

informaziende

> Whistleblowing: work in progress

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La nuova normativa sopra citata – cd. "whistleblowing" – si applica sia ai datori di lavoro pubblici che a quelli privati.

I datori di lavoro privati sono interessati dalle nuove disposizioni secondo scadenze differenti, a seconda del numero di dipendenti che impiegano:

- a) le aziende che hanno occupato, mediamente, negli ultimi dodici mesi, più di 249 dipendenti, si sono dovute adeguare alle nuove norme dallo scorso 15 luglio;
- b) le aziende che hanno occupato, in media, nell'ultimo anno, almeno 50 lavoratori dipendenti, dovranno adeguarsi a partire dal prossimo 17 dicembre 2023;
- c) le aziende che, pur rimanendo sotto la soglia delle 50 unità, hanno come genere di attività i servizi ed i prodotti finanziari, la prevenzione del riciclaggio e le misure atte a bloccare il finanziamento del terrorismo, la sicurezza dei trasporti e la tutela dell'ambiente, nonché quelle che

adottano modelli organizzativi ex D. Lgs. n. 231/2001, dovranno, parimenti, adottare le misure di adeguamento entro il prossimo 17 dicembre.

In termini operativi, i datori di lavoro debbono realizzare, anche tramite appositi software, canali di segnalazione che garantiscano l'anonimato e la riservatezza del lavoratore che segnala la presunta irregolarità, del soggetto autore della presunta irregolarità e di chi, comunque, è nominato nella segnalazione.

Oggetto della denuncia possono essere tutti i comportamenti, a parere del segnalante, illeciti, di natura civile, penale, amministrativa e contabile lesivi sia di un interesse pubblico che di uno privato.

Questi canali informativi potranno essere gestiti all'interno dell'azienda, affidandone la responsabilità a personale idoneo e formato, oppure gestiti da soggetti esterni muniti di adeguata professionalità.

Le segnalazioni circa le irregolarità potranno avvenire nelle forme più disparate: per iscritto, anche con e-mail, oralmente o, qualora venga richiesto, attraverso incontri diretti.

In termini procedurali, è vietato e perseguito qualsiasi atto ritorsivo nei confronti del soggetto che segnala le presunte irregolarità, come sopra rappresentate.

L'apparato sanzionatorio, gestito dall'Autorità per l'anticorruzione (ANAC), individua sanzioni di importo variabile tra i 10.000 ed i 50.000 euro.

> Smart working: per i fragili diritto fino al 30 settembre

In applicazione del Decreto legge 4 maggio 2023, n. 48, cd. "Decreto lavoro", è stato prorogato, fino al 30 settembre 2023, il diritto di essere collocati in lavoro agile per i lavoratori fragili del settore pubblico e privato, mentre la proroga per l'accesso al lavoro in modalità agile è estesa al 31 dicembre 2023 nei confronti di lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di 14 anni, a patto che l'altro genitore non sia

contemporaneamente beneficiario di strumenti di sostegno al reddito/disoccupato e che sussista la compatibilità delle mansioni.

Assunto quanto precede, se non ci sarà una ulteriore proroga, dal 1° ottobre prossimo, i lavoratori cd. "fragili" rientreranno nella normativa generale che, in tema di smart working, prevede che siano stipulati accordi scritti con i quali le aziende disciplinano le modalità di accesso al lavoro da remoto.

> Lavoro dei minori e apprendistato stagionale

L'INL, con nota 7 agosto 2023, n. 1369, ha reso disponibili chiarimenti in tema di apprendistato di primo livello per attività stagionale svolta da lavoratori minori, con particolare riferimento all'analisi del percorso formativo/di studio seguito dal giovane rispetto all'attività svolta in apprendistato.

Si ricorda che l'apprendistato di primo livello è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani che abbiano compiuto il 15° anno di età e fino al compimento del 25° anno, la cui disciplina, in tema di formazione, è sostanzialmente rimessa alle Regioni. Con la stipula di tale contratto, si instaura un percorso formativo "duale", che si realizza in parte presso un'istituzione formativa – scuola/istituto professionale - che eroga la formazione esterna e in parte presso l'impresa che eroga la formazione interna, secondo la regolamentazione prevista dal CCNL applicato.

Nel caso di specie, l'INL sottolinea come

debba esserci necessariamente una correlazione tra standard formativi esterni e standard professionali interni, anche al fine di consentire all'istituzione formativa – scuola/istituto professionale di provenienza dello studente – di certificare le competenze acquisite dall'apprendista.

