

CIRCOLARE LAVORO

2 MAGGIO 2023



NEWS

Dal 16 al 30 aprile 2023



ADEMPIMENTI E SCADENZE

Dall'1 al 15 maggio 2023



GUIDA PRATICA

Bando Isi 2022 al via con molte novità per imprese e professionisti

- Bando Isi: come funziona
- Bando Isi 2022: cosa finanzia
- Destinatari dei finanziamenti
- Cause di esclusione
- Come e quando presentare domanda: novità

Sommario

Fondi paritetici interprofessionali: rimborsata la formazione dei cassaintegrati	2
NASpl: cambia la procedura di domanda	5
Contratto di espansione: spettano gli incentivi all'occupazione per le nuove assunzioni	6
Lavoratori autonomi: operativa la procedura per il congedo parentale	8
Fringe benefit, a breve i flussi regolarizzativi	10
Videosorveglianza in azienda: autorizzazione INL a quali condizioni?	11
Una tantum a collaboratori, stagionali e lavoratori a termine: domande a riesame	14
Guida Pratica - Esonero contributivo con certificazione di parità di genere: come fare domanda	16
Adempimenti e scadenze	20



NEWS

Dal **16** al **30** aprile 2023

Fondi paritetici interprofessionali: rimborsata la formazione dei cassaintegrati

Si chiamano **Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua** e sono organismi istituiti per finanziare gli interventi di formazione continua del personale delle aziende aderenti.

Con decreto interministeriale 14 marzo 2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 21 aprile 2023, n. 94, sono stati definiti **criteri e modalità di rimborso** delle quote di risorse destinate ai Fondi relativamente alle annualità 2022 e 2023 e con riferimento ai percorsi formativi destinati a **lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale** in costanza di rapporto di lavoro.

Andiamo più nel dettaglio.

Fondi paritetici interprofessionali: lavoratori in CIG

La legge di Bilancio 2022 (articolo 1, comma 242, legge 30 dicembre 2021, n. 234) dispone che ai Fondi paritetici interprofessionali (art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388) che finanziano percorsi volti a incrementare le professionalità di lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro venga annualmente rimborsato, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, il versamento di cui all'art. 1, comma 722, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi dell'andamento del costo dei programmi formativi realizzati in favore dei lavoratori interessati dall'attività formativa.



NOTA BENE

Si tratta in buona sostanza della restituzione dello 0,30% del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria versato dai datori di lavoro all'INPS (art. 25 della Legge n. 845/1978) e restituito al Fondo paritetico interprofessionale a cui l'azienda ha aderito.

I percorsi formativi oggetto di rimborso sono rivolti a lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, per tutte le causali di intervento, nonché in caso di ricorso ai Fondi di solidarietà bilaterali (articoli 11, 21, comma 1, lettere a), b) e c), e 30 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148).

Contenuti dei percorsi formativi

Come disposto dal decreto interministeriale 14 marzo 2023, i percorsi di qualificazione e di riqualificazione del lavoratore destinatario di trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro, oggetto di rimborso:

- sono finalizzati a favorire il mantenimento del livello occupazionale nell'impresa;
- sono organizzati dai Fondi secondo le modalità di programmazione del conto collettivo e le regole di gestione previste dalle disposizioni vigenti;
- devono rispondere ai **requisiti** di cui all'art. 3, commi 3 e 4 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 2 agosto 2022, n. 142 ("Modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie").

Risorse destinate ai Fondi per le annualità 2022 e 2023

Per l'attuazione degli interventi formativi prima indicati, ai Fondi paritetici interprofessionali è rimborsato **l'importo complessivo di 120.000.000,00 euro** relativamente alle annualità 2022 e 2023.

Tali risorse sono assegnate annualmente tra i Fondi, con esclusione dei Fondi relativi ai dirigenti e senza tener conto di eventuali sezioni speciali dei dirigenti costituite ad hoc dagli altri Fondi, in proporzione alla media degli ultimi due anni di gettito assegnato da INPS a ciascun Fondo.

Più nel dettaglio:

per l'**annualità 2022**, le risorse sono assegnate sulla base della media del gettito assegnato da INPS ai Fondi negli anni 2020 e 2021 (allegato 1 del decreto interministeriale del 14 marzo 2023);

- per l'**annualità 2023**, le risorse saranno assegnate con successivo decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei criteri stabiliti dal decreto interministeriale del 14 marzo 2023 e considerando la media del gettito assegnato da INPS ai Fondi negli anni 2021 e 2022.

Acconto e saldo

Le risorse sono erogate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai Fondi paritetici interprofessionali nel seguente modo:

1) è previsto un acconto pari al **60% del contributo** da erogare per l'adozione, da parte dei Fondi paritetici interprofessionali, degli atti di programmazione dei percorsi di incremento delle competenze per l'ammontare degli importi ripartiti;

2) è poi riconosciuto, a saldo, il **restante 40%** del contributo sulla base degli esiti documentali degli avvenuti controlli e della rendicontazione finale delle attività da parte dei Fondi.

