

TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

n. 302



In collaborazione con

e Euroconference

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

SIGNATURE

La firma elettronica che semplifica la gestione delle scadenze per i Consulenti del Lavoro

● Con la firma digitale risparmi

Elimini i costi e l'operatività legati al cartaceo, guadagnando tempo per le tue attività di valore e riducendo il tuo impatto ambientale.

● Condividi real time i documenti

Quanto tempo perso in telefonate per ricevere un documento firmato? Condividi in tempo reale i documenti con aziende clienti e dipendenti per la firma.

● Semplifichi i processi di firma

Con la firma elettronica integrata nel tuo gestionale, selezioni, mandi in sottoscrizione e conservi i documenti in pochi click.

LE PRINCIPALI FUNZIONALITÀ DI TEAMSYSTEM SIGNATURE



Firma remota: i tuoi clienti possono firmare da remoto con una semplice telefonata



Integrata con i gestionali TeamSystem: firmi direttamente i tuoi documenti dal gestionale TeamSystem



Conservazione e marca temporale: apponi la marca temporale e conservi a norma tutti i documenti



Lista documenti: visualizzi in tempo reale lo stato dei documenti (LUL, CU, etc.) e puoi effettuare il download del documento firmato

PRATICHE DEL LAVORO PIÙ VELOCI: ONBOARDING DIGITALE DEI DIPENDENTI

Veloce e semplice

TeamSystem Signature velocizza e semplifica la firma dei contratti e delle pratiche del lavoro, offrendo un'esperienza totalmente digitale ai dipendenti delle tue aziende clienti.

Addio carta

Automatizzando la gestione digitale delle pratiche puoi eliminare gli archivi cartacei e semplificare la ricerca, aumentando anche sicurezza e privacy dei tuoi clienti.

Per maggiori informazioni:

www.teamsystem.com/trust-services/signature/

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Inps: chiarimenti in merito alle novità introdotte dal D.Lgs. 105/2022	10
Schede operative	
Prorogato il diritto allo <i>smart working</i> per i genitori di figli <i>under 14</i>	17
Nuove regole per i flussi di ingresso	20
Periodo di comporta: punti principali e evoluzioni giurisprudenziali	22
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali febbraio 2023	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di maggio	27

Rapporto di lavoro

Autocertificazione dei familiari al Fondo MètaSalute

È attiva e utilizzabile dal 20 febbraio al 20 marzo accedere alla procedura dedicata nel portale MètaSalute utile all'inserimento e di autocertificazione del nucleo familiare iscritto in forma gratuita per l'anno 2023.

Tale adempimento è necessario per individuare le persone facenti parti del nucleo ai fini del riconoscimento dell'iscrizione in forma gratuita al Fondo.

Nel dettaglio, ogni lavoratore con almeno un familiare iscritto gratuitamente per l'anno 2023 dovrà, tramite l'apposita procedura guidata, fornire al Fondo i documenti utili ad attestare la sussistenza dei requisiti legittimanti l'iscrizione gratuita dei propri familiari di cui all'articolo 2 del Regolamento, che corrispondono a:

- figli fino al compimento del 21° anno di età e se risultano a carico in base alla normativa in tema di Assegno Unico Universale;
- coniuge e figli (di età compresa tra i 21 ed i 26 anni) se gli stessi non posseggono un reddito fiscalmente imponibile superiore a 2.840,51 euro ovvero a 4.000,00 euro per figli di età inferiore a 24 anni;
- figli di qualsiasi età se presentanti disabilità;
- conviventi di fatto.

La mancata generazione dell'autocertificazione entro il 20 marzo (incluso) determinerà la sospensione delle coperture sanitarie per l'anno 2023 dei familiari già iscritti in forma gratuita.

Sito Fondo MètaSalute

Proroga periodo transitorio telematizzazione Formulario A1 Enti pubblici

L'Inps, con messaggio n. 891/2023, torna sul tema della telematizzazione del Formulario A1.

Il citato messaggio, segue la circolare n. 136/2022, con la quale l'Istituto ha comunicato la definitiva implementazione del canale telematico per l'invio dei Formulari A1 che quindi abbandonano definitivamente il formato cartaceo per tutte le tipologie di invio all'estero in ambito comunitario, anche per le fattispecie e le casistiche ulteriori rispetto a quelle già in precedenza definite.

La genesi del messaggio n. 891/2023 nasce dalla presa di coscienza delle notevoli difficoltà pratiche riscontrate in merito alla particolare sfera del distacco operato nell'ambito del pubblico impegno, che rientra in una delle casistiche appunto implementate dalla circolare n. 136/2022.

