



LA CIRCOLARE LAVORO & PREVIDENZA

LA CIRCOLARE ROSSA

PREMESSA

La circolare mensile “Lavoro & Previdenza”, predisposta dallo Studio, è un servizio a supporto degli uffici amministrativi e HR delle Aziende Clienti in ordine alle principali novità normative settoriali del periodo.

Viene pubblicata sul nostro sito internet www.negriassociati.com nella prima decade di ogni mese ed inviata a mezzo posta elettronica ad ogni Cliente con la finalità di fornire un primo affiancamento informativo, in sintesi e costante, delle novità normative che riguardano il mondo del lavoro e della previdenza.

Per garantire un rapido accesso ai soli argomenti che interessano è possibile accedere agli articoli scelti attraverso il sommario interattivo semplicemente “cliccando” sul titolo di interesse.

Per ogni approfondimento si rimane a disposizione.

STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Settore Lavoro & Previdenza





Sommario

Le informative per l'azienda

News novembre	2
Flussi d'ingresso 2023-2025	13
Decreto proroghe	15
Primi chiarimenti ministeriali sul decreto lavoro	16
Familiari a carico in CU	31
Adempimenti per apprendistato di primo livello	34
Rivalutate le sanzioni per violazioni in materia di sicurezza sul lavoro	36
Incentivo ai lavoratori per posticipo del pensionamento - Istruzioni Inps	37
Contributo addizionale per Cigs in deroga	40
Diritto del lavoratore all'accesso ai dati di geolocalizzazione	41



GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Calendario delle festività ebraiche per l'anno 2024

È stato pubblicato sulla G.U. n. 234 del 6 ottobre 2023 il comunicato del Ministero dell'interno che, su comunicazione dell'Unione delle comunità ebraiche italiane, ha indicato le festività ebraiche relative all'anno 2024:

- tutti i sabati, da mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì a un'ora dopo il tramonto del sabato;
- da lunedì 22 a mercoledì 24 aprile: Pesach (Pasqua);
- da domenica 28 a martedì 30 aprile: Pesach (Pasqua);
- da martedì 11 giugno a lunedì 13 giugno: Shavuoth (Pentecoste);
- da lunedì 12 agosto a martedì 13 agosto: Digiuno del 9 di Av;
- da mercoledì 2 ottobre a venerdì 4 ottobre: di Rosh Hashanà (Capodanno);
- venerdì 11 e sabato 12 ottobre: Vigilia e digiuno di Kippur;
- da mercoledì 16 a venerdì 18 ottobre: Sukkot (Festa delle capanne);
- mercoledì 23, giovedì 24 e venerdì 25 ottobre: Sheminì Atzeret e Simchat Torà (Festa della legge).

(Ministero dell'Interno, comunicato)

App Inps: nuovi servizi per la gestione del lavoro domestico

L'Inps, con messaggio n. 3433 del 29 settembre 2023, rende noto di aver messo a disposizione nuovi servizi dedicati in tema di lavoro domestico nella App Inps mobile.

Anche l'implementazione di tale novità si inserisce nel contesto delle innovazioni connesse a progetti che costituiscono attuazione del PNRR.

Attualmente l'App Inps mobile consente già di gestire l'assunzione del lavoratore domestico, la cessazione del rapporto di lavoro domestico, e l'annullamento del rapporto di lavoro domestico.

Con il rilascio delle nuove funzionalità della App, accedendo al servizio Lavoro domestico, interno all'area Famiglia della App dedicata, sarà possibile ora anche gestire la trasformazione e la proroga del rapporto di lavoro domestico.

(Inps, messaggio, 29 settembre 2023, n. 3433)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Riconteggio dei debiti contributivi annullati: l'Inps rettifica le istruzioni

L'Inps, con messaggio n. 3632 del 17 ottobre 2023, fornisce una parziale rettifica di natura procedurale relativamente alla richiesta di conteggio dei debiti annullati.

Il riconteggio relativo a debiti annullati oggetto di trattazione è quello di cui all'articolo 23-bis, D.L. 48/2023, il quale prevede che i soggetti iscritti alla gestione separata, così come alle gestioni autonomi artigiani e commercianti possono chiedere il riconteggio dei debiti annullati per effetto delle misure di stralcio "mille euro" ai fini della piena implementazione della posizione assicurativa dei soggetti interessati.

Nello specifico, il messaggio Inps n. 3632/2023, a parziale rettifica di quanto previsto dalla circolare Inps n. 86/2023, comunica che la presentazione della domanda da parte dei lavoratori agricoli autonomi debba transitare sì per il cassetto previdenziale per agricoli autonomi, ma utilizzando la





sezione “Comunicazione bidirezionale invio comunicazione”, selezionando la voce “Riconteggio debiti stralciati Art23bis”, e non la voce “Avvisi di addebito” come in precedenza indicato.