Adempimenti dei Fondi

L'erogazione dell'**acconto** a opera del Ministero del lavoro avviene su domanda dei Fondi da compilarsi

sulla base del modello allegato al decreto interministeriale del 14 marzo 2023 (allegato 2) entro e non oltre 9 mesi dalla data di assegnazione delle risorse.

All'**erogazione delle somme a saldo** il Ministero del lavoro provvede su domanda dei Fondi da presentare sulla base del modello ufficiale allegato al decreto in commento (allegato 3). La domanda va corredata da un report sugli interventi rendicontati e degli esiti degli avvenuti controlli sulle operazioni svolte. Al report dovrà essere allegata anche una relazione sintetica descrittiva degli esiti degli interventi posti a finanziamento. I Fondi provvedono alla richiesta del saldo entro e non oltre 24 mesi dalla data di assegnazione delle risorse.

ANPAL è tenuto a monitorare la programmazione e attuazione dei percorsi di incremento delle professionalità e a riferire annualmente gli esiti del monitoraggio al Ministero del lavoro.

NASpl: cambia la procedura di domanda

Con il messaggio 21 aprile 2023, n. 1488, l'Inps rende noto il rilascio della **nuova procedura**, in via sperimentale, per la domanda di accesso alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (**NASpl**), nell'ambito del progetto del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (**PNRR**) n. 2, c.d. Reingegnerizzazione della **NASpl** e **DIS-COLL**.

Come accedere al nuovo servizio

Accedendo al portale INPS, i cittadini potranno utilizzare il nuovo servizio di presentazione della domanda al seguente percorso: "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Per disoccupati" > "NASpl: indennità mensile di disoccupazione" > "Utilizza il servizio" > "Naspi" > "Nuova Procedura di invio domanda NASpl", previa autenticazione con SPID, CNS, o CIE.

Nuove funzionalità

Tramite la nuova procedura, il soggetto interessato potrà:

- inserire in modalità semplificata i dati nel modulo di domanda della prestazione NASpl;
- avere una visione associata dei dati inerenti ad uno specifico ambito, grazie a una riorganizzazione modulare dei "Quadri" componenti della procedura;
- visualizzare i potenziali punti di attenzione relativi alla misura, alla durata e al diritto della prestazione.

Differenze rispetto al passato

Molteplici sono le evoluzioni rispetto alla precedente versione del mese di agosto 2022. Nello specifico:

- i dati dell'ultimo rapporto di lavoro sono separati dai dati anagrafici e inseriti in una nuova schermata;
- sono stati aggiunti i controlli automatici svolti in modalità sincrona sulla base dei dati disponibili all'Istituto, tra cui (l'iscrizione ad albi professionali e/o Ordini e Casse professionali, iscrizione alla gestione Artigiani e Commercianti, titolari di Partita Iva, iscrizione alla Gestione separata);
- è stata aggiunta una nuova schermata di "Avvisi", che sottolinea eventuali criticità che possono incidere sul riconoscimento del rimborso (ad esempio, la rilevazione di causali di cessazione non ammesse, l'iscrizione ad altre gestioni con annessa indicazione dei redditi presunti, ecc.).

Regime transitorio

L'INPS infine, con il messaggio 21 aprile 2023, n. 1488, fa presente che il **precedente servizio rimarrà attivo** e accessibile per tutta la durata della sperimentazione della nuova procedura.

Terminato il periodo di prova, il nuovo servizio diverrà la modalità esclusiva di presentazione della domanda.

Contratto di espansione: spettano gli incentivi all'occupazione per le nuove assunzioni

L'impegno alle **nuove assunzioni**, elemento essenziale del contratto di espansione, non può essere considerato un obbligo di ex lege e pertanto non esclude di per sé la spettanza degli incentivi contributivi all'assunzione: è quanto chiarito dall'Inps con messaggio n. 1450 del 18 aprile 2023 con cui viene affrontata anche la questione della compatibilità o meno dell'istituto in oggetto con gli **ammortizzatori sociali**.

Contratto di espansione e obbligo di assumere

Il **contratto di espansione**, introdotto in via sperimentale in sostituzione dei contratti di solidarietà espansiva per gli anni 2019, 2020 e 2021, si applica anche per gli anni 2022 e 2023 secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 215, della legge di Bilancio 2022, che ha modificato in tal senso l'art. 41, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015.

Con l'introduzione del comma 1-ter al medesimo art. 41 viene altresì disposto che, per gli anni 2022 e 2023, il limite minimo di unità lavorative in organico non può essere inferiore a **cinquanta**, anche calcolate complessivamente in caso di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi. I datori di lavoro che abbiano quindi un organico di almeno cinquanta unità possono avviare una procedura di consultazione con il Ministero del lavoro e i sindacati più rappresentativi a livello nazionale per stipulare un contratto di espansione che comporti, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali e una modifica delle competenze professionali prevedendo, in ogni caso, l'**assunzione di nuove professionalità**.

