



**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

CIRCOLARE N. 1 AGOSTO 2023

CAPITOLO 1

LE NOVITÀ PER IL CONTRATTO A TERMINE E PER QUELLO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO, DOPO LA CONVERSIONE DEL DECRETO LAVORO

Con la recente conversione del D.L. 48/2023 (Decreto Lavoro) si delineano in via strutturale le novità riguardanti il contratto a tempo determinato. Per sintetizzare si potrebbero distinguere queste linee di intervento:

- modifica delle causali previgenti per contratti a durata prefissata, anche per sommatoria, superiore ai 12 mesi;
- modifica per i casi di rinnovo contrattuale;
- nuova regola transitoria di salvaguardia per il conteggio dei suddetti 12 mesi.

In tema di causali, oltre l'ampia delega concessa alle parti sociali, in relazione alla definizione delle stesse in ambito di contrattazione, si rileva una provvisoria possibilità per le parti del contratto individuale, fino al 30 aprile 2024, di andare a individuare la specifica necessità che comporta e giustifica il superamento del periodo acausale, sempre che la contrattazione collettiva non abbia già regolamentato detta questione. Il riferimento a "*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*" richiama in toto le vecchie causali, con tutti i loro potenziali problemi di contenzioso; il ricorso a tale strumento, sul piano individuale, risulta quindi molto delicato.

Altra novità è la sostanziale parificazione tra proroghe e rinnovi in tema di necessità di apposizione di causale. Si ricorderà come, nella disciplina previgente post Decreto dignità, nel caso di proroga la causale avrebbe dovuto essere inserita solo nel momento in cui, con quella specifica proroga, la durata contrattuale andava a superare i 12 mesi. Diverso era invece il discorso per il caso di rinnovo contrattuale, dato che proprio in sede di rinnovo, al di là della precedente durata del contratto a termine, scattava inesorabile l'obbligo di casuale. Con la recente novità entrambi tali istituti non necessitano di causale se il rapporto di lavoro resta nell'ambito della durata massima acausale (12 mesi).





Infine, una regola di salvaguardia, dal valore transitorio ma molto rilevante. In sostanza il Legislatore, tracciando una netta linea tra le regole ante e post Decreto lavoro, è andato a indicare come per il calcolo del periodo di 12 mesi si tenga “*conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto*”. Una sorta di ripartenza del conteggio del periodo acausale a partire dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del D.L.). Si noti come il nuovo conteggio sia legato ai “*contratti stipulati*” a far data dal 5 maggio scorso, non rilevando pertanto quei contratti a termine stipulati in precedenza e scadenti dopo la suddetta data; come si può valutare, in tal modo potrebbero verificarsi casi con periodo acausale anche molto lungo (mai, comunque, oltre i 24 mesi, durata massima del tipo contrattuale per rapporti tra le medesime parti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale).

Quest’ultima norma pone tuttavia alcuni interrogativi di ordine operativo, per cui sarà necessario attendere le istruzioni amministrative che verranno emanate dal Ministero.

Si riscontrano inoltre delle novità anche in relazione alla disciplina dei rapporti in somministrazione a tempo indeterminato. Si ricorda che, salvo diversa previsione dei Ccnl applicati dall’utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati, con contratto a tempo indeterminato, non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l’utilizzatore al 1° gennaio dell’anno di stipula del sopra indicato contratto.

La novità proposta dal Decreto lavoro specifica che, dal conteggio relativo al limite appena evidenziato, dovranno essere esclusi:

- quei lavoratori assunti dall’Agenzia di somministrazione con contratto di lavoro in apprendistato;
- quei soggetti che risultano disoccupati e che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali;
- quei soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, come individuati dal Decreto Ministeriale del 17 ottobre 2017.

CAPITOLO 2

PROROGATO IL DIRITTO ALLO *SMART WORKING* PER I GENITORI DI FIGLI UNDER 14, LAVORATORI FRAGILI E A RISCHIO

Si informano i Signori Clienti che, in sede di conversione in legge del D.L. 48/2023, sono state disposte 3 proroghe in riferimento al diritto allo *smart working*, in particolare per genitori di figli *under 14*, lavoratori fragili e lavoratori a rischio sulla base della valutazione del medico competente, con diverse modalità. In riferimento a esse, il Ministero del lavoro, con il recente comunicato stampa del 3





luglio 2023, ha reso noto che le relative comunicazioni dovranno essere trasmesse mediante la compilazione dei *template* aggiornati e disponibili sul sito del Ministero del lavoro, seguendo la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile al sito **servizi.lavoro.gov.it**, denominato "Lavoro Agile".

