavoro attraverso modalità di elusione della normativa legale e contrattuale.

L'INL proseguirà, nel 2023, la sua azione di controllo e di presidio del territorio, in un'ottica multi-agenzia e in collaborazione sinergica con tutte le autorità competenti e le organizzazioni interessate al contrasto allo **sfruttamento lavorativo**.

A tale scopo, anche per il 2023, si prevede l'attivazione di specifiche task force per l'effettuazione di verifiche ispettive straordinarie multi-agenzia in contesti a maggior rischio, che richiedono l'intervento di una cospicua forza ispettiva: in tale ottica, l'INL ha elaborato una nuova proposta progettuale denominata "A.L.T. Caporalato D.U.E.- Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità", volta ad assicurare continuità al rafforzamento delle iniziative di contrasto al caporalato anche nel biennio 2023-2024.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.