Dall'altro lato, il datore di lavoro, contattando l'istituzione formativa prima dell'instaurazione del rapporto, è chiamato a verificare l'effettiva fattibilità del contratto di apprendistato "attraverso l'accertamento della coerenza tra attività lavorative (figura contrattuale) e titolo di studio (es. qualifica/diploma)".

Assunto quanto precede, la nota precisa che, a prescindere dalla regolamentazione regionale di riferimento, il datore di lavoro e l'istituzione formativa non possono prescindere dal valutare la sussistenza di tale correlazione, anche alla luce della certificazione finale che dovrà essere rilasciata dall'istituzione formativa di provenienza dello studente e, pertanto, l'attività concreta in cui sarà impiegato il giovane in contratto di apprendistato dovrà essere coerente con gli studi svolti.

> **Prestiti ai dipendenti: quantificazione del reddito**

Con la risoluzione 25 luglio 2023, n. 44, l'Agenzia delle entrate interviene in materia di quantificazione del reddito imponibile in caso di concessione ai dipendenti di finanziamenti a tasso agevolato.

Ai sensi dell'art. 51, comma 4, lett. b) del DPR n. 917/1986, è previsto che in caso di concessione di prestiti, costituisce retribuzione in natura il 50% della differenza tra il tasso di interesse calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente al termine di ciascun anno (dal 20 settembre 2023 pari al 4,50%) e l'importo del tasso di interesse effettivamente praticato.

La normativa sopra riportata si applica anche nel caso in cui, in concreto, il soggetto che riconosce il beneficio in capo al lavoratore (in questo caso sotto forma di tasso agevolato) sia terzo rispetto al rapporto di lavoro (ad esempio un istituto bancario).

Sempre la citata risoluzione n. 44E/2023 specifica che la fattispecie sopra riportata opera anche per i familiari del dipendente, come ad esempio per i mutui, anche ove non fiscalmente a carico.

> **Welfare aziendale: estensione a 3.000 euro per i dipendenti con figli**

L'Agenzia delle entrate, con circolare 1° agosto 2023, n. 23E, ha reso disponibili i chiarimenti in merito alla previsione contenuta nell'articolo 40 del D.L. 48/2023, come convertito dalla Legge n. 85/2023, in tema di estensione fino a 3.000 euro, per il periodo di imposta 2023, della soglia di esenzione dei fringe benefit (compresi i rimborsi per le spese sostenute per utenze domestiche di

acqua, luce e gas) erogati ai lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico. Sotto il profilo soggettivo, la circolare chiarisce che la condizione inerente al carico familiare debba essere rispettata alla data del 31 dicembre 2023 e che, pertanto, nell'ipotesi di perdita dei requisiti in capo al figlio successivamente al riconoscimento del welfare esente, a fine anno dovrà essere operato il conguaglio di rettifica.

Viene poi precisato che la spettanza della maggiore soglia di esenzione è a favore di entrambi i genitori, indipendentemente dalla ripartizione del carico del figlio. Per gli aspetti formali, in riferimento all'informativa alle Rappresentanze sindacali unitarie (laddove presenti), si precisa come tale adempimento possa essere successivo al riconoscimento dei fringe benefit, purchè espletato entro la fine dell'anno 2023.

Per i dipendenti senza figli a carico, continua ad operare l'ordinario regime di esenzione fino ad € 258,23 annui per i fringe benefit erogati dalle aziende.

Da ultimo, considerando il rapporto tra il welfare aziendale e i buoni carburante di 200 euro cui al DL n. 5/2023, la circolare ribadisce che il valore dei buoni carburante ex DL n. 5/2023 deve considerarsi ulteriore rispetto alle soglie di 258,23 e 3.000 euro.

Turismo: detassazione delle mance e trattamento integrativo speciale <

L'Agenzia delle entrate, con circolare 29 agosto 2023, n. 26E, ha reso disponibili i chiarimenti interpretativi relativi alla detassazione delle mance percepite dal personale delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, secondo quanto previsto dalla legge n. 197/2022 e al trattamento

integrativo speciale di cui al DL n. 48/2023 per il lavoro notturno e straordinario festivo del turismo.

Con riferimento alle somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, le cd. mance, è stata prevista l'applicazione di "un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 5 per cento, entro il limite del 25 per cento del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro".