Inoltre, l'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, che disciplina i principi generali in tema di incentivi all'occupazione, prevede che gli stessi non spettano se l'assunzione è attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva.

Relativamente a tale ultimo aspetto, acquisito il parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Inps chiarisce che l'**impegno di assumere** lavoratori a tempo indeterminato (o con contratto di apprendistato professionalizzante) assunto dal datore di lavoro in sede di sottoscrizione del contratto di espansione non integra la fattispecie di obbligo preesistente in quanto, sebbene il contratto di espansione sia volto a realizzare un ricambio della forza lavoro aziendale, la previsione di un numero di assunzioni da effettuare **non può essere considerata obbligo legale** (quale ad esempio quello previsto per il rispetto delle quote di riserva di soggetti disabili) ma semplice adempimento della previsione contrattuale. Nelle ipotesi in cui venga stipulato un contratto di espansione, infatti, il datore di lavoro decide liberamente di accedere alla misura considerando che, per attuare i programmi di reindustrializzazione e riorganizzazione e razionalizzare l'impiego delle competenze professionali in organico, è necessario un ricambio della forza lavoro.

Per approfondire SPECIALE ASSUNZIONI - Guida agli incentivi contributivi all'occupazione per il 2023

Contratto di espansione e ammortizzatori sociali

La seconda questione affrontata nel messaggio in oggetto riguarda la compatibilità o meno del contratto di espansione con l'utilizzo di ammortizzatori sociali.

A tale proposito, l'art. 31, comma 1, lettera c), del D.Lgs. n. 150/2015 dispone che gli incentivi non sono dovuti se il datore di lavoro abbia in atto **sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione riguardi di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello

posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive.

L'Inps rileva che nella stipula del contratto di espansione è implicita la volontà del datore di lavoro di porre essere un processo strutturale di reindustrializzazione e riorganizzazione, al cui interno le nuove assunzioni rappresentano un elemento essenziale sia per la sostituzione dei lavoratori in esodo sia per l'acquisizione di nuove figure professionali coerenti con la riorganizzazione e la reindustrializzazione stessa.

Ne deriva che, dato il carattere di specialità del contratto di espansione, per le nuove assunzioni previste nell'accordo è possibile accedere alle relative misure agevolative anche se siano in atto riduzioni dell'orario di lavoro.

Lavoratori autonomi: operativa la procedura per il congedo parentale

Con il messaggio n. 1459 del 19 aprile 2023, non pubblicato sul sito istituzionale, l'INPS comunica che è operativa la procedura per il **congedo parentale** a favore dei **lavoratori autonomi** e illustra le principali caratteristiche relative agli **aggiornamenti procedurali**.

Si rammenta che con la circolare del 27 ottobre 2022, n. 122, l'Istituto aveva fornito le prime indicazioni operative in merito alle novità in materia di congedo parentale per i **padri lavoratori autonomi** iscritti alla **Gestione separata**.

Successivamente, con il messaggio del 25 novembre 2022, n. 4265, l'Istituto comunicava l'apertura della procedura per la **presentazione telematica** delle domande di congedo parentale dei padri lavoratori autonomi.

In particolare, l'INPS specificava che:

- l'istanza può essere presentata anche per i periodi di astensione antecedenti la data di presentazione della domanda stessa, salvo che i periodi di congedo siano stati fruiti tra il 13 agosto 2022 e il 25 novembre 2022;
- diversamente, per i periodi successivi alla data del 25 novembre 2022, le domande devono essere trasmesse prima dell'inizio del periodo di fruizione (o il giorno stesso dell'evento).

Con il rilascio della **nuova procedura** si illustrano alcune caratteristiche principali e si evidenziano gli aggiornamenti effettuati.

Congedo parentale: valutazione della decorrenza

Con riferimento alla decorrenza del congedo, dovrà essere valutata l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022, vigente dal 13 agosto 2022.

In particolare, le domande dovranno essere così suddivise:

- le **richieste che ricadono ante 13 agosto 2022** saranno determinate con le modalità precedenti all'entrata in vigore del decreto legislativo e dunque saranno respinte;
- le **richieste che ricadono successivamente** alla predetta data, saranno valutate in base alle modifiche normative e, dunque, con i nuovi criteri.

Le domande di congedo parentale dei padri lavoratori autonomi (con periodi di astensione precedenti alla data di presentazione della domanda stessa), si considerano ammissibili a condizione che siano relativi a periodi di astensione fruiti tra il 13 agosto 2022 e la data di comunicazione della disponibilità degli aggiornamenti procedurali relativi alla presentazione telematica della domanda tramite il messaggio n. 4265 (ovvero il 25 novembre 2022).