In relazione a tale evidenza, l'Istituto ha quindi inteso prendere atto di tali difficoltà, estendendo il periodo transitorio entro il quale è ammessa la duplice vigenza del sistema cartaceo e telematico rispetto sino a tutto il 30 settembre 2023.

A partire dal 1° ottobre 2023 non sarà quindi più possibile utilizzare il format cartaceo neanche in ipotesi di pubblico impiego.

Inps, messaggio, 2/03/2023, n. 891

Istat: i dati sull'occupazione di gennaio 2023

L'Istat ha pubblicato con la nota mensile del 3 marzo 2023 i dati relativi all'occupazione.

Si registra un generale incremento dell'occupazione, sia in relazione al dato del mese precedente, sia in via strutturale rispetto alla comparazione con il trimestre precedente (considerando il confronto tra novembre 2022 – gennaio 2023 rispetto ad agosto 2022 – ottobre 2022), e del medesimo periodo (gennaio) dell'anno 2022.

L'incremento occupazionale interessa in maniera trasversale donne e uomini e abbraccia tutte le fasce di età. A testimonianza della tendenza appena descritta si colloca il parallelo decremento di persone disoccupate e inattive.

Istat, nota mensile del 3 marzo 2023

Resi noti dal Ministero del lavoro i dati relativi al IV Trimestre 2022

Il Ministero del lavoro, con nota pubblicata in data 8 marzo 2023, ha reso noto di dati inerenti i flussi occupazioni relativi al IV trimestre 2022.

I dati in oggetto sono il frutto dell'analisi dei flussi delle comunicazioni obbligatorie che interessano le dinamiche dei rapporti di lavoro per il periodo in indagine.

Il quadro che emerge, se comparato con i dati del medesimo periodo dell'anno precedente, racconta di un sostanziale equilibrio per ciò che attiene ai contratti a tempo indeterminato; se da un lato sono infatti calate le attivazioni dirette, dall'altro si registra una compensazione data dall'incremento di rapporti a tempo determinato già in essere.

Complessivamente, le attivazioni di rapporti a tempo indeterminato sono risultate essere superiori rispetto ai recessi.

Sostanziale equilibrio anche per quanto concerne le dinamiche di genere, dove l'incremento occupazionale femminile (+ 2,1%) bilancia esattamente il decremento di quella maschile (- 2,1%). Disparità invece per quanto attiene al dato geografico ed a quello di settore.

Per quello che riguarda la distribuzione sul territorio nazionale, ad un sensibile incremento nelle regioni del Centro, fa da contraltare una diminuzione dei rapporti in quelle del nord e del sud Italia. Per quello che riguarda i settori economici invece, se da un lato si assiste ad un incremento delle attivazioni dei contratti nel comparto del terziario e dei servizi, dall'altro si registra il segno meno per quelli dell'industria, delle costruzioni e dell'agricoltura.

Da ultimo, viene evidenziata una sostanziale costanza dei rapporti a tempo determinato instaurati; per altre tipologie contrattuali, frenata dei contratti di apprendistato (- 3%), e sensibile incremento di quelli intermittenti (+ 4,9 %).

Ministero del lavoro, nota, 8/03/2023

INL: chiarimenti in materia di tirocini fraudolenti

L'INL, con nota n. 453 dell'8 marzo 2023, interviene di nuovo in ambito di tirocini, toccando in particolare la fattispecie della fraudolenza.

La Nota richiama in questo senso la normativa prevista in materia, in particolare i commi compresi tra il 720 ed il 726 della L. 234/2021.

Nel dettaglio, il comma 723 definisce come fraudolento il tirocinio che viene meno al principio cardine di tale esperienza, che deve avere esclusivamente valenza formativa e non costituisce quindi rapporto di lavoro.

In questo senso, la nota n. 453/2023 richiama a sua volta la nota n. 530/2022 andando a ribadire come sia doppio il canale che assumono in questo senso le conseguenze.

Da un lato, il personale ispettivo, una volta appurata la sussistenza della fraudolenza insita nel tirocinio (che ha valenza penale), è chiamato ad adottare la prescrizione obbligatoria ex articolo 20, D.Lgs. 758/1994, che ha la finalità di cessare il rapporto formativo viziato.

Per quello che, invece, concerne il concreto riconoscimento del rapporto subordinato, tale passaggio è presupposto esclusivamente giudiziale e soggiace, come ribadito dalla nota n. 453/2023, alla concreta domanda in tale direzione del tirocinante.

