

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 29 marzo 2023

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 6/2023

AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI LAVORO

IMPONIBILITÀ PREVIDENZIALE DEI BUONI CARBURANTE PER L'ANNO 2023

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023 la Legge 10 marzo 2023, n. 23, che ha convertito il decreto legge n. 5/2023. E' stata confermata la possibilità, per i datori di lavoro privati, di erogare ai propri lavoratori dipendenti, anche nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, **buoni benzina o analoghi titoli per l'acquisto di carburanti esenti**, ai fini della formazione del reddito, fino ad un massimo di 200 euro.

Va tuttavia evidenziato che, la legge di conversione **limita l'esenzione** per tali buoni **ai soli fini fiscali e ne esclude espressamente l'applicazione ai fini previdenziali**, con la conseguenza che il loro valore dovrà essere assoggettato a contribuzione sia a carico datore di lavoro che lavoratore.

In pratica, a fronte di 200 euro di **buono benzina**, il costo del lavoro lieviterà di almeno 50 euro, mentre il lavoratore subirà una trattenuta in busta della quota di contributi a proprio carico di poco meno di 20 euro.

In buona sostanza, subiranno le conseguenze delle modifiche entrambi, in quanto a fronte di 250 euro di costo sostenuto dal datore di lavoro, andranno al lavoratore 180 euro di valore.

Considerato che il testo originario del Decreto Legge n. 5/2023, entrato in vigore lo scorso mese di gennaio, portava a ritenere che, per i buoni carburante riconosciuti nel 2023, potesse trovare applicazione la medesima disciplina agevolativa fissata per il 2022 (esenzione fino a 200 euro sia fiscale che previdenziale), i datori di lavoro che, negli scorsi mesi di gennaio e febbraio, abbiano riconosciuto tali buoni ai dipendenti in esenzione anche previdenziale, dovranno necessariamente riconsiderare i relativi valori per assoggettarli a contribuzione.

N.B.: A tal fine, si attendono indicazioni da parte dell'INPS sulle modalità da seguire.

LAVORI USURANTI: ENTRO IL 31 MARZO LA COMUNICAZIONE ANNUALE

I datori di lavoro che occupano lavoratori impiegati in una delle attività considerate "usuranti" devono inviare attraverso la compilazione del modello LAV_US una comunicazione annuale all'ispettorato Territoriale del Lavoro e agli Istituti Previdenziali.

La comunicazione riferita all'anno 2022 dovrà essere inviata entro il 31.03.2023 e riguarda:

1. **lavorazioni particolarmente usuranti** (elencati all'articolo 2 del DM 19/05/1999): si tratta ad esempio di lavori svolti nel sottosuolo (es. galleria, cava, miniera), lavori ad alte temperature e lavori di asportazione dell'amianto.
2. **Conducenti di veicoli pesanti adibiti al servizio pubblico di trasporto** con capienza complessiva non inferiore ai 9 posti.
3. **Addetti al lavoro notturno, se:**
 - **Svolto a turni:** si tratta di lavoratori che prestano la loro attività di notte per almeno 6 ore, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino, per un numero minimo di giorni lavorativi annui non inferiore a 64;
 - **Svolto in modo continuativo:** per almeno tre ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo.
4. **Lavoratori addetti alla c.d. linea catena:** trattasi di lavorazioni per le quali operano le voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro elencate all'allegato 1 del D.lgs. 67/2011 (es. produzioni alimentari e bevande, confezionamento di calzature, costruzione di autoveicoli e rimorchi, ecc.).

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

AZIENDE EDILI: PAGAMENTO GRATIFICA NATALIZIA – ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILE E NUOVA FUNZIONALITÀ INSERIMENTO COORDINATE BANCARIE

Al fine di ridurre i tempi di ricezione delle somme maturate dai lavoratori, si invita ad utilizzare il sistema di incasso mediante bonifico bancario. Si segnala inoltre che è stata recentemente resa operativa nell'area riservata del lavoratore la possibilità di inserire autonomamente le coordinate bancarie che verranno pertanto acquisite dalla Cassa Edile.