Come funziona la procedura

La procedura ritiene ammissibile la fruizione del congedo parentale per il padre autonomo a partire dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore ed entro un anno dall'evento.

Diversamente, **non sono ammissibili** le pratiche di congedo parentale di padri autonomi con il minore che compie un anno di vita (o dall'ingresso in famiglia) durante il periodo di congedo riferito alla pratica.

Le pratiche di congedo parentale dei padri autonomi sono indennizzabili nei limiti di 3 mesi di congedo, in favore di ogni bambino.



ATTENZIONE

La procedura segnalerà eventuali sovrapposizioni. È ritenuta compatibile la fruizione del congedo parentale del lavoratore autonomo e la contemporanea fruizione del congedo di maternità o di quello parentale (anche nei casi in cui si tratti dello stesso figlio) della madre, a qualunque gestione di appartenenza.

Regime fiscale

Infine, con riferimento al regime fiscale, si evidenzia che le indennità corrisposte in sostituzione di reddito di lavoro autonomo sono assoggettate a **ritenuta a titolo d'acconto**.

L'Inps rilascia al contribuente un'apposita certificazione (CUA) valida ai fini dichiarativi.

Fringe benefit, a breve i flussi regolarizzativi

Saranno disponibili a breve i **flussi regolarizzativi** da utilizzare da parte dei datori di lavoro che hanno optato per la **variazione massiva d'ufficio** per il recupero della quota di **fringe benefit** erogata nel 2022, e sottoposta a contribuzione.

E' quanto reso noto dall'Inps con il messaggio n. 1448 del 18 aprile 2023, pubblicato ad integrazione di quanto illustrato con precedente messaggio n. 4616/2022.

Fringe benefit, recupero della quota erogata

Se, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati risulti **superiore a 3.000 euro** (limite massimo per fruire dell'esenzione da imposizione secondo quanto disposto dall'art. 12 del D.L. n. 115/2022), il datore di lavoro deve assoggettare a contribuzione l'intero importo corrisposto.

Se, invece, il valore dei beni o dei servizi prestati dovesse risultare **inferiore a 3.000 euro**, il datore di lavoro deve provvedere al recupero della contribuzione versata sul differenziale.

Fringe benefit, flussi di variazione massiva

I datori di lavoro che si avvalgono della **variazione massiva** d'ufficio, prima di procedere alla trasmissione della denuncia relativa al periodo di competenza gennaio o febbraio 2023, devono dichiarare di avvalersi della procedura di recupero tramite cassetto bidirezionale, utilizzando lo specifico oggetto "FRINGE BENEFIT FINO A € 3000", allegando dichiarazione di responsabilità che attesti che quanto esposto nel flusso Uniemens corrisponde a ciò che è stato erogato a titolo di fringe benefit.

Tale dichiarazione comporta l'automatica generazione di un ticket corrispondente al protocollo INPS e attestante l'avvenuto invio della comunicazione bidirezionale, da esporre nel flusso Uniemens stesso.

All'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, per ciascun mese interessato vanno quindi indicati i seguenti elementi della sezione <InfoAggcausaliContrib>:

- l'elemento <CodiceCausale>, indicando il valore "FRBI", avente il significato di "Recupero Fringe Benefit Art. 12 decreto-legge 9 agosto 2022, n. 155". I dati esposti con tale codice causale sono utili alla creazione delle "Regolarizzazioni DM\VIG" e all'individuazione dell'imponibile corretto relativo ai mesi oggetto del recupero;
- l'elemento <AnnoMeseRif>, indicando l'anno/mese in cui è avvenuta l'erogazione oggetto del recupero;
- l'elemento <BaseRif>, indicando l'imponibile da detrarre nel mese riferito al fringe benefit;
- l'elemento <ImportoAnnoMeseRif>, indicando "0" (zero), in quanto la contribuzione è determinata automaticamente dai processi di gestione contributiva dell'Istituto.

Con il messaggio in oggetto l'Istituto comunica che, a seguito della ricostruzione della denuncia mensile contenente i dati esposti, sta per essere generata la **procedura automatizzata di flussi regolarizzativi** che andranno a modificare, per ogni competenza indicata nell'elemento <AnnoMeseRif>, l'imponibile dei lavoratori interessati soltanto se il datore di lavoro per il medesimo lavoratore non abbia già utilizzato le variabili "FRIBEN" e "FRBDIM".

Al termine dell'elaborazione della regolarizzazione d'ufficio sarà poi dato riscontro tramite il Cassetto previdenziale del contribuente.

Il credito derivante dai flussi regolarizzativi generati dalla procedura potrà quindi essere fruito con le modalità illustrate con il messaggio n. 5159/2017.

Videosorveglianza in azienda: autorizzazione INL a quali condizioni?