(Inps, messaggio, 17 ottobre 2023, n. 3632)

Riconteggio dei debiti contributivi annullati: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 86 del 10 ottobre 2023, fornisce le indicazioni per il versamento dei contributi già oggetto di annullamento del debito secondo quanto previsto dall'articolo 23-bis, D.L. 48/2023.

Nello specifico, la norma in oggetto prevede che i soggetti iscritti alla gestione separata, così come alle gestioni autonomi artigiani e commercianti possono chiedere il riconteggio dei debiti annullati per effetto delle misure di stralcio “mille euro” ai fini della piena implementazione della posizione assicurativa dei soggetti interessati.

Il fondamento di tale previsione trae origine dal fatto che per le suddette categorie di lavoratori la posizione contributiva è implementata in base all'effettivo versamento contributivo, essendo escluse dall'automaticità delle prestazioni pensionistiche.

In tal senso, è possibile richiedere ai fini dell'implementazione della posizione assicurativa:

- il riconteggio dei debiti annullati ai sensi dell'articolo 4, D.L. 119/2018 che prevedeva lo stralcio dei debiti di importo residuo fino a 1.000 euro relativi al periodo compreso tra il 1° gennaio 2000 e il 31 dicembre 2010;
- il riconteggio dei debiti annullati ai sensi dell'articolo 1, comma 222, L. 197/2022 di Bilancio per l'anno 2023 che prevede lo stralcio dei debiti di importo residuo fino a 1.000 euro relativi al periodo compreso tra il 1° gennaio 2000 e il 31 dicembre 2015.

La richiesta deve contenere tra le altre informazioni l'impegno a effettuare l'integrale versamento entro il 31 dicembre 2023 di quanto dovuto a seguito di riconteggio, ivi comprese le sanzioni civili calcolate sino alla data di annullamento automatico (24 ottobre 2018 nell'ipotesi 1, 30 aprile 2023 nell'ipotesi 2).

(Inps, circolare, 10 ottobre 2023, n. 86)



Oggetto: FLUSSI D'INGRESSO 2023-2025

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.P.C.M. 27 settembre 2023 in materia di programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025 che, attuando l'articolo 1, D.L. 20/2023, determina anche i criteri per l'ingresso nell'ambito e al di fuori delle quote stabilite ed è basato sui seguenti principi:

- progressiva riduzione del divario tra quote dei flussi di ingresso e fabbisogno del mercato del lavoro;
- estensione dei settori economici considerati nella programmazione dei flussi;
- potenziamento degli strumenti di formazione nei Paesi di origine per favorire integrazione e professionalità;
- incentivazione della collaborazione con i Paesi di origine e di transito dei migranti per facilitare gli ingressi regolari;
- incentivazione degli ingressi di soggetti con alta qualificazione professionale;
- sostegno agli ingressi per lavoro di apolidi e rifugiati riconosciuti.

Pur se le quote sono state definite per un triennio (non più su base annuale come prima), qualora vi fossero necessità saranno adottati ulteriori decreti.

Si segnala, in particolare, la riattivazione delle quote riservate a *colf* e badanti (9.500 unità per ogni anno del triennio).

Ulteriori disposizioni attuative saranno definite con una circolare congiunta dei Ministeri dell'interno, del lavoro, dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste e del turismo, sentito il ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale.

Quote di ingresso

Sono ammesse in Italia per motivi di lavoro subordinato, stagionale e non, nonché di lavoro autonomo:

- 136.000 unità per il 2023;
- 151.000 per il 2024;
- 165.000 per il 2025.

Il D.P.C.M. distribuisce queste quote tra settori, tipologie di lavoro e di lavoratori.

Termini per la presentazione delle domande

Per il 2023 i termini per la presentazione delle domande, differenziati in base alle tipologie di ingressi, sono i seguenti:

- dal 2 dicembre, ore 9, fino al 31 dicembre per i lavoratori subordinati non stagionali di Paesi che hanno accordi di cooperazione con l'Italia (articolo 6, comma 3, lettera a), D.P.C.M.);
- dal 4 dicembre, ore 9, fino al 31 dicembre per gli altri lavoratori subordinati non stagionali, inclusi *colf* e badanti (articolo 6, comma 3, lettera b) e commi 4 e 5, D.P.C.M.);
- dal 12 dicembre, ore 9, fino al 31 dicembre per i lavoratori stagionali (articolo 7, D.P.C.M.).

Per gli anni 2024 e 2025, invece, i termini per la presentazione delle richieste di nulla osta al lavoro per gli ingressi nell'ambito delle quote decorrono dalle ore 9,00 del 5, del 7 e del 12 febbraio, secondo la ripartizione per ambiti di cui al precedente elenco, fino a concorrenza delle rispettive quote o, comunque, entro il 31 dicembre di ciascun anno.