In riferimento al regime agevolato, il lavoratore è tenuto a comunicare al sostituto d'imposta l'eventuale insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo, nell'ipotesi in cui nell'anno precedente abbia conseguito redditi di lavoro dipendente d'importo superiore a 50.000 euro. Il medesimo lavoratore deve, altresì, comunicare al datore di lavoro, ai fini della verifica del rispetto del limite annuale delle mance agevolabili (pari al 25% del reddito percepito nell'anno per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione), l'importo del reddito percepito per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione presso altri datori di lavoro e delle eventuali mance assoggettate a imposta sostitutiva dagli stessi.

Con riferimento al trattamento integrativo speciale, che costituisce una detassazione del lavoro notturno e straordinario festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere, è stabilito che viene riconosciuta ai dipendenti una somma a titolo di trattamento integrativo speciale, esente, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e allo straordinario festivo resi nel periodo 1° giugno – 21 settembre 2023. Il trattamento è corrisposto ai lavoratori

impiegati nel settore turistico, ricettivo e termale che, nel periodo di imposta 2022, siano stati titolari di un reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 40.000 euro (tale condizione deve essere attestata dal lavoratore che richiede il trattamento in commento).

Le somme sopra indicate possono essere erogate entro il termine per l'effettuazione delle operazioni conguaglio (dicembre 2023).

Auto elettriche e assoggettamento delle ricariche <

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello 25 agosto 2023, n. 421, ha fornito delucidazioni in tema di tassazione dei rimborsi delle spese sostenute dal dipendente per la ricarica del veicolo elettrico assegnato in uso promiscuo.

In termini operativi, l'Agenzia delle entrate ritiene che l'installazione delle infrastrutture (wallbox, colonnine di ricarica e contatore a defalco) rientri nel reddito di lavoro dipendente e come tale vada tassato in modo ordinario.

Per quanto riguarda il consumo di energia, lo stesso non rientra tra i beni e servizi forniti dal datore di lavoro, ma costituisce un rimborso di spese, e, in quanto finalizzato alla ricarica degli autoveicoli assegnati in uso promiscuo, rappresenta reddito di lavoratore dipendente da assoggettare a tassazione.

Smart working e frontalieri: profili fiscali <

L'Agenzia delle entrate, con la circolare 18 agosto 2023, n. 25E, ha fornito chiarimenti sui profili fiscali dello smart working, focalizzando l'attenzione sui più recenti

orientamenti della prassi sul punto, anche ai fini dell'applicazione dei regimi agevolativi rivolti alle persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia per svolgere un'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano (c.d. regimi speciali per lavoratori impatriati e per docenti e ricercatori).

Nella seconda parte della circolare viene analizzato il trattamento fiscale dei compensi corrisposti ai lavoratori cd. "frontalieri".

Si ricorda che lo status di "frontaliere" è differente a seconda che si applichi la normativa previdenziale o quella fiscale.

In relazione agli Accordi europei di sicurezza sociale, il lavoratore frontaliere viene inquadrato come quel lavoratore, sia dipendente che autonomo, che svolge la propria attività in uno Stato membro diverso da quello in cui risiede e che ritorna nello Stato di residenza, in linea di massima, quotidianamente o almeno una volta alla settimana.

Per il settore tributario, la regolamentazione della tassazione deve invece essere individuata nelle legislazioni nazionali e nelle singole Convenzioni contro le doppie imposizioni e/o accordi stipulati tra gli Stati di volta in volta interessati.

➤ Incentivo assunzioni NEET: istruzioni operative

L'Istituto, con circolare 21 luglio 2023, n. 68, fornisce le indicazioni operative per la fruizione dell'incentivo NEET, introdotto dal DL. n. 48/2023, come convertito dalla Legge n. 85/2023.

L'incentivo in trattazione, finalizzato a sostenere la stabile occupazione giovanile, è destinato alle assunzioni a tempo indeterminato, anche in somministrazione, in apprendistato professionalizzante e a tempo parziale, effettuate nel periodo compreso tra il 1° giugno 2023 e il 31 dicembre 2023.

L'accesso a tale incentivo è previsto a favore di lavoratori che rispettano i seguenti requisiti:

- non abbiano compiuto il 30esimo anno di età;
- non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi e formazione;

- siano registrati al Programma operativo nazionale iniziativa occupazione giovani.

La misura dell'incentivo è pari al 60% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, ed è ridotta al 20% in presenza di cumulo con altri esoneri.

Per la fruizione dell'incentivo in trattazione è necessario inoltre verificare il rispetto delle diverse condizioni previste in tema di generale fruizione degli incentivi e dalla normativa di cui al DL. n. 48/2023.