Prima di installare un sistema di videosorveglianza l'azienda, in caso di **mancato accordo con i sindacati o in loro assenza**, è tenuta a richiedere specifica **autorizzazione all'Ispettorato del lavoro**. Tale tutela è applicabile anche ai **rider autonomi**.

È una delle importanti conclusioni a cui giunge l'Ispettorato nazionale del lavoro con la nota n. 2572 del 14 aprile 2023, non pubblicata sul sito istituzionale.

La nota, sulla scorta degli orientamenti del Garante per il trattamento dei dati personali, reca un vero e proprio vademecum per il rilascio, nei casi espressamente consentiti dal legislatore, dei provvedimenti autorizzativi all'installazione di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature dai quali possa derivare un **controllo a distanza dei lavoratori** nonché sulla procedura di integrazione delle autorizzazioni già rilasciate.

Controllo dell'attività lavorativa: tutele del lavoratore

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970) vieta il controllo intenzionale a distanza del lavoratore prevedendo il divieto assoluto di utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature destinati al controllo a distanza dell'attività lavorativa.

L'installazione di sistemi di videosorveglianza e di altre apparecchiature di controllo che potrebbero consentire anche il controllo a distanza dell'attività lavorativa, purché richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, è invece consentita previo accordo del datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali (in mancanza di queste, con la commissione interna).

In caso di mancato accordo con la RSA/RSU o in assenza delle rappresentanze sindacali, il datore di lavoro è tenuto a richiedere preventivamente specifica autorizzazione all'Ispettorato del lavoro.

Sistemi di videosorveglianza: mancato accordo e autorizzazione

Con la nota n. 2572/2023 l'INL ricorda innanzitutto che l'installazione di un impianto audiovisivo o di altri strumenti da cui possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori deve essere preceduta dall'accordo collettivo con le RSA e/o RSU presenti. Tale procedura è prioritaria rispetto al procedimento autorizzatorio pubblico da attivarsi, su iniziativa del datore di lavoro, solo in caso di mancato accordo con i sindacati.



ATTENZIONE

Si fa notare che la domanda di autorizzazione deve contenere la dichiarazione di assenza delle RSA/RSU o la documentazione comprovante il mancato accordo.

In nessun caso il mancato accordo o, in assenza di quest'ultimo, il provvedimento autorizzativo possono essere sostituiti dal **consenso**, seppur informato, **dei singoli lavoratori**.

Aziende multi-localizzate

Con riguardo alle imprese con più unità produttive, l'INL fa presente che:

- se le unità produttive sono ubicate in un'**area di competenza di una stessa sede territoriale INL**, è possibile presentare una sola domanda di autorizzazione all'Ispettorato territorialmente competente, che emana un unico provvedimento valido per tutte le unità produttive interessate dall'istanza medesima;
- se le unità produttive sono invece dislocate **in diverse province**, l'azienda è tenuta a presentare domanda di autorizzazione alle singole sedi territoriali dell'INL o, in alternativa, alla sede centrale.

Integrazione ad autorizzazioni rilasciate

L'impresa già autorizzata che voglia installare lo stesso sistema di videosorveglianza in una diversa unità produttiva è tenuta, in caso di mancato accordo con la RSA/RSU o in loro assenza, a presentare domanda di integrazione a condizione che l'impianto da autorizzare abbia le stesse caratteristiche e presenti le medesime modalità di funzionamento di quello già autorizzato.

Nuove aziende e assunzioni post installazione

L'azienda di nuova costituzione che, al momento della presentazione della domanda di autorizzazione, non ha in forza lavoratori ma prevede di averli quando inizierà l'attività, deve indicare nella domanda di autorizzazione il numero dei lavoratori che saranno in forza all'avvio dell'attività.

L'azienda senza lavoratori ma già attiva, con un **impianto di videosorveglianza legittimamente installato e perfettamente funzionante** e che vuole assumere del personale, può presentare domanda di autorizzazione anche successivamente purché contestualmente attesti la disattivazione dell'impianto installato a inizio attività del personale e fino al nuovo provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato del Lavoro.

Sistemi di geolocalizzazione

L'INL, con la nota n. 2572/2023, si sofferma poi sulle domande di autorizzazione relative all'installazione di sistemi di geolocalizzazione (GPS) sugli autoveicoli o su diversi dispositivi ad uso del lavoratore come sistemi palmari, cellulari, computer, ecc..

Al riguardo, facendo proprie le indicazioni del Garante privacy (in particolare, nel provvedimento n. 370/2011), l'Ispettorato del lavoro ricorda che i **dati raccolti e trattati** devono essere **limitati a quelli strettamente necessari** per il perseguimento delle finalità prestabilite e attinenti alle esigenze organizzative e produttive, di sicurezza sul lavoro o di tutela del patrimonio aziendale. La sussistenza di tali presupposti di liceità è oggetto di attenta valutazione ai fini del provvedimento autorizzativo.