Oggetto: DECRETO PROROGHE

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.L. 132/2023 (cosiddetto "*Decreto Proroghe*"), in vigore dal 30 settembre scorso:

- è stata prorogata al 31 dicembre prossimo il diritto al lavoro agile in favore dei lavoratori c.d. *super fragili*;
- è stata concessa una dilazione temporale per la riorganizzazione del Ministero del lavoro fino al 30 novembre 2023;
- è stato stabilito che i versamenti delle imposte, dei contributi e dei premi assicurativi in scadenza dal 4 al 31 luglio 2023, dovuti dai soggetti che alla data del 4 luglio 2023 avevano la residenza o la sede legale od operativa in uno dei Comuni interessati dagli eventi metereologici che hanno colpito la regione Lombardia, si considerano effettuati nei termini se versati in unica soluzione entro il 31 ottobre 2023.

Quanto allo *smart working* di origine pandemica, anche per la categoria dei c.d. *super fragili* il termine è dunque stato ulteriormente spostato al 31 dicembre, analogamente a quanto già previsto per i genitori di *under 14* e per i lavoratori fragili (individuati come tali dal medico competente perché maggiormente esposti al rischio di contagio nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale), dovendo perciò i datori di lavoro assicurare fino a tale data ai lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità individuate dal D.M. salute 4 febbraio 2022, 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 e ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi Ccnl, ove più favorevoli rispetto alla legge.

**Oggetto: PRIMI CHIARIMENTI MINISTERIALI SUL DECRETO LAVORO**

Il D.L. 48/2023, in vigore dal 5 maggio 2023 e convertito, con modificazioni, dalla L. 85/2023, in vigore dal 4 luglio 2023, ha modificato la disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine (Capo III, D.Lgs. 81/2015) e il Ministero del lavoro, con circolare n. 9/2023, ha fornito le prime indicazioni sulle novità intervenute, precisando che la propria circolare n. 17/2018 continua ad applicarsi per le parti non incompatibili con le nuove disposizioni introdotte dal D.L. 48/2023 e con gli orientamenti illustrati con la circolare in trattazione.

Profili invariati	Limite massimo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (24 mesi, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015).
	Possibilità di un'ulteriore stipula di un contratto a tempo determinato, della durata massima di 12 mesi, presso l'ITL (articolo 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015).
	Numero massimo di proroghe consentite per contratti a termine (massimo 4 nei 24 mesi).
	Regime delle interruzioni tra un contratto a termine e l'altro (c.d. <i>stop and go</i>).
Profili modificati	Condizioni che possono legittimare l'apposizione del termine al contratto di lavoro.
	Proroghe e rinnovi del contratto a termine.
	Modalità di computo dei limiti percentuali di lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione.

Rapporti a termine**Condizioni**

Quanto alla disciplina delle condizioni legittimanti l'apposizione di un termine al contratto di lavoro (articolo 19, D.Lgs. 81/2015), sono state del tutto soppresse le condizioni in precedenza riferite:

- a esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività (previgente lettera a);
- a esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria (previgente lettera b).

Le nuove condizioni introdotte valorizzano il ruolo della contrattazione collettiva nell'individuare i casi che consentono di apporre al contratto un termine superiore ai 12 mesi entro la durata massima di 24 mesi:

- la nuova lettera a) riafferma la prerogativa, già riconosciuta alla contrattazione collettiva, di individuare tali casi, purché a opera dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle RSA delle suddette associazioni, o dalla RSU;
- la nuova lettera b) esplicita che, in assenza delle previsioni di cui alla lettera a) che richiama tutti i livelli della contrattazione collettiva, le condizioni possono essere individuate dai contratti collettivi applicati in azienda (nel rispetto dell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015 in ordine alla qualificazione dei soggetti stipulanti), introducendo anche la possibilità che le parti del contratto individuale di lavoro (in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi) possano individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che giustificano l'apposizione di un termine di durata





superiore ai 12 mesi (non oltre i 24), ma solo in via temporanea entro il 30 aprile 2024, data da intendersi riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche proseguire oltre il 30 aprile 2024.

Il Ministero chiarisce altresì che:

- se i contratti collettivi contengono un mero rinvio alle fattispecie legali ex D.L. 87/2018, le stesse possono ritenersi superate dalla nuova disciplina, con conseguente possibilità di ricorso ai contratti collettivi applicati in azienda o, solo fino al 30 aprile 2024, all'esercizio dell'autonomia delle parti del contratto individuale di lavoro;
- se i contratti collettivi contengono causali riconducibili al previgente articolo 19, comma 1, lettera b-bis) (inserita dall'articolo 41-bis, D.L. 73/2021), le stesse potranno continuare a essere utilizzate per il periodo di vigenza del contratto collettivo;
- restano utilizzabili le causali introdotte da qualsiasi livello della contrattazione collettiva (come definita dall'articolo 51, D.Lgs. 81/2015) che individuino concrete condizioni per il ricorso al contratto a termine, purché non si limitino a un mero rinvio alle fattispecie legali di cui alla previgente disciplina, ormai superata dalla riforma in esame.