Lavoratori fragili – È stato prorogato al 30 settembre 2023, mediante l'aggiunta dell'articolo 28-*bis*, D.L. 48/2023, il termine del diritto al lavoro agile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati (L. 197/2022, articolo 1, comma 306) affetti dalle patologie e condizioni individuate dal D.M. 4 febbraio 2022.

In base a tale disposizione il datore di lavoro deve assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione, compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Genitori figli *under 14* – L'articolo 42, D.L. 48/2023, richiamando il D.L. 24/2022 (articolo 10, comma 2 e punto 2, allegato B), che, a sua volta, rinvia al D.L. 34/2020, articolo 90, commi 1 e 2, ha prorogato il diritto allo *smart working* fino a 31 dicembre 2023, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Il comma 2, articolo 90 precisa poi che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Nel caso in cui non vi siano incompatibilità legate alla tipologia di prestazione, si ritiene che la disposizione riconosca ai lavoratori un diritto soggettivo pieno, che di per sé non richiederebbe né accordo con il datore di lavoro né esplicito consenso da parte di quest'ultimo, fermo restando le eccezioni sopra indicate legate a condizioni soggettive dell'altro genitore.

La valutazione della compatibilità deve poi limitarsi alle mansioni specificatamente assegnate al lavoratore: in caso di assenza di compatibilità, il lavoratore non può richiedere una diversa organizzazione del lavoro che, mediante l'assegnazione temporanea a nuove mansioni, compatibili con il lavoro agile, e la sostituzione nelle precedenti da parte di lavoratori in forza gli consenta di svolgere in tale modalità la prestazione di lavoro.





Su tale, aspetto, quindi vi è una profonda differenza con il diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili (da intendersi come i lavoratori affetti dal decreto del Ministero della salute 4 febbraio 2022), in quanto per quest'ultimi il diritto al lavoro agile travalica i limiti di compatibilità delle mansioni, potendosi sostanziare per espressa previsione di legge anche attraverso l'assegnazione a una mansione diversa purché sia compresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

Lavoratori a rischio - L'articolo 42, D.L. 48/2023, richiamando il D.L. 24/2022 (articolo 10, comma 2 e punto 2, allegato B), che, a sua volta, rinvia al D.L. 34/2020, articolo 90, commi 1 e 2, ha prorogato il diritto allo *smart working* fino a 31 dicembre 2023 anche per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da *virus* SARS-CoV-2, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischio accertata dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

Anche in questo caso la modalità agile deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

CAPITOLO 3

DECRETO LAVORO E TRASPARENZA

Si comunica che il Decreto Lavoro (D.L. 48/2023) è stato convertito con modificazione tramite la L. 85/2023.

In particolare, in relazione al decreto trasparenza (D.Lgs. 104/2022) si rilevano le seguenti modifiche:

- la possibilità di fornire parte delle informazioni tramite rimando al riferimento normativo e/o del contratto collettivo;
- obbligo per il datore di lavoro di consegnare al dipendente la contrattazione collettiva applicata in azienda anche tramite utilizzo del portale e/o del sito aziendale;
- obbligo per il datore di lavoro di informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.





CAPITOLO 4

TRATTAMENTO INTEGRATIVO PER DIPENDENTI DEL COMPARTO DEL TURISMO

Con uno stanziamento di ben 54,7 milioni di euro per il 2023, il Legislatore ha introdotto, con la legge di conversione 85/2023 del D.L. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro), una specifica forma di sostegno a favore dei dipendenti di imprese del settore turistico alberghiero, inclusi gli stabilimenti termali.

Più specificatamente viene previsto un trattamento integrativo speciale pari al 15% delle retribuzioni erogate per prestazioni di lavoro notturno e straordinario effettuate nei giorni festivi, che non concorre alla formazione del reddito. Tale regime potrà essere richiesto dai lavoratori allorquando sussistano specifiche condizioni di cui si dirà più oltre.

Come anticipato, la misura agevolativa, stante il tenore letterale della norma, è applicabile esclusivamente per le prestazioni rese nei giorni festivi compresi nell'intervallo tra il 1° giugno 2023 e il 21 dicembre 2023. Salvo diverso avviso dell'Agenzia delle entrate, beneficiari del trattamento integrativo sono i lavoratori subordinati che nell'anno 2022 abbiano avuto un reddito da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro e siano dipendenti di aziende del settore turistico e alberghiero. L'applicazione del beneficio non è automatica ma gli interessati dovranno presentare una specifica istanza al datore di lavoro.