**NOTA BENE**

L'INL chiarisce che non verrà chiesto all'azienda l'**elenco delle targhe dei veicoli** su cui verrà installato l'impianto.

Collaboratori e rider

Da ultimo, particolarmente interessanti si rivelano i chiarimenti resi in merito all'ambito soggettivo di applicazione della procedura di cui l'art. 4 della legge n. 300/1970, applicabile tassativamente:

- ai **datori di lavoro, imprenditori e non**, titolari di un rapporto di lavoro di tipo subordinato ed ai **lavoratori subordinati** (vale a dire coloro "che prestano la propria attività soggetti al potere direttivo e conformativo del datore di lavoro ed alle sue prerogative organizzative e di controllo");
- alle altre tipologie di lavoro per le quali sono previste le stesse tutele del lavoro subordinato. È il caso delle **collaborazioni** che si concretano in prestazioni prevalentemente personali, continuative ed eseguite secondo modalità etero organizzate, anche qualora organizzate mediante piattaforme anche digitali;
- ai **rider autonomi** che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui attraverso piattaforme anche digitali (articolo 47 bis, D.Lgs. n.81/2015).

Le tutele accordate dall'articolo 4 della legge n. 300/1970 **non si applicano invece alle prestazioni rese dai volontari**.

Una tantum a collaboratori, stagionali e lavoratori a termine: domande a riesame

Per **titolarità nel mese di novembre 2022** della prestazione **NASpl** o della prestazione **DIS-COLL** quale requisito per accedere all'indennità una tantum di 150 euro del decreto Aiuti ter deve intendersi l'aver percepito, per il mese di novembre 2022, una delle citate indennità di disoccupazione. Lo chiarisce l'INPS a latere del messaggio n. 1389 del 14 aprile 2023 con il quale l'Istituto fornisce indicazioni su come presentare **richiesta di riesame** sulle domande di indennità una tantum a favore di specifiche categorie di lavoratori (collaboratori, dottorandi e assegnisti di ricerca, stagionali, lavoratori a tempo determinato e intermittenti, lavoratori dello spettacolo), che non hanno superato i controlli accertativi sui requisiti normativamente previsti.

Una tantum di 150 euro del decreto Aiuti ter: a chi spetta

Il decreto Aiuti ter (articolo 19, commi 11, 13 e 14, del decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 novembre 2022, n. 175) riconosce una indennità una tantum di importo pari a 150 euro a favore delle seguenti categorie di lavoratori:

- titolari di rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa** (articolo 409, codice di procedura civile), **dottorandi e assegnisti di ricerca**;
- **stagionali, a tempo determinato e intermittenti**, compresi i lavoratori a tempo determinato del settore agricolo;
- iscritti al Fondo pensione **lavoratori dello spettacolo**.

La corresponsione dell'indennità, previa domanda all'INPS da parte dell'interessato, è subordinata al **possesso di specifici requisiti**.

L'INPS ha fornito le istruzioni con la circolare n. 127 del 16 novembre 2022.

Riesame delle domande di una tantum

Dai **controlli automatici effettuati dall'INPS** sulle domande di indennità sono emerse una serie di criticità che ne hanno determinato la reiezione.

Il dettaglio delle motivazioni di reiezione dell'indennità sono riportate dall'INPS (Allegato n. 1 al messaggio n. 1389/2023) unitamente alla richiesta di documentazione integrativa.

La domanda di riesame può essere proposta nel **termine, non perentorio, di 90 giorni** dal 14 aprile 2023 (data di pubblicazione del messaggio in commento) ovvero dalla conoscenza della reiezione, se successiva.

Per consultare l'esito della domanda e le motivazioni occorre accedere al "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" dalla home page del sito INPS attraverso il motore di ricerca oppure seguendo il percorso "Sostegni, Sussidi ed Indennità" > "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Strumenti" > "Vedi tutti" > "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" > "Utilizza lo strumento" > "Ricevute e provvedimenti".

Il lavoratore può proporre **istanza di riesame** mediante lo stesso servizio telematico di presentazione della domanda. Per le domande nello stato “Respinta” sono attivi il tasto “Chiedi riesame” per inserire la motivazione della richiesta e la funzione “Allega documentazione” per produrre i documenti richiesti.

Chiarimenti sui requisiti di accesso

Nella seconda parte del messaggio n. 1389/2023 l'INPS ricorda quali requisiti occorre possedere per fruire dell'indennità una tantum pari a 150 euro del decreto Aiuti ter (come delineati nella circolare n. 127 del 16 novembre 2022).

Giova segnalare, per la categoria dei dottorandi e assegnisti di ricerca, la prossima emanazione di specifiche istruzioni che saranno rese con messaggio, per risolvere, evidenzia l'INPS, “la criticità circa l'assenza dell'informazione relativa alla presenza di un contratto di dottorando/assegnista alla data prevista dalla normativa di riferimento, che ha comportato la reiezione delle relative domande”.