La nuova lettera b-bis), in ultimo, riafferma la possibilità per il datore di lavoro, già prevista in precedenza, di far ricorso al contratto a termine per sostituire altri lavoratori e, anche se la formulazione letterale utilizzata è in parte diversa dalla previgente (che faceva riferimento a esigenze di sostituzione di altri lavoratori), il Ministero conferma l'onere per il datore di lavoro di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione, ancor più qualora il datore di lavoro intenda avvalersi dei benefici connessi a specifiche ipotesi di assunzione per sostituzione.

Il D.L. 48/2023 ha anche abrogato il comma 1.1, articolo 19, D.Lgs. 81/2015 (inserito dall'articolo 41-bis, D.L. 73/2021 per riconoscere temporaneamente, nell'ambito delle misure emergenziali pandemiche, la possibilità per i contratti collettivi di individuare specifiche esigenze per apporre ai contratti di lavoro subordinato un termine di durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente 24 mesi), ma tale possibilità è ora stabilmente confermata dalla nuova lettera a).

Per i contratti a termine stipulati dalle PP.AA., da università private (incluse le filiazioni di università straniere), da istituti pubblici di ricerca, da società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero da enti privati di ricerca con lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa è esclusa l'applicazione dell'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015 (sia il termine massimo complessivo di 24 mesi, sia le nuove causali indicate dal D.L. 48/2023, restando ferme quelle previste dall'articolo 36, D.Lgs. 165/2001, che consente l'utilizzo di tale tipologia contrattuale solo in presenza di "*comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale*" con indicazione sempre necessaria, indipendentemente dalla durata del contratto di lavoro). Sul punto, fatti salvi eventuali chiarimenti del Dipartimento per la funzione pubblica, il Ministero precisa che la durata massima dei contratti a termine continua a essere di 36 mesi.

Proroghe e rinnovi

Alla luce delle novità intervenute, il comma 1, articolo 21, D.Lgs. 81/2015 disciplina ora con maggiore uniformità il regime delle proroghe e dei rinnovi che, nei primi 12 mesi, possono intervenire liberamente, senza dover specificare alcuna condizione (necessaria invece per periodi successivi), ferma restando la trasformazione del contratto a tempo indeterminato per violazioni di quanto previsto.





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

In relazione alla distinzione fra le proroghe e i rinnovi, vale ancora quanto illustrato nella circolare n. 17/2018, § 1.1 (la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta salva la necessità di prorogarne la durata, con la conseguenza che non è possibile prorogare un contratto modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo a un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se senza soluzione di continuità con il precedente rapporto; si ricade altresì nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto).

In sede di conversione in legge del decreto in commento è stata introdotta una previsione volta a consentire ulteriori contratti a termine acausali per massimo 12 mesi, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore prima del 5 maggio 2023. Più in particolare, la disposizione prevede che, ai fini del raggiungimento del limite massimo di 12 mesi (previsto sia per l'originaria instaurazione del rapporto che per proroghe e rinnovi acausali), si tiene conto solo dei contratti stipulati dal 5 maggio 2023, escludendo eventuali rapporti a termine intercorsi tra le medesime parti in precedenza. Tale disposizione è in vigore dal 4 luglio 2023 e per suo effetto i datori di lavoro possono liberamente fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di 12 mesi, senza dover ricorrere alle specifiche condizioni previste, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi con lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023. L'espressione "*contratti stipulati*" utilizzata è riferita sia ai rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine, sia alle proroghe di contratti già in essere.

Ad esempio, se dopo il 5 maggio 2023 è scaduto un contratto a termine instaurato prima di tale data, lo stesso può essere rinnovato o prorogato "*liberamente*" per ulteriori 12 mesi; se tra il 5 maggio e il 4 luglio 2023 è stato rinnovato o prorogato un contratto per 6 mesi, si potrà fare ricorso al contratto a termine per un ulteriore periodo non superiore a 6 mesi "*senza condizioni*".

Rapporti in somministrazione

All'atto della conversione del decreto è stato modificato l'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015 sulla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato:

- ai fini del rispetto del limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio, previsto salvo diversa indicazione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, non rilevano i lavoratori somministrati assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto di apprendistato;
- è esclusa l'applicabilità di limiti quantitativi per la somministrazione di alcune categorie di lavoratori, tassativamente individuate, tra cui i soggetti disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Si ricorda che sono lavoratori svantaggiati coloro per i quali ricorre, in via alternativa, una delle seguenti condizioni:

- a) siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- b) abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di 2e anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) abbiano superato i 50 anni di età;





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

- e) siano adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- f) siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- g) appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile.