Interessi e sanzioni: riflessi per la variazione del TUR ◀

L'INPS, con circolare 31 luglio 2023, n. 71 e l'INAIL, con circolare 31 luglio 2023, n. 37, intervengono circa la variazione del tasso di interesse previsto per interessi di dilazione e differimento, nonché per le

somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Gli interventi amministrativi sopra riportati sono conseguenti alla decisione di politica monetaria adottata in data 27 luglio 2023 dalla Banca Centrale Europea, con cui l'exTUR è stato innalzato al 4,25% dallo scorso 2 agosto 2023.

A partire tale data, il tasso di differimento applicato è pari al 10,25%.

Varia anche il tasso applicato ai fini della quantificazione delle sanzioni civili in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi e premi, che sale al 9,75%.

Si segnala che con recente provvedimento della BCE, dal 20 settembre scorso, il TUR è stato nuovamente innalzato al 4,50% e, pertanto, i tassi sopra riportati si incrementano dello 0,25%.

> **Opzione donna: chiarimenti in merito all'accesso**

L'Istituto, con messaggio 6 luglio 2023, n. 2547, ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla possibilità di accedere alla pensione anticipata - c.d. "Opzione donna" - in presenza di richiesta di riscatto di periodi anteriori al 1° gennaio 1996.

In tali ipotesi, e per i suddetti periodi, il criterio di calcolo è quello "a percentuale" e su richiesta "agevolato", se il riscatto riguarda il corso universitario di studio.

> **NASpl: nuovo servizio di presentazione delle istanze**

L'Istituto, con messaggio 7 luglio 2023, n. 2570, ha reso disponibili indicazioni operative relative al nuovo servizio di presentazione telematica della domanda di NASpl.

Viene specificato come, a seguito degli aggiornamenti eseguiti, in fase di compilazione dell'istanza, il sistema rilevi in automatico l'eventuale sussistenza delle seguenti situazioni:

- l'iscrizione ad Albi professionali e/o a Ordini e Casse professionali;
- l'iscrizione alle Gestioni autonome INPS Artigiani e Commercianti;
- la titolarità di partita IVA;
- l'iscrizione alla Gestione separata INPS.

Congressi, fiere ed eventi: < modifich

L'Istituto, con circolare 3 agosto 2023, n. 75, illustra le novità, in materia di PrestO – contratti di prestazione occasionale gestiti attraverso apposito Piattaforma INPS – apportate alla normativa vigente dal DL. n. 48/2023, per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento.

In termini operativi, gli utilizzatori in oggetto ammessi al nuovo regime, che abbiano alle proprie dipendenze fino a 25 lavoratori a tempo indeterminato, sono esclusivamente quelli che svolgono quale attività primaria e/o prevalente una tra quelle contrassegnate da appositi codici Ateco2007 (per appalti di opere o servizi vige, per qualsiasi settore, di divieto di ricorso ai PrestO).

Con la nuova normativa, a decorrere dall'anno 2023, le aziende rientranti nei citati codici Ateco, possono utilizzare il contratto di prestazione occasionale ed erogare compensi fino a 15.000 euro nei confronti della totalità dei prestatori (la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per determinate categorie di prestatori).

➤ **Mod. OT23: disponibile
modulistica e istruzioni**

L'Istituto, con comunicato 4 agosto 2023, rende noto che sono disponibili sul proprio sito la versione aggiornata del

modulo OT23 e la relativa guida alla compilazione, per inoltrare la domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione per l'anno 2024.



CCNL: Variazione degli istituti contrattuali e rinnovi

AUTOSCUOLE	Erogazione della sesta rata - delle dieci mensili previste - di arretrati, come disposto dal verbale di accordo del 14 Marzo 2023, a copertura del periodo 01/01/2021 - 28/02/2023.
CCNL FUNZIONI LOCALI FUNZIONICENTRALI SCUOLA PUBBLICA	A partire dalla mensilità di Agosto, deve essere erogato un Emolumento accessorio Una tantum, da corrispondersi per 13 mensilità, con riconoscimento degli arretrati spettanti dal 1° gennaio 2023.
METALMECCANICI Confindustria	Agli operai già in forza alla data del 31/12/2008, che cessano in corso d'anno, vanno erogati i dodicesimi maturati pari ad annue 11hh e 10mm a titolo di "Elemento individuale annuo di mensilizzazione ex CCNL 20/01/2008".
PORTO DI GENOVA	Le Aziende che non hanno provveduto all'erogazione nel mese di Luglio dovranno, con la mensilità di Agosto, corrispondere l'acconto sul premio in base alle giornate di presenza, come da accordo sottoscritto in data 24/07/2023.istituto contrattuale.
SCUOLE PRIVATE RELIGIOSE Agidae	Premio professionalità.
SCUOLE PRIVATE MATERNE Fism	Contratto a tempo determinato - Orario di lavoro.