Il link in calce riconduce alle istruzioni di registrazione nell'area riservata ed inserimento dell'IBAN:

[Registrazione-siceweb-area-riservata-lavoratori-CEIV.pdf](#)

REGIME DI RESPONSABILITÀ SOLIDALE IN CASO DI APPALTO

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 27 gennaio 2023, n. 2517, ha stabilito che, nel luogo di lavoro dove sono presenti i lavoratori di più imprese, i datori di lavoro devono cooperare all'attuazione delle disposizioni relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute, e, tenuto conto della natura delle attività, coordinare i metodi di protezione e di prevenzione dei rischi professionali, informarsi reciprocamente circa questi rischi e informarne i propri lavoratori e/o i loro rappresentanti, si applichino anche al subcommittente e al subappaltatore, qualora collaborino insieme nell'ambito di un medesimo procedimento (produttivo in senso lato), finalizzato alla realizzazione di una stessa opera (edilizia o di genio civile), che si compia all'interno di un qualunque luogo a ciò funzionalmente destinato e che li coinvolga entrambi in attività, ancorché parziali e diverse, sinergicamente dirette al medesimo scopo produttivo, così rendendoli reciprocamente responsabili delle omissioni degli obblighi di sicurezza nei confronti dei lavoratori in essa impiegati.

DIMISSIONI DEL LAVORATORE PADRE E NASPI

L'INPS con la circolare n. 32/2023 fornisce chiarimenti in merito alla possibilità per i padri lavoratori che si dimettono volontariamente di accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI.

La previsione trae origine dal D.lgs. n. 105 del 2022, in vigore dallo scorso 13 agosto 2022, e acquisisce dunque tale retroattiva decorrenza.

La tutela è prevista in caso di dimissioni volontarie rassegnate dal lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità fino al compimento di un anno di età del bambino.

Si ricorda che il congedo obbligatorio del padre prevede che, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successive alla nascita del bambino, il lavoratore si debba astenere dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa.

In caso di fruizione del congedo di paternità, **il divieto di licenziamento** si applica dunque **anche al padre** lavoratore **per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.**

In caso di **dimissioni volontarie** presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, è previsto il diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. Inoltre, sia la lavoratrice madre che il lavoratore padre che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso e **devono convalidare le dimissioni presso l'ITL competente.**

ULTERIORE INCREMENTO DEL TASSO DI DILAZIONE E DIFFERIMENTO E DELLE SANZIONI CIVILI

A seguito dell'aumento al 3,50% del Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR), deliberato dalla Banca Centrale Europea con decorrenza 22 Marzo 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.**

SDC SERVIZI LAVORO

Servizi integrati in materia di Lavoro

INPS

Interesse di dilazione e di differimento

Per effetto dell'aumento del TUR al 3,50%, la nuova misura del tasso è pari al 9,50%, che va applicato nel caso di:

- regolarizzazione rateale dei debiti contributivi e relative sanzioni civili, in riferimento alle rateazioni presentate dal 22 marzo 2023;
- autorizzazione al differimento del termine del versamento dei contributi, applicato dalla contribuzione relativa al mese di marzo 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 al 9% annuo.

INAIL

L'INAIL, con la Circolare n. 10 del 20 marzo 2023, comunica che, a seguito dell'incremento del TUR, dal 22 marzo 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 3,50%, la nuova misura del tasso è pari:

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

La suddetta misura sarà applicata alle istanze di rateazione presentate a partire dal 22 marzo 2023, ovvero in data anteriore al 22 marzo 2023, qualora la Sede non abbia ancora comunicato il piano di rateazione, o lo abbia comunicato in data 22 marzo 2023 o successiva.

Nulla varia per le rateazioni in corso.

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.