Rientrano, invece, nella categoria di lavoratori molto svantaggiati i soggetti privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito e quelli che, privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito, appartengono a una delle categorie indicate dalle lettere da b a g sopra richiamate.



Oggetto: FAMILIARI A CARICO IN CU

Con la risoluzione n. 55/E/2023, l'Agenzia delle entrate ha fornito chiarimenti sulla compilazione della Certificazione Unica 2024, sezione "*Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico*", alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 230/2021 che ha istituito l'assegno unico e universale per i figli a carico.

Sulla base della normativa, per il periodo d'imposta 2023, per ciascun figlio a carico di età inferiore a 21 anni, il riconoscimento della detrazione per carichi di famiglia è sostituito dall'erogazione dell'AUU, fatto salvo quanto previsto dal citato decreto.

L'Agenzia delle entrate:

- conferma ai sostituti d'imposta di dover compilare la sezione dedicata ai "*Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico*" anche nell'ipotesi in cui, per i soggetti ivi indicati, non si sia provveduto al riconoscimento della detrazione per carichi di famiglia ex articolo 12, Tuir o di oneri e spese sostenute nell'interesse di tali familiari;
- evidenzia che le informazioni relative ai figli a carico per cui non spettano le detrazioni ex articolo 12, comma 1, lettera c), Tuir sono necessarie per la determinazione delle addizionali regionali all'Irpef con riferimento alle Regioni che prevedono particolari agevolazioni correlate al carico fiscale;
- riferisce che una completa esposizione delle informazioni riferite ai familiari a carico risulta necessaria per la corretta applicazione delle norme a seguito delle recenti disposizioni in tema di welfare aziendale (innalzamento a 3.000 euro del valore dei fringe benefit);
- sottolinea che un prospetto dei familiari a carico completo, con i codici fiscali dei figli per i quali il contribuente fruisce dell'Assegno unico, consente all'Agenzia di avere a disposizione informazioni fondamentali per poter attribuire nella dichiarazione dei redditi precompilata le spese sostenute per i figli comunicate dai soggetti terzi, permettendo quindi al contribuente di accettare la dichiarazione proposta e beneficiare delle conseguenti agevolazioni sui controlli.

Nelle istruzioni per la compilazione della CU 2024 verranno illustrate le modalità di compilazione della sezione "*Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico*" con riferimento alle novità sopra descritte.

L'Inps, con il messaggio n. 3607/2023, proprio a seguito della citata risoluzione, segnala che è interesse dei beneficiari di prestazioni pensionistiche e previdenziali comunicare all'Istituto, mediante il servizio "*Detrazioni fiscali - domanda e gestione*" disponibile sul proprio sito, anche i dati relativi ai figli a carico nel periodo d'imposta di riferimento, ancorché se beneficiari dell'AUU per ottenere una più definita certificazione fiscale (CU 2024) utile anche a consentire la predisposizione, da parte dell'Agenzia delle entrate, della dichiarazione dei redditi precompilata, completata con le spese fiscalmente agevolate sostenute per i figli.



Oggetto: ADEMPIMENTI PER APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

La Legge di Bilancio 2022 aveva previsto che, per i contratti di apprendistato di primo livello stipulati nel 2022, fosse riconosciuto, ai datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a 9, all'atto dell'assunzione, uno sgravio contributivo del 100% della contribuzione dovuta, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo. Tale agevolazione non è stata rinnovata per il 2023 perciò non può essere applicata ai lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2023, per i quali i datori di lavoro interessati sono tenuti agli adempimenti informativi e contributivi secondo la disciplina illustrata dall'Inps nel messaggio 3618/2023.

Regime contributivo

Con riguardo agli obblighi contributivi a carico del datore di lavoro con numero di addetti pari o inferiore a 9, la contribuzione dovuta è fissata secondo le misure crescenti dell'1,50% (nei primi 12 mesi), del 3% (dal 13° al 24° mese) e ridotta al 5% (dal 25° mese).

Inoltre, le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello non sono soggette alla disciplina del contributo di licenziamento (c.d. ticket di licenziamento) e sono esonerate dal versamento della contribuzione di finanziamento dell'ASpl e dal relativo contributo integrativo (pari, complessivamente, all'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali).

Si ricorda, inoltre, che la riforma degli ammortizzatori sociali ha esteso le tutele, dal 1° gennaio 2022, anche ai lavoratori con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia e, quindi, non soltanto professionalizzante. I datori di lavoro sono, pertanto, tenuti ai conseguenti obblighi contributivi. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato (professionalizzante e non) sono beneficiari delle integrazioni salariali agricole e, conseguentemente, i datori di lavoro interessati sono tenuti al versamento della relativa contribuzione in ragione dell'inquadramento assegnato dall'Inps alla matricola aziendale, tenendo presente che le imprese cooperative e i loro consorzi che risultano inquadrati nel settore agricoltura sono tenuti, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, professionalizzanti e non), al versamento della contribuzione di finanziamento della cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria, secondo le regole e le aliquote che si applicano ai datori di lavoro inquadrati nel settore dell'industria.

