



NORMATIVA

PROVVEDIMENTO della SETTIMANA

Esonero contributivo lavoratori dipendenti, la proroga e l'aumento per il 2023

La Legge di bilancio 2023 (Legge n. 197/2022) ha disposto per l'anno in corso all'articolo 1, comma 281, la proroga dell'**esonero a carico dei lavoratori**, introdotto dall'articolo 1, comma 121, della precedente Legge di bilancio (Legge n. 234/2021). In questo caso, però, il beneficio è riconosciuto:

- nella misura di **2 punti percentuali**, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- nella misura di **3 punti percentuali**, 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.

La misura agevolata trova applicazione, per i periodi di paga dal **1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, per tutti i rapporti di lavoro dipendente. Restano esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Assetto della misura

Le soglie retributive (imponibile previdenziale) individuate dalla norma come massimali mensili rilevano, inoltre, non solo ai fini dell'applicabilità della riduzione contributiva, ma anche ai fini della determinazione della sua entità. Ne deriva che:

- laddove la retribuzione imponibile superi il limite pari a 2.692 euro al mese, non spetterà alcuna riduzione della quota a carico del lavoratore. Pertanto, se il lavoratore in un singolo mese percepisce una retribuzione di importo superiore a 2.692 euro lordi, per quel mese non avrà diritto al beneficio;
- laddove la retribuzione imponibile superi il limite pari a 1.923 euro, ma sia, comunque, di importo minore o pari a 2.692 euro al mese, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 2%;
- laddove la retribuzione mensile non superi il limite pari a 1.923 euro, la riduzione contributiva della quota a carico del lavoratore potrà essere riconosciuta, per il singolo mese di riferimento, nella misura del 3%.

La norma in trattazione prevede espressamente che i massimali mensili di riferimento, pari a 2.692 euro (per la riduzione del 2%) e a 1.923 euro (per la riduzione del 3%), debbano essere maggiorati, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di **tredicesima**. Tuttavia, nelle ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (ossia la quattordicesima mensilità), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva la riduzione contributiva potrà trovare applicazione solo nell'ipotesi in cui l'ammontare della **quattordicesima** mensilità o dei suoi ratei, sommato/sommato alla retribuzione imponibile, non ecceda il massimale di retribuzione mensile previsto per la legittima applicazione delle due riduzioni. Viceversa, se tale limite è superato, l'esonero in trattazione, nel mese di riferimento, non potrà trovare applicazione sull'intera retribuzione imponibile.



NORMATIVA

La durata dell'esonero

L'espresso riferimento all'applicazione della riduzione contributiva in trattazione ai periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, comporta che possono essere oggetto di esonero le sole **quote di contribuzione** a carico del lavoratore relative a rapporti di lavoro subordinato dell'anno in corso. Conseguentemente, nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia cessato il proprio rapporto di lavoro entro il **31 dicembre 2022** e, nel corso dell'anno 2023, siano state erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), su tali ultime competenze l'esonero in trattazione non può trovare applicazione.

Anche nel caso in cui in cui il lavoratore dovesse cessare il proprio rapporto di lavoro entro il **31 dicembre 2023** e, nel corso dell'anno **2024**, dovessero essergli erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), l'esonero, su tali ultime competenze, non potrà trovare applicazione. Infine, nelle ipotesi di continuità del rapporto di lavoro, si chiarisce che il beneficio non potrà trovare applicazione in riferimento agli emolumenti erogati nel corso dell'anno 2024, pur se riferiti all'annualità pregressa (quali, ad esempio, i compensi erogati per attività straordinarie).

L'esonero e le variazioni del rapporto di lavoro

Nelle ipotesi in cui si realizzino variazioni del rapporto di lavoro che comportano la **presentazione di più denunce individuali per il medesimo lavoratore** (da tempo parziale a tempo pieno o viceversa o da tempo determinato a tempo indeterminato) il limite mensile di 2.692 euro o di 1.923 euro deve riferirsi al rapporto di lavoro unitariamente considerato. Quindi, in considerazione della circostanza che il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità, sebbene si realizzi una variazione dello stesso, il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile.

Le stesse considerazioni valgono per le ipotesi di **operazioni societarie** e di **cessione di contratto** che comportano il passaggio dei lavoratori senza soluzione di continuità, nel corso del mese, da un soggetto a un altro: in tali fattispecie, infatti, il rapporto di lavoro, come previsto dall'articolo 2112 c.c., prosegue con il cessionario e si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto. Anche nell'ipotesi in cui, in costanza di un unico rapporto di lavoro, nel medesimo mese vi siano più denunce da parte dello stesso datore di lavoro (ad esempio, nelle ipotesi di personale che transita da una posizione contributiva a un'altra), il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile, riferita al predetto rapporto di lavoro.