Nella prassi quindi l'interessato dovrà dichiarare:

- la volontà di vedersi applicato il trattamento previsto dall'articolo 39-*bis*, D.L. 48/2023;
- la sussistenza di un reddito di lavoro dipendente realizzato nel 2022 fino a 40.000 euro.

A seguito del riconoscimento del trattamento il sostituto di imposta provvederà a versare le ritenute utilizzando il modello F24. Occorrerà quindi attendere le indicazioni dell'Agenzia delle entrate prima di poter procedere.

CAPITOLO 5

INDICAZIONI E TUTELE PER TEMPERATURE ELEVATE

Si informano i Signori clienti che l'INL, con nota n. 5056/2023, e l'Inps, con messaggio n. 2729/2023, hanno fornito importanti indicazioni per i datori di lavoro in riferimento alla tutela dei lavoratori in merito al rischio legato ai danni da calore.

L'INL, con nota n. 5056/2023, affronta profili strettamente legati alla salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, la nota, di estrema attualità viste le temperature climatiche del periodo, intende





assolvere a una doppia valenza, come monito in sede di attività di vigilanza ispettiva, e di supporto per le aziende ai fini di formazione e prevenzione.

Il dato di partenza è costituito dall'innalzamento del rischio infortunistico connesso alla presenza di temperature elevate.

La nota dell'INL evidenzia come alcune attività siano maggiormente esposte per caratteristiche strutturali a tale rischio, richiamando tra le altre l'edilizia civile e stradale, il comparto estrattivo, il settore agricolo e della manutenzione del verde, quello marittimo e balneare.

Viene poi precisato che rappresenta un fattore decisivo ai fini della definizione del rischio la collocazione temporale della prestazione, con particolare riferimento alla fascia oraria di maggior calore termico (14:00 – 17:00).

Rilevano, inoltre le mansioni, le attività che richiedono intenso sforzo fisico, anche abbinato all'utilizzo di dispositivi di protezione individuale (DPI); l'ubicazione del luogo di lavoro; la dimensione aziendale; le caratteristiche di ogni singolo lavoratore (età, salute, status socioeconomico, genere).

Come noto, anche il rischio da calore rientra nell'ambito della valutazione dei rischi di cui all'articolo 28, D.Lgs. 81/2008, che richiede l'individuazione e l'adozione, da parte del datore di lavoro, di misure di prevenzione e protezione.

Da ultimo la nota ricorda come sia possibile ricorrere a strumenti di ammortizzazione sociale con la causale "eventi meteo" al registrarsi di temperature oltremodo elevate (intendendosi per tali quelle oltre i 35 gradi), risultanti da bollettini meteo.

Su quest'ultimo aspetto l'Inps, con messaggio n. 2729/2023, riepiloga le indicazioni e le condizioni per poter accedere agli ammortizzatori sociali per eventi meteo connessi a temperature elevate.

Il messaggio in trattazione ricorda come il caso di sospensione o riduzione dell'attività derivante da elevate temperature possa essere gestito con il ricorso ad ammortizzatori sociali per eventi meteo nelle ipotesi in cui le temperature risultino superiori a 35 gradi centigradi.

È ammesso il ricorso a strumenti di sostegno al reddito anche per temperature inferiori laddove sia, però, superiore quella concretamente percepita.

Il messaggio Inps n. 2729/2023 specifica, poi, come possano essere dirimenti ai fini delle valutazioni elementi collaterali quali la tipologia di attività svolta, le modalità di esecuzione e la sua collocazione temporale, mentre al ricorrere delle condizioni climatiche è del tutto indifferente il dato che le stesse siano svolte all'aperto ovvero al chiuso.

Il trattamento di integrazione salariale è, inoltre, riconosciuto in tutti i casi in cui il datore di lavoro disponga la sospensione/riduzione dell'attività su indicazione del responsabile della sicurezza.





Il ricorso all'ammortizzatore per eventi meteo è ammesso anche per datori di lavoro tutelati dal Fis e dai fondi di solidarietà bilaterali ex articoli 26 e 40, D.Lgs. 148/2015, dovendosi tuttavia tenere conto della tipologia di attività lavorativa e delle relative modalità di svolgimento.

CAPITOLO 6

SERVIZIO INFORMATIVO PER L'ISCRIZIONE ALLA GESTIONE SEPARATA INPS

L'Inps, nell'ambito di una attività di riordino operativo – amministrativo riguardante la gestione separata (messaggio n. 1340/2023 con pubblicazione della Direttiva n. 6 - "*Linee Guida in materia di Gestione separata*"), intende svolgere un lavoro di aggiornamento dei conti individuali, di potenziamento dell'efficacia delle attività di recupero crediti contributivi, di facilitazione dell'accesso ai servizi e di riduzione del contenzioso.