Viene inoltre ricordato che l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è pari al 5,84% della retribuzione imponibile per tutta la durata del periodo di formazione e per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Per quanto attiene all'aliquota datoriale nelle ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato, l'articolo 32, comma 2, D.Lgs. 150/2015, dispone, invece, che gli incentivi di cui al comma 1 (esonero dal contributo di licenziamento e dal versamento della contribuzione di finanziamento dell'ASpl e dal relativo contributo integrativo, nonché riduzione al 5% della contribuzione dal 25° mese) non siano applicabili dopo la conferma in servizio.

Il messaggio Inps riporta altresì le istruzioni operative per la compilazione del flusso Uniemens in relazione agli apprendisti assunti a decorrere dal 1° gennaio 2023 da parte dei datori di lavoro che occupino alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9.



**Oggetto: RIVALUTATE LE SANZIONI PER VIOLAZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO**

Le ammende riferite alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal D.Lgs. 81/2008, nonché da atti aventi forza di legge, sono rivalutate, a decorrere dal 1° luglio 2023, nella misura del 15,9%.

Così ha stabilito il Decreto direttoriale n. 111/2023 del Ministero del Lavoro.

La rivalutazione quinquennale è stata determinata in linea con la variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo nel quinquennio 2019- 2023.



Oggetto: INCENTIVO AI LAVORATORI PER POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO - ISTRUZIONI INPS

A mezzo della Legge di Bilancio 2023 (L. 197/2022) il Legislatore ha introdotto una disposizione tesa a offrire un incentivo a quei lavoratori che, avendo acquisito i requisiti minimi per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile (c.d. Quota 103), intendano proseguire l'attività lavorativa. Tale agevolazione si sostanzia, di fatto, in una opzione per la rinuncia all'accredito contributivo della quota di contribuzione lvs a carico del lavoratore stesso.

Essendo tale misura operativa, dopo gli interventi attuativi offerti dai richiesti Decreti ministeriali, l'Inps propone adesso le necessarie istruzioni (circolare n. 82/2023).

In tale documento di prassi viene subito specificato che:

- ove la suddetta rinuncia sia esercitata dal lavoratore precedentemente rispetto alla prima decorrenza utile della pensione anticipata flessibile, il datore di lavoro dovrà cessare di trattenere e versare la quota lvs a carico del lavoratore a partire dalla prima decorrenza utile della pensione anticipata flessibile;
- ove, invece, la predetta rinuncia sia esercitata contestualmente o successivamente alla prima decorrenza utile per il citato pensionamento, l'obbligo di versamento contributivo viene meno dal primo giorno del mese successivo a quello di esercizio della facoltà medesima.

Si ricorda che, restando fermo l'obbligo di versamento contributivo della quota lvs a carico del datore di lavoro, la posizione assicurativa del lavoratore dipendente continuerà a essere alimentata da tale pagamento. La quota lvs a carico del lavoratore, non più trattenuta dal datore, sarà invece erogata direttamente al lavoratore assieme alla retribuzione; detta somma risulterà imponibile ai fini fiscali ma non ai fini contributivi.

Naturale conseguenza della facoltà di rinuncia sarà che, ai fini pensionistici, i periodi durante i quali il lavoratore usufruisce del beneficio in esame comporteranno una riduzione dell'aliquota di finanziamento e di computo.

Relativamente alla facoltà di rinuncia viene indicato come la stessa potrà essere esercitata dal lavoratore dipendente una sola volta, nel corso della sua vita lavorativa, e non potrà essere esercitata dopo il conseguimento di una pensione diretta (fatta eccezione per l'assegno ordinario di invalidità) ovvero dopo il perfezionamento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia. Si ricorda, inoltre, come la facoltà di rinuncia abbia effetto relativamente a tutti i rapporti di lavoro dipendente di cui sia titolare il lavoratore; ciò riguarderà, quindi, sia i rapporti in essere alla data di esercizio della citata facoltà, sia quelli instaurati successivamente a tale data.

Nella particolare ipotesi di variazione del datore di lavoro, la facoltà di rinuncia verrà automaticamente applicata dall'Istituto anche sul nuovo rapporto di lavoro; l'Inps ne darà comunicazione, a mezzo del servizio "Comunicazione bidirezionale", al nuovo datore di lavoro.

Sussiste il diritto di revoca della facoltà di rinuncia, da parte del lavoratore, esercitabile tuttavia una sola volta nel corso della vita lavorativa. In caso di revoca, gli effetti decorreranno dal primo giorno del mese di paga successivo alla data in cui la stessa è esercitata.