Invece, nelle ipotesi in cui il lavoratore, nel corso di un mese, svolga la propria prestazione lavorativa **presso distinti datori di lavoro**, il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero deve essere considerato autonomamente **per ogni rapporto di lavoro**, in relazione ai distinti datori di lavoro, con riferimento al medesimo mese. Pertanto, in tali ipotesi il massimale di retribuzione imponibile da considerare ai fini della valutazione circa la spettanza dell'esonero sarà pari a 2.692 euro o 1.923 euro per ognuno dei rapporti di lavoro ammessi al beneficio.

Infine, nelle ipotesi in cui, nel medesimo mese, il lavoratore sia contemporaneamente titolare di rapporti di lavoro presso il medesimo datore di lavoro o distinti datori di lavoro (ad esempio, in forza di due rapporti di lavoro part-time) e per tali rapporti siano previste distinte e autonome denunce contributive, il massimale mensile della retribuzione deve essere valutato autonomamente per ogni singolo rapporto di lavoro.



NORMATIVA

Condizioni e compatibilità dell'agevolazione

L'agevolazione in commento non assume la natura di incentivo all'assunzione e, conseguentemente, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (articolo 31 D.Lgs. n. 150/2015). Inoltre, poiché l'esonero in questione trova applicazione esclusivamente con riferimento alla quota di contribuzione a carico del lavoratore, la misura non rientra nella nozione di **aiuto di Stato** in quanto trattasi di un'agevolazione usufruita da persone fisiche non riconducibili alla definizione comunitaria di impresa e, pertanto, insuscettibile di incidere sulla concorrenza. Pertanto, l'applicazione della predetta misura agevolativa non è subordinata all'autorizzazione della **Commissione europea** e alla registrazione nel **Registro Nazionale degli aiuti di Stato**.

Infine, il beneficio in trattazione è **cumulabile**, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro e dal lavoratore.

Riferimenti

INPS, circolare 24 gennaio 2023, n.7



NORMATIVA

LEGISLAZIONE

Flussi d'ingresso in Italia dei lavoratori non comunitari per il 2022

La determinazione annuale delle quote massime di lavoratori stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per l'anno 2022 è stata fissata con il decreto in commento, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 26 gennaio 2023.

A titolo di programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori stranieri residenti all'estero per l'anno 2022, sono ammessi in Italia, per motivi di lavoro subordinato stagionale e non stagionale e di lavoro autonomo, i cittadini stranieri residenti all'estero entro una **quota complessiva massima di 82.705 unità**. L'articolo 2 del decreto specifica che, all'interno della predetta quota massima, potranno entrare in Italia, per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo, i cittadini stranieri residenti all'estero entro una quota di **38.705 unità**. Il decreto in oggetto elenca poi le quote di lavoratori ammessi nel territorio italiano per settori e categorie. Ad esempio, per i settori dell'autotrasporto merci per conto terzi, dell'edilizia, turistico-alberghiero, della meccanica, delle telecomunicazioni, dell'alimentare e della cantieristica navale, sono ammessi in Italia per motivi di lavoro subordinato non stagionale **30.105** cittadini dei Paesi che hanno sottoscritto o stanno per sottoscrivere **specifici accordi di cooperazione in materia migratoria**, così ripartiti:

a) n. 24.105 lavoratori subordinati non stagionali cittadini di Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia-Herzegovina, Corea (Repubblica di Corea), Costa d'Avorio, Egitto, El Salvador, Etiopia, Filippine, Gambia, Georgia, Ghana, Giappone, Guatemala, India, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldova, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Perù, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Tunisia, Ucraina;

b) n. 6.000 lavoratori subordinati non stagionali cittadini di Paesi con i quali nel corso dell'anno 2023 entrino in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria (articolo 3).

I cittadini stranieri residenti all'estero, che abbiano completato programmi di formazione e istruzione nei Paesi d'origine ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. n. 286/1998, sono ammessi all'ingresso in Italia in numero di **1.000**, mentre sono **100** i lavoratori di origine italiana per parte di almeno uno dei genitori fino al terzo grado in linea diretta di ascendenza, residenti in **Venezuela** che possono accedere. Sempre nell'ambito della quota prevista all'articolo 2, è autorizzata **la conversione in permessi di soggiorno** per lavoro subordinato di: a) n. 4.400 permessi di soggiorno per lavoro stagionale; b) n. 2.000 permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale; c) n. 200 permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione europea. Possono essere convertiti in permessi di soggiorno per lavoro autonomo n. **370** permessi di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale e n. **30** permessi di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Unione europea (articolo 4).