**CONFINDUSTRIA
GENOVA**
Associazione Industriali
della Provincia di Genova

**Il più importante
punto di riferimento
dell'industria privata genovese**

Via S. Vincenzo, 2 - 16121 Genova
Tel. 010.83381 - Fax 010.8338225
www.confindustria.ge.it
Delegazione di Chiavari - Viale Arata, 3 - 16043 Chiavari
Tel. 0185.309761 - Fax 0185.324845



**ASSOCIAZIONE
PROPRIETÀ
EDILIZIA**

**Al servizio dei proprietari
di case dal 1914**

Via XX Settembre, 41 - 16121 Genova
Tel. 010.565149 - 010.565768 - Fax 010.543563



**Centro Formazione eDotto
Parodi School**

Formazione a costo zero:
chiedici come ottenere il contributo
riservato alla tua azienda!

Via Martiri della Libertà, 303r
Campomorone - 16014 GENOVA

Claudio Favafabbi: 340 810 3345
Alessandra Romano: 340 598 8041



Comsas s.r.l.

Comsas S.r.l. è al servizio dei clienti dello
Studio Associato Lupi & Puppo.

Rilevazione Presenze WEB Zucchetti
(rilevatori a muro, rilevatori virtuali, APP su
mobile).

Software applicativi: presenze, work flow,
trasferte, note spese, timesheet, human
resources.

Preventivi, analisi delle configurazioni,
installazione ed assistenza diretta al cliente.

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15
Tel. 010 84 62 71 - comsas@comsas.it



ASSOCIAZIONE SINDACALE NAZIONALE
DEI DATORI DI LAVORO DOMESTICO
Associazione riconosciuta

Competenti noi, senza problemi voi

Conulenza e servizio di contabilità del personale domestico

Sezione di Genova
Via Martin Piaggio 15 - 16122 Genova
Tel. 010.8462701 -
www.assindatcolf.it



**PROGETTO
SICUREZZA S.r.l.**

Check-up gratuito degli adempimenti per la sicurezza sul lavoro
Valutazione dei rischi D.Lgs. n. 81/08
Legislazione ambientale su rifiuti, scarichi ed emissioni
Sistemi qualità norme ISO 9000/14000
Igiene degli alimenti e sistema HACCP Reg. CE n. 854-04
Formazione del personale



joblab

JOBLAB COMSAS SRL - SOCIETÀ TRA PROFESSIONISTI

Via Leone XIII N. 14 CAP 20145 - MILANO

Joblab Comsas Srl STP è una Società tra Professionisti che si occupa dell'attività di
elaborazione paghe e consulenza del lavoro, contributiva previdenziale e
assistenziale; svolgimento di pratiche ed adempimenti amministrativi a favore di terzi.
L'attività è svolta dal 2001 e le aziende gestite sono localizzate principalmente in
Lombardia.

Questa pubblicazione è redatta a cura dello Studio Associato LUPI & PUPPO

dott. Paolo Puppo
rag. Paolo Michelotti
avv. Alessandro Lupi
rag. Maria Pia Bertini
dott.ssa Rosanna Iacovera

dott.ssa Cristina Biancalani
dott.ssa Marisa Raggio
rag. Stefano Dagnino
rag. Daniela Grillà
dott.ssa Federica Castagnola

dott.ssa Giulia Michelotti
dott. Michele Tolle
dott.ssa Chiara Panealbo
dott. Matteo Puppo
dott.ssa Suarda Marini

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15 - Tel. 010.84.62.71 - www.lupipuppo.it
20145 Milano - Via Leone XIII, 14 - Tel. 02.48.59.131 - www.joblab.it
16154 Genova Sestri Ponente - Via Buccari, 9 - Tel. 010.84.62.71
17031 Albenga (SV) - Reg. Cime di Leca, 31 - Tel. 0182.560712
e-mail: informaziende@lupipuppo.it - lupipuppo@lupipuppo.it

**Il notiziario è redatto con la collaborazione
dello Studio Ansaldo Loero & Associati in Chiavari**