L'accesso all'agevolazione spetta a tutti i lavoratori dipendenti, privati e pubblici, a prescindere dalla circostanza che il datore abbia o meno la natura di imprenditore.



STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

In relazione al lavoratore, si ricorda quindi che la facoltà in esame si applica ai lavoratori dipendenti che si trovino in tutte le seguenti condizioni:

- siano iscritti, alla data di esercizio della facoltà di rinuncia, all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme sostitutive ed esclusive della medesima;
- maturino i requisiti per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile;
- non siano titolari di pensione diretta, a eccezione dell'assegno ordinario di invalidità;
- manchi il perfezionamento del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia.

Nel caso particolare in cui il lavoratore, alla data del 31 dicembre 2022, soddisfi i requisiti prescritti per la pensione anticipata flessibile, l'esonero contributivo non può avere una decorrenza antecedente al 1° aprile 2023, con riferimento ai lavoratori dipendenti di un datore di lavoro privato, ovvero al 1° agosto 2023, per i dipendenti delle A.P..

La facoltà di rinuncia cesserà di avere effetto nei seguenti casi:

- esercizio della revoca della facoltà di rinuncia, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo;
- al raggiungimento del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia, nel caso di contribuzione accreditata in 2 o più gestioni previdenziali, ovvero dell'età anagrafica inferiore richiesta per la pensione di vecchiaia ai sensi di disposizioni di legge più favorevoli, nelle ipotesi in cui sia presente contribuzione in un'unica gestione;
- al conseguimento di una pensione diretta, a eccezione dell'assegno ordinario di invalidità.

L'incentivo in esame, operando a favore del lavoratore e non del datore di lavoro, non riveste la natura di incentivo all'assunzione, non risultando quindi soggetto all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (D.Lgs. 150/2015) così come al possesso del Durc regolare.

Viene precisato che, in relazione alla normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato, l'incentivo in esame si caratterizza come intervento generalizzato, essendo potenzialmente rivolto a tutti i rapporti di lavoro, instaurati in ogni settore economico del Paese e le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. Di conseguenza tale agevolazione non risulta idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Tale facoltà, inoltre, riguardando il soggetto privato del lavoratore, non è riconducibile ad un soggetto rientrante nella definizione comunitaria di impresa. Viene infine rilevato come tale incentivo non sia subordinato all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

L'Inps, in relazione al concorso dell'istituto in esame con altre agevolazioni, ricorda che nel caso di riconoscimento di fiscalizzazione dei contributi, l'incentivo sarà erogato al netto della parte di contributi a carico del lavoratore oggetto di esonero. Ciò significa che in caso di preesistente esonero parziale dei contributi lvs a carico del lavoratore, l'incentivo al posticipo del pensionamento sarà erogato al netto dell'esonero già applicato.

L'incentivo in esame, giacché riguardante il solo lavoratore, risulta pertanto applicabile contestualmente alle misure agevolative che operano sulla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, previste dalla legislazione vigente.

In termini operativi viene chiarito che il lavoratore che intende avvalersi dell'incentivo al posticipo del pensionamento deve darne comunicazione all'Inps, che provvederà alla verifica dei requisiti di spettanza dell'incentivo. L'Istituto verificherà quindi il raggiungimento da parte del lavoratore dei requisiti minimi pensionistici per l'accesso al trattamento agevolato e comunicherà al lavoratore entro 30 giorni l'esito della domanda. Nel medesimo termine, in caso di spettanza, comunicherà tale esito





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

anche al datore di lavoro, mediante il servizio “*Comunicazione bidirezionale*”. Il datore provvederà, quindi, agli adempimenti a proprio carico soltanto all'esito dell'avvenuta comunicazione da parte dell'Istituto.

Nel caso in cui la decorrenza dell'incentivo riguardi periodi in cui le contribuzioni siano state già versate, il datore di lavoro procederà, a mezzo conguaglio, al recupero di quanto precedentemente versato.

La Circolare in commento procede, inoltre, a offrire dettagliate istruzioni relativamente ai flussi Emens, PosPa e PosAgri.

Riguardo il lavoro domestico viene specificato che, nel caso di accoglimento della domanda, il datore di lavoro, una volta ricevuta la comunicazione dell'esito da parte dell'Istituto, potrà generare dal “*Portale dei pagamenti*” gli avvisi di pagamento “*PagoPA*”, con l'importo ricalcolato della contribuzione dovuta senza la quota a carico del lavoratore. Nel caso operativo in cui la decorrenza dell'esonero cada all'interno di un trimestre solare, il datore di lavoro dovrà quindi generare due distinti avvisi di pagamento “*PagoPA*”: uno per i mesi precedenti alla decorrenza dell'esonero (con importo comprensivo della quota a carico del lavoratore); l'altro per il periodo successivo (senza quota a carico del lavoratore).