L'articolo 6, nell'ambito della quota massima indicata all'articolo 1, ammette in Italia i cittadini stranieri residenti all'estero entro una quota di **44.000 unità** per motivi di lavoro subordinato stagionale nei settori agricolo e turistico-alberghiero. È inoltre riservata per il settore agricolo, una quota di **22.000 unità** ai lavoratori stranieri, cittadini dei Paesi indicati alla sopra citata lettera a) dell'articolo 3, comma 1, le cui istanze di nulla osta all'ingresso in



NORMATIVA

Italia per lavoro stagionale anche pluriennale, siano presentate dalle organizzazioni professionali dei datori di lavoro di Cia, Coldiretti, Confagricoltura, Copagri, Alleanza delle cooperative (Lega cooperative e Confcooperative). Tali organizzazioni assumono l'impegno a sovrintendere alla conclusione del procedimento di assunzione dei lavoratori fino all'effettiva sottoscrizione dei rispettivi contratti di lavoro, ivi compresi gli adempimenti di comunicazione previsti dalla normativa vigente. I soggetti interessati di cui ai citati articoli 3, 4 e 6 possono presentare le domande dalle ore 9,00 del sessantesimo giorno successivo alla data di pubblicazione del decreto nella Gazzetta Ufficiale fino a concorrenza delle rispettive quote o, comunque, **entro il 31 dicembre 2023**.

Riferimenti

D.P.C.M. 29 dicembre 2022

NORMATIVA

PRASSI

Accordo tra ministeri per l'ampliamento delle coperture INAIL per gli studenti

Un'intesa per l'ampliamento dei soggetti tutelati contemplati dal D.P.R. n. 1124/1965 che disciplina l'**assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali del personale della scuola** (docenti e studenti). È quanto è stato annunciato durante il secondo appuntamento del tavolo tecnico sulla sicurezza sul lavoro, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, Marina Calderone, di concerto con il Ministro dell'istruzione e del merito, Giuseppe Valditara.

La disposizione normativa attuale, infatti, limita sostanzialmente la tutela solo alle figure che "attendano a esperienze tecnico-scientifiche od esercitazioni pratiche, o che svolgano esercitazioni di lavoro (...)". In effetti, mentre per il personale docente sono stati fatti dei passi in avanti per la tutela contro tutti i rischi lavorativi, compreso l'**infortunio in itinere**, sulla scorta della giurisprudenza e con i limiti di tale strumento, lo stesso percorso non è stato compiuto per gli studenti. Al momento, lo studente ha una tutela limitata solo a pochi e limitati rischi, circostanza questa che ha determinato in quasi tutte le scuole l'attivazione di polizze assicurative private con oneri a carico delle famiglie. La modifica normativa, che si intende inserire in uno dei prossimi decreti utili, invece, chiarisce definitivamente la portata della tutela assicurativa INAIL per il personale docente delle scuole di ogni ordine e grado che conseguentemente viene a godere della stessa tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali oggi garantita al resto dei lavoratori dipendenti, compreso l'infortunio in itinere. Inoltre, la modifica amplia la tutela degli alunni e studenti in genere per tutti gli eventi verificatisi all'interno dei luoghi di istruzione e loro pertinenze o nell'ambito delle attività programmate dalle scuole o istituti di istruzione di qualsiasi ordine e grado, con esclusione degli infortuni in itinere. Si supererà, così, la limitazione alla tutela ora vigente, prevista per le sole attività tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche, ormai anacronistiche.

Riferimenti

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, comunicato 26 gennaio 2023

Parere favorevole del Garante privacy sul recepimento della direttiva whistleblowing

Il Garante privacy ha espresso parere favorevole sullo schema di decreto legislativo che dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, la cosiddetta direttiva whistleblowing. Si tratta, come noto, della disciplina a tutela delle persone che segnalano violazioni di norme, tra le quali quelle in materia di protezione dati, di cui siano venute a conoscenza in ambito lavorativo, sia pubblico, sia privato.

Dall'ambito di applicazione del decreto sono escluse contestazioni o rivendicazioni di carattere personale nei rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico e le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale o di appalti relativi ad aspetti di difesa o sicurezza nazionale.



NORMATIVA

Il Garante prende atto del recepimento, da parte del Governo, di tutte le indicazioni fornite dall'Autorità, con particolare riguardo alla nozione di violazione, al perfezionamento degli obblighi di riservatezza, alla revisione del **termine massimo di conservazione** della documentazione. Lo schema prescrive che il canale di segnalazione deve garantire la **riservatezza assoluta del segnalante**, delle persone coinvolte e del contenuto della segnalazione stessa (anche mediante il ricorso alla crittografia). Riguardo alle modalità delle segnalazioni, le stesse possono essere effettuate in **forma scritta**, anche con modalità informatiche, in **forma orale**, per telefono o attraverso sistemi di messagistica vocale oppure, infine, mediante un **incontro diretto**. Le informazioni sulle modalità per effettuare il whistleblowing devono essere **pubblicate** nel sito internet del datore di lavoro in modo chiaro, visibile e accessibile. Con le stesse modalità e garanzie di riservatezza è inoltre prevista la possibilità di **effettuare la segnalazione su di un canale esterno**, attivato presso l'ANAC, in caso di assenza o inefficacia dei canali di segnalazione interna, di timore di ritorsione o pericolo per l'interesse pubblico.

Le segnalazioni possono essere **conservate solo per il tempo necessario** alla loro definizione e comunque per **non più di 5 anni** a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale.

Riferimenti

Garante privacy, nota 24 gennaio 2023, n. 499