Tutto questo dovrebbe comportare una corretta e costante gestione dei dati, tramite controlli preventivi e automatizzati, l'utilizzo tempestivo dei dati fiscali, nonché l'integrazione tra le banche dati inerenti alle diverse gestioni anche tramite l'accesso alle informazioni presenti nel casellario dei lavoratori attivi e in quello dei pensionati.

L'obiettivo, inoltre, sarà quello di migliorare la diffusione, a livello centrale e territoriale, delle conoscenze della normativa, delle prassi e delle procedure informatiche di riferimento per i soggetti obbligati all'iscrizione alla gestione separata.

L'Istituto previdenziale ha quindi emanato un primo messaggio, il n. 2298/2023, nel quale indica nel dettaglio le operazioni in corso.

L'adempimento su cui porre l'attenzione è l'obbligo di iscrizione alla gestione in esame, come disciplinato dall'articolo 2, comma 27, L. 335/1995, che grava su tutti i lavoratori a essa assoggettabili: sia quelli per i quali l'obbligo contributivo è in capo all'azienda committente, ossia i c.d. lavoratori parasubordinati; sia quelli che producono reddito da esercizio di attività di arti e professionisti di cui all'articolo 53, comma 1, Tuir, c.d. liberi professionisti non iscritti a una propria cassa previdenziale obbligatoria.

Per tale procedimento è previsto che la procedura informatica Inps, in assenza di una specifica domanda di iscrizione da parte del soggetto obbligato, registri in automatico i seguenti elementi: la data più remota di inizio attività denunciata nel flusso delle denunce Uniemens per i lavoratori parasubordinati; la "*data del periodo di competenza*" più risalente nel tempo inserita sul modello f24 del versamento effettuato dal libero professionista.





Un problema, in tale automatismo, potrebbe rivelarsi quando questi ultimi dati non coincidessero con la data effettiva di inizio attività, cui è legata l'iscrizione alla gestione separata, con conseguenze negative sulla posizione contributiva dell'assicurato.

Per evitare disallineamenti è stato quindi previsto di effettuare una specifica comunicazione ai soggetti interessati, per i quali risultino esistenti flussi Uniemens o versamenti in assenza dell'iscrizione; detta comunicazione sarà attivata mediante l'applicazione MYINPS e tramite posta elettronica, con l'invio di un messaggio "di invito" all'iscrizione stessa. La prima fase di tale progetto ha avuto inizio a decorrere dal 26 giugno 2023.

In sostanza tale procedura consisterà nell'invviare al soggetto (lavoratore autonomo libero professionista ovvero parasubordinato), che non abbia mai presentato istanza telematica di iscrizione, una comunicazione, nella quale si specifica che non è presente detta domanda e che, nel caso in cui il contribuente non proceda alla regolarizzazione, l'Istituto provvederà in automatico a valorizzare la data di iscrizione con "la prima data di inizio attività indicata dal primo versamento utile o dal primo anno di dichiarazione dei redditi" per i liberi professionisti e "la prima data di inizio attività indicata dal committente tramite i flussi di denuncia dei compensi erogati" per i parasubordinati.

Quest'ultima indicazione è stata ribadita nel successivo messaggio n. 2535/2023, dove viene evidenziato un aspetto molto particolare. Secondo l'Inps, infatti, nel caso di lavoratore soggetto alla gestione separata sia in quanto "parasubordinato" (ad esempio, come collaboratore coordinato e continuativo, amministratore di società, revisore o sindaco, o componente di commissione o collegio oppure lavoratore autonomo occasionale) sia in quanto "lavoratore autonomo professionista", si dovrà effettuare l'adempimento dell'iscrizione per entrambe le 2 tipologie, cui corrispondono 2 distinte posizioni anagrafiche per tipologia, funzionali a consentire al contribuente e all'Istituto di accreditare correttamente la contribuzione previdenziale in relazione alle distinte date di inizio attività. In particolare, viene evidenziato che per i lavoratori autonomi professionisti l'iscrizione prevede in automatico l'apertura del "Cassetto previdenziale per liberi professionisti", attraverso il quale è possibile verificare, tra gli altri, la propria posizione contributiva, la presenza di eventuali anomalie relative alla compilazione del quadro RR, sezione II, della dichiarazione dei redditi o la presenza di posizioni debitorie.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Firma
Cdl Vincenzo Dimatteo