Beneficiari di NASpl e DIS-COLL per il mese di novembre 2022

Particolarmente importante appare infine il chiarimento fornito dall'INPS in ordine al requisito della titolarità nel mese di novembre 2022 di una delle prestazioni NASpl e DIS-COLL quale condizione di accesso all'indennità una tantum di 150 euro.

Il decreto Aiuti ter (articolo 19, comma 9, del decreto-legge n. 144/2022) riconosce l'indennità una tantum di importo pari a 150 euro anche a favore dei soggetti che nel mese di novembre 2022 sono titolari delle indennità di disoccupazione NASpl e DIS-COLL (articoli 1 e 15 del decreto legislativo n. 22/2015).

L'INPS torna sull'argomento e, con riferimento al paragrafo 1, Sezione I, Parte III, della circolare n. 127/2022, chiarisce che per titolarità nel mese di novembre 2022 di una delle prestazioni NASpl e DIS-COLL quale condizione per accedere all'una tantum di 150 euro deve intendersi **l'aver percepito la NASpl o la DIS-COLL per il mese di novembre 2022.**



GUIDA PRATICA

Bando Isi 2022 al via con molte novità per imprese e professionisti

Prenderà il via dal 2 maggio 2023 la procedura di compilazione della domanda di finanziamento relativa al **Bando Isi 2022** per le imprese che vogliono **investire in prevenzione** attraverso la realizzazione di progetti di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

La prima fase, di **compilazione e di trasmissione delle domande**, che si chiuderà alle ore 18:00 del 16 giugno 2023, sarà determinante per l'assegnazione dei **333 milioni di euro** di incentivi a fondo perduto messi a disposizione dall'INAIL.

In vista dell'importante appuntamento, è opportuno fornire a aziende e professionisti una **guida alla compilazione** delle domande di finanziamento con focus sulle novità dell'edizione.

Bando Isi: come funziona

Come ogni anno, anche nel 2023 l'Inail finanzia gli investimenti aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Lo fa con il Bando Isi 2022 destinato a tutte le imprese, anche individuali, ubicate sul territorio nazionale e iscritte alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura, ivi compresi (seppure limitatamente ad uno specifico asse di finanziamento) gli enti del terzo settore.

L'obiettivo è migliorare le condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori promuovendo attività virtuose canalizzate in progetti dettagliatamente indicati dal bando e ricompresi in 5 Assi di finanziamento.

L'avviso quadro nazionale, emesso in attuazione dell'articolo 11, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e dell'articolo 1, commi 862 e ss., della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è la cornice generale nel cui ambito si innestano gli avvisi pubblici regionali e/o provinciali a cui le imprese devono fare riferimento per ulteriori dettagli e specifiche indicazioni.



NOTA BENE

Il Bando Isi 2022 è stato approvato con la Delibera INAIL C.d.A. n. 313 del 6 dicembre 2022. L'estratto dell'Avviso è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio 2023. L'INAIL ha aggiornato le FAQ il 27 marzo 2023.

Bando Isi 2022: cosa finanzia

Per l'anno 2022 lo stanziamento complessivo è pari a 333.365.189,00 euro, suddiviso nelle seguenti tipologie di progetto ricomprese in 5 Assi di finanziamento:

- progetti di investimento - Assi di finanziamento 1.1 (156.856.189,00 euro);
- progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale e Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale - Asse di finanziamento 1.2 (5.000.000,00 euro);
- progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale dei carichi (MMC) - Asse di finanziamento 2 (40.000.000,00 euro);
- progetti di bonifica da materiali contenenti amianto - Asse di finanziamento 3 (86.509.000,00 euro);
- progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività (Ristorazione) - Asse di finanziamento 4 (10.000.000,00 euro);
- progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli – Asse di finanziamento 5 (35.000.000,00 euro di cui 25.000.000,00 euro per la generalità delle imprese agricole e 10.000.000,00 euro per giovani agricoltori organizzati anche in forma societaria).



ATTENZIONE

Le risorse indicate possono subire variazioni in aumento o in diminuzione sulla base del numero di domande di finanziamento ricevute.

Destinatari dei finanziamenti

Possono beneficiare dei finanziamenti tutte le imprese, anche individuali, ubicate sul territorio nazionale e iscritte alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura, secondo le diverse attribuzioni specificate in relazione ai diversi Assi di finanziamento.

Più nel dettaglio, i finanziamenti dell'Asse 4 (settore ristorazione) e dell'Asse 5 (settore agricolo) sono riservati alle micro e piccole imprese, escluse invece dai finanziamenti dell'Asse 1 e dell'Asse 2.

L'Asse 1.2 permette di sostenere gli investimenti per l'adozione di modelli organizzativi e responsabilità sociale anche alle imprese impegnate nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (ex alternanza scuola lavoro).

Infine, gli enti del terzo settore possono accedere limitatamente all'Asse 2 dedicato ai progetti per la riduzione del rischio da movimentazione manuale dei carichi.