In questo contesto, e stante la valenza e l'incidenza del potenziale operato del personale ispettivo, nonché la più ampia gestione e collocazione delle conseguenze connesse al concretizzarsi di tirocinio fraudolento, la nota n. 453/2023 chiarisce come sia sottratto da qualsiasi valutazione il Comitato per i rapporti di lavoro, ciò al fine di evitare indebite ed inopportune sovrapposizioni di giudicato.

INL, nota, 8/03/2023, n. 453

Pubblicato il D.L. 20/2013 in materia di flussi di ingresso

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 59 del 10 marzo 2023, il D.L. 20/2023, in tema di flussi in ingresso.

In realtà, come emerge anche dal titolo del provvedimento, il raggio di azione della norma in oggetto è più ampio, ponendosi come obiettivo anche il contrasto all'immigrazione irregolare.

Sul fronte delle disposizioni inerenti il lavoro, viene innanzitutto prevista una programmazione numerica dei flussi in ingresso non più calibrata sul singolo anno, ma su un triennio (attualmente quello 2023 – 2025), con coinvolgimento, da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri, anche delle apposite commissioni parlamentari.

Corsie preferenziali sotto il profilo numerico sono previste per quegli stati che abbiano adottato all'interno dei propri confini politiche di sensibilizzazione volte a contrastare l'immigrazione irregolare.

Saranno poi ammessi ingressi fuori quota per coloro che nel proprio paese di origine e provenienza abbia frequentato corsi (e con successo superato i relativi esami finali) di formazione riconosciuti anche in Italia.

Viene poi prevista una semplificazione ed uno snellimento della procedura di rilascio del nulla osta, con una corsia preferenziale per le aziende (e quindi i lavoratori) del settore agricolo, ma con un parallelo e fermo rafforzamento del contrasto alle agromafie.

Viene inoltre introdotto il reato di "morte o lesioni come conseguenza di delitti in materia di immigrazione clandestina".

Decreto Legge, 10/03/2023, n. 20

Garante della Privacy e tutela dei dati personali in caso di giudizio

Il Garante della Privacy conferma il primato del diritto in capo ai lavoratori a vedere tutelata la protezione dei propri dati personali, anche rispetto a eventuali interessi (derivanti dalla sfera organizzativa e commerciale, per poi sfociare in quella del contraddittorio in giudizio) datoriali.

In tal proposito, viene presa a riferimento una fattispecie nella quale un'azienda datrice di lavoro, dopo aver interrotto il rapporto di lavoro con una propria collaboratrice, ne aveva visionato il contenuto della posta elettronica al fine di non disperdere il patrimonio di contatti commerciali dalla stessa curato.

In questo senso, il Garante ha inteso in ogni caso sanzionare l'azienda in quanto avrebbe potuto ottenere il medesimo risultato attivando una risposta mail automatica con reindirizzamento ad altre caselle di posta elettronica, senza visionare quella personale della lavoratrice cessata.

Newsletter Garante della Privacy 501 del 15 marzo 2023

Recepita la Direttiva Europea in tema di c.d. "whistleblowers"

Recepita anche all'interno del nostro ordinamento giuridico interno la tutela nei confronti dei lavoratori che si "espongono" andando a denunciare fatti illeciti e in generale irregolarità, registratesi all'interno dell'ente presso il quale il denunciante (in lingua inglese appunto "whistleblower") opera. Nello specifico, tali fattispecie sono connotate per il comune fattore costituito dalla derivazione della conoscenza da parte del denunciante, il quale viene a sapere del fatto illecito per effetto della sua attività lavorativa, tendenzialmente dipendente.

L'urgenza in ordine alla pubblicazione della norma in trattazione discende dal fatto che la stessa è frutto di recepimento della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento, proprio in tema di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, oltre a porsi in coerenza con i principi sanciti dagli articoli 76 e 87, Costituzione (peraltro richiamati nelle premesse del D.Lgs. 24/2013 stesso).

In concreto il Decreto Legislativo in trattazione, riprendendo il testo della Direttiva UE 2019/1937, dopo aver fornito le definizioni utili alla disamina, passa in rassegna i canali attraverso i quali possono essere effettuate le segnalazioni dei fatti illeciti, le modalità di conservazione della documentazione così acquisita, gli obblighi di riservatezza (e l'annesso trattamento dei dati personali) e le misure di protezione da adottare nei confronti della persona segnalante.

D.Lgs. 24/2023

Recepisce le novità in materia di distacco nel trasporto su strada

Publicato in Gazzetta Ufficiale n. 67 del 20 marzo 2023, il D.L. 27/2023 che recepisce la normativa comunitaria prevista in tema di distacco transnazionale nel settore del trasporto su strada, così come prevista dalla Direttiva (UE) 2020/1057 la quale interviene con norme specifiche riguardanti i conducenti di mezzi nell'ambito delle disposizioni già inserite nelle Direttive 96/71/CE e 2014/67/UE che costituiscono l'ossatura della legislazione prevista in ipotesi di invio di personale all'interno dell'Unione.