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

Oggetto: CONTRIBUTO ADDIZIONALE PER CIGS IN DEROGA

Il D.L. 48/2023 ha previsto una specifica misura di Cigs in deroga per le aziende, anche se in liquidazione, che a fronte di perdurante crisi aziendale e di riorganizzazione, non siano riuscite a dare completa attuazione, nel 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non a loro imputabili, dando loro la possibilità, nei limiti di spesa previsti, di inoltrare domanda di Cigs al Ministero del lavoro che può autorizzare, in via eccezionale e in deroga agli articoli 4 e 22 del D.Lgs. 148/2015, un ulteriore periodo, in continuità di tutele già autorizzate, di Cigs fino al 31 dicembre 2023. A tale fattispecie non si applicano le disposizioni del D.Lgs. 148/2015 in materia di consultazione sindacale e di iter procedimentale per la presentazione della domanda (articoli 24 e 25).

L'Inps, con il messaggio n. 2512/2023, aveva fornito apposite indicazioni, precisando, tra l'altro, che l'erogazione avviene esclusivamente con la modalità del pagamento diretto dall'Inps ai lavoratori interessati e che il datore di lavoro è tenuto, a pena di decadenza, ad inviare all'Inps tutti i dati necessari al pagamento dell'integrazione salariale entro la fine del secondo mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale o, se posteriore, entro il termine di 60 giorni dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione (in mancanza il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro).

Ciò premesso, con il messaggio n. 3575/2023, l'Inps ha fornito indicazioni in merito al confermato obbligo del versamento del contributo addizionale (articolo 5 D.Lgs. 148/2015) a carico delle aziende che ricorrono a tale trattamento, ricordando che lo stesso deve essere calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate (c.d. "*retribuzione persa*") e che la misura dell'aliquota varia in funzione dell'intensità di utilizzo delle integrazioni salariali nell'ambito del quinquennio mobile.

Essendo previsto il pagamento diretto delle prestazioni, le aziende autorizzate, ai fini del versamento del contributo addizionale, devono attendere la notifica della richiesta da parte dell'Inps mediante recapito PEC aziendale o, in subordine, mediante raccomandata A/R. In allegato alla richiesta sarà inviato un modello F24 precompilato per il pagamento.

Viene inoltre ricordato ai datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria che l'obbligo contributivo sussiste anche durante il periodo di integrazione salariale, relativamente alle quote di Tfr maturate sulla retribuzione persa.



Oggetto: DIRITTO DEL LAVORATORE ALL'ACCESSO AI DATI DI GEOLOCALIZZAZIONE

Nel recente provvedimento del 14 settembre 2023 il garante per la *privacy* ha esaminato un caso che risulta di interesse anche per i suoi molti risvolti operativi. Si tratta in sostanza di una specifica valutazione, operata dall'Autorità, circa il diritto dei lavoratori a vedersi riconoscere l'accesso ai dati di geolocalizzazione in possesso, nell'ipotesi specifica, del datore di lavoro. Si tratta di un caso pratico nel quale dei lavoratori, per operare un esame dei propri cedolini paga, in relazione alla retribuzione e ai rimborsi ricevuti, avevano richiesto al datore l'accesso i suddetti dati, raccolti attraverso lo *smartphone* in loro possesso, fornito dalla società datrice, sul quale era stato installato un sistema di geolocalizzazione.

Detti lavoratori, non avendo ricevuto quanto richiesto, hanno quindi proposto un reclamo presso il garante.

Nell'istruttoria l'Autorità ha effettivamente riscontrato come la datrice di lavoro non abbia fornito un riscontro idoneo a quanto richiesto dai lavoratori reclamanti, in sostanza non comunicando loro i dati trattati attraverso il GPS, ma limitandosi invece a esporre le generiche modalità e gli scopi per i quali i suddetti dati venivano trattati.

Il garante, quindi, rileva una condotta illecita da parte della società, in base ai principi della normativa sulla *privacy*, ciò in quanto la geolocalizzazione dei dipendenti implica necessariamente un trattamento di dati personali nel momento dello svolgimento della prestazione lavorativa.

Nel sancire quindi un diritto del lavoratore all'accesso ai dati relativi alla loro geolocalizzazione, il garante ha ordinato alla società di fornire ai reclamanti i dati relativi alle specifiche rilevazioni effettuate con il GPS. In ogni caso l'Autorità fa presente che la società, anche qualora non avesse ritenuto di poter dare pieno riscontro alle richieste dei dipendenti, avrebbe comunque dovuto indicare almeno i motivi specifici per i quali non poteva soddisfare le istanze di accesso.

Per la violazione sopra riscontrata il garante ha inoltre irrogato alla società datrice di lavoro una sanzione di 20.000 euro.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