**NOTA BENE**

Come chiarito dall'INAIL, possono partecipare al Bando anche le imprese sociali iscritte al Registro delle imprese.

Cause di esclusione

È importante rilevare che le imprese destinatarie dei finanziamenti di cui a uno degli Assi 1.1, 2, 3, 4 non devono aver ottenuto il provvedimento di concessione nelle tre precedenti edizioni del Bando: Isi 2018; Isi 2020 generalista e Isi Agricoltura 2019-2020 (caso di impresa con doppia contribuzione); Isi 2021.

Tale regola generale subisce le seguenti eccezioni:

- per coloro che hanno ottenuto un provvedimento di concessione nelle tre edizioni precedenti riguardante l'Asse 1.2 è fatta salva la partecipazione agli Assi 1.1, 2, 3, 4;
- per coloro che hanno ottenuto un provvedimento di concessione nelle tre edizioni precedenti per uno degli Assi 1.1, 2, 3, 4 è fatta salva la partecipazione all'Asse 1.2.

È esclusa la possibilità di ripetere la domanda per l'Asse 1.2 se si è già ottenuto un provvedimento di concessione per un progetto della stessa tipologia (1.2) nelle precedenti 3 edizioni.

Tabella riepilogativa

Imprese che nelle ultime 3 edizioni hanno ottenuto un provvedimento concessione nel seguente Asse:	A quale Asse dell'Avviso ISI 2022 possono partecipare?
Asse 1.1,2,3,4	01.02.00
Asse 1.2	1.1 ,2, 3, 4

Come e quando presentare domanda: novità

La domanda di finanziamento va presentata esclusivamente in modalità telematica tramite l'**applicativo "Isi domanda"**, in una versione rivista e semplificata.

Inoltre, per il Bando Isi 2022 il sistema di profilazione consente l'accesso ai servizi online con **due nuovi specifici** profili riservati a **professionisti e società di intermediazione delle imprese** che abbiano acquisito le abilitazioni specifiche per eseguire esclusivamente gli adempimenti connessi con la partecipazione ai bandi Isi.

Le imprese richiedenti il finanziamento Isi potranno, quindi, affidarsi a professionisti del lavoro già registrati al Portale Inail e che continueranno ad operare con le solite modalità (legge 11 gennaio 1979, n. 12, come Consulenti del lavoro) o ai nuovi intermediari Isi che dovranno risultare registrati al portale Inail e abilitati ai servizi online da parte delle sedi territorialmente competenti.

**ATTENZIONE**

L'INAIL ha chiarito che il sistema di profilazione degli intermediari Isi riguarda, per ora, la fase di compilazione della domanda e quella del caricamento della documentazione. La stessa utenza può, quindi, essere utilizzata per compilare domande di diverse ditte (in delega) mentre per l'invio della domanda tramite sportello informatico non è possibile registrarsi con lo stesso account partecipante per diversi codici identificativi domanda, ma occorre individuare tante persone fisiche (partecipanti delegati) quante sono le domande da inoltrare tramite sportello informatico, in rapporto 1 a 1.

La domanda va inviata dal 2 maggio 2023 e fino alle ore 18:00 del 16 giugno 2023.

Ciascuna impresa può presentare una sola domanda, per un solo asse di finanziamento e per una sola tipologia di progetto.

L'iter di invio della domanda online può essere completato tramite lo sportello informatico solo a raggiungimento di una soglia di ammissibilità pari a 120 punti.

Calendario - Scadenze Isi 2022

Fase	Termini
Apertura della procedura informatica per la compilazione della domanda	Decorrenza: 2 maggio 2023
Chiusura della procedura informatica per la compilazione della domanda	Scadenza: 16 giugno 2023, ore 18:00

Norme e Prassi

Inail, estratto Avviso pubblico del 1° febbraio 2023



ADEMPIMENTI E SCADENZE

Dal **1** al **15** maggio 2023

01 maggio 2023

Elemento Garanzia Retributiva Soggetti: Autorimesse

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Dirigenti - Terziario

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Scuole materne private

Corresponsione tranche una tantum Soggetti: Servizi assistenziali Anaste Confsal

02 maggio 2023

Libro Unico Lavoro, compilazione Soggetti: Compilazione del Libro Unico Lavoro con i dati riguardanti i lavoratori, per ciascun mese di riferimento, entro la fine del mese successivo.

Inps - Denuncia mensile retributiva e contributiva (UNIEMENS individuale) Soggetti: Comunicazione dei dati retributivi e contributivi, nonché delle informazioni necessarie per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni.

Cassa integrazione Soggetti: Termine per presentare domande CIGO per eventi oggettivamente non evitabili verificatisi (non Covid) nel mese precedente

Invio dei dati cassa integrazione - pagamento diretto INPS Soggetti: Invio dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS (dal mese di luglio 2022).