In questo senso, il D.Lgs. 27/2023 introduce il capo III-bis al D.Lgs. 136/2016 (la norma di recepimento interno della Direttiva 2014/67/UE per quanto concerne il distacco transnazionale in ambito comunitario), che funge ora da spazio ove collocare le norme di recepimento delle disposizioni di matrice comunitaria specificatamente previste in materia di distacco nel trasporto su strada.

Viene precisato che la citata sezione frutto di novella normativa si applica espressamente alle prestazioni transnazionali di trasporto su strada o di cabotaggio nel cui ambito siano distaccati conducenti in Italia, a condizione che durante il periodo di invio continui a esistere un rapporto di lavoro tra l'impresa di trasporto e il conducente distaccato, coerentemente con lo spirito sotteso all'intero impianto normativo previsto in materia.

Viene inoltre previsto che, fermo restando quanto appena in precedenza specificato, non si configura distacco transnazionale quando il conducente effettua mere operazioni di transito, ovvero di trasporto bilaterale di merci o persone.

In ipotesi di sussistenza del distacco, il trasportatore sarà tenuto a trasmettere apposita comunicazione contenente tra gli altri dati, l'identità del trasportatore (ovvero in alternativa il numero di licenza), i riferimenti di un gestore dei trasporti presso lo stato membro di stabilimento, gli estremi della patente di guida del conducente e l'indicazione della tipologia di trasporto effettuato.

D.Lgs. 27/2023

Rese note le retribuzioni massimali per lavoro all'estero per l'anno 2023

Publicato in Gazzetta Ufficiale n. 66 del 18 marzo 2023 il Decreto Interministeriale 28 febbraio 2023 che contiene l'aggiornamento annuo riferito al periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023 per quanto concerne le retribuzioni convenzionali da prendere a riferimento per la determinazione della contribuzione in ipotesi riferite a periodi di lavoro rese all'estero in Paesi al di fuori dello Spazio economico europeo, in Paesi nei confronti dei quali non siano previste convenzioni bilaterali di sicurezza sociale, ovvero le stesse siano parziali (in riferimento alle coperture non contemplate nei citati accordi).

La tabella interministeriale è inoltre utile ai fini della determinazione delle imposte per i soggetti rientranti tra coloro ai quali deve essere applicata la normativa fiscale prevista dall'articolo 51, comma 8-bis, Tuir.

La concreta individuazione della retribuzione convenzionale da prendere a riferimento è determinabile sulla base del confronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente, con obbligo di riparametrazione (con valore di riferimento 26) in ipotesi di risoluzioni e/o trasferimenti in corso del singolo mese

Decreto Interministeriale 28 febbraio 2023

Agenzia delle entrate: ulteriori chiarimenti in tema di "Tregua fiscale"

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 6/E/2023, torna ad affrontare il tema della c.d. "Tregua fiscale", già affrontato con le circolari n. 1/E/2023 e n. 2/E/2023.

La circolare di ultima pubblicazione trae il suo interesse nella matrice spiccatamente pratica conferita dalla sua stessa struttura, a faq, e con suddivisione per argomenti, che consente a contribuenti e a intermediari abilitati di poter avere risposte concrete circa le varie fattispecie che in concreto

possono verificarsi.

Nel dettaglio, la circolare è suddivisa in 8 capitoli, ciascuno dei quali contiene domande e risposte a vario titolo rientranti all'interno della casistica rappresentata, che risultano così strutturati:

1. definizione agevolata delle somme dovute a seguito del controllo automatizzato delle dichiarazioni (commi compresi tra il 153 e il 159);
2. regolazione delle irregolarità formali (commi compresi tra il 166 e il 173);
3. ravvedimento speciale delle violazioni tributarie (commi compresi tra il 174 e il 178);
4. adesione agevolata e definizione agevolata degli atti del procedimento di accertamento (commi compresi tra il 179 e il 185);
5. definizione agevolata delle controversie tributarie (commi compresi tra il 186 e il 205);
6. rinuncia agevolata dei giudizi tributari pendenti innanzi alla Corte di Cassazione (commi compresi tra il 213 e il 218);
7. regolazione degli omessi pagamenti di rate dovute a seguito di acquiescenza, accertamento con adesione, reclamo o mediazione e conciliazione giudiziale (commi compresi tra il 219 e il 221);
8. definizione agevolata dei carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 30 giugno 2022 (commi compresi tra il 231 e il 252).

Agenzia delle entrate, circolare 20/3/2023, n. 6

Inps: variazione dei tassi delle sanzioni civili

L'Inps, con circolare n. 31/2023, ha comunicato le variazioni inerenti alle misure delle sanzioni civili connesse al mancato o ritardato pagamento di contributi o premi.

Tale variazione si è resa necessaria a seguito e in conseguenza dell'intervento della Banca Centrale Europea rispetto con il quale è stato previsto l'innalzamento di 50 punti base del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento.

Sulla base di tale previsione, le sanzioni in ipotesi di mancato o ritardato pagamento di contributi e premi Inps assumono le seguenti misure:

- 9% (tasso del 3,50% maggiorato del 5,50%) in ipotesi di mancato pagamento connesso a situazioni rientranti nell'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000 (omissione di versamento rispetto a somme che sono desumibili dalle scritture, dalle registrazioni e dalle dichiarazioni obbligatorie);
- 9% (tasso del 3,50% maggiorato del 5,50%) anche in ipotesi di mancato pagamento connesso a situazioni rientranti nell'articolo 116, comma 8, lettera b), L. 388/2000 (assenza di versamento rispetto a somme che, invece, non sarebbero desumibili dalle scritture, dalle registrazioni e dalle dichiarazioni obbligatorie e quindi derivante da omissione) con parallela maggiorazione in quest'ultima ipotesi di una sanzione civile in ragione di anno pari al 30% e che in ogni caso non può eccedere il 60%.

Resta in ogni caso ferma la riduzione delle sanzioni connessa a violazioni di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), L. 388/2000 già prevista in ipotesi in cui il trasgressore sia interessato procedure concorsuali in costanza di attuazione.

Inps, circolare, 20/3/2023, n. 31

INL: le indicazioni connesse al c.d. "Decreto flussi"

L'INL, con nota 21 marzo 2023, n. 2066, fornisce le prime indicazioni operative e procedurali connesse alle richieste di flussi in ingresso, successivamente alla pubblicazione del D.L. 20/2023, con il quale sono state previste le quote massime per il triennio 2023 – 2025 ai fini del lavoro subordinato, anche stagionale, ed autonomo.

La nota dell'Ispettorato passa in rassegna la normativa attualmente prevista, e così facendo mette in evidenza quelli che sono gli adempimenti annessi.

Larga parte della nota ruota intorno all'asseverazione da produrre dal professionista/intermediario abilitato e delegato ai fini della certificazione della sussistenza dei requisiti reddituali e di fatturato (che in ipotesi di realtà aziendali di nuova costituzione si ritiene assolta mediante la produzione dei

dati prospettici), nonché al rispetto delle norme in materia di contrattazione collettiva. Viene, poi, ripreso ed esplicitato il meccanismo di rilascio del nulla osta che si realizza una volta decorso il termine di 60 giorni dalla presentazione della richiesta senza che siano emersi rilievi in merito a questioni ed elementi ostativi da parte della Questura. Laddove tali elementi dovessero emergere successivamente, anche nell'ambito delle verifiche a campione effettuate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ciò determinerà la revoca del nulla osta, nonché del permesso di soggiorno, ma nelle more viene precisato che il citato nulla osta consente in ogni caso lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nota INL 21 marzo 2023, n. 2066

Intesa tra CNO e INL a favore della legalità e contro l'abusivismo

Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro e Ispettorato nazionale del lavoro hanno siglato un accordo volto a favorire in forma congiunta azioni tese a favorire la legalità in tema di corretta applicazione della normativa del lavoro, e quindi a contrastare fenomeni di abusivismo professionale.

L'accordo prevede in concreto l'adozione di molteplici azioni volte alla realizzazione degli indirizzi sopra enunciati.

In primo luogo, viene confermata la volontà di diffondere la cultura finalizzata al contrasto di qualsiasi irregolarità presente nel mercato del lavoro, ivi compreso l'esercizio abusivo della professione di Consulente del lavoro.

È poi prevista l'istituzione di appositi tavoli tecnici di confronto tra CNO e INL, nonché di un Osservatorio per la legalità con funzioni di:

- raccolta di segnalazioni, dati e informazioni;
- promozione di iniziative di sensibilizzazione rispetto al lavoro etico;
- incentivazione al ricorso di strumenti quali la certificazione dei contratti, che garantiscono a monte un'attenta valutazione di correttezza e aderenza.

Prevista inoltre l'adozione di ulteriori misure in tema di esecuzione di accessi, finalizzate – in un'ottica di reciproca collaborazione – a evitare richieste da parte del personale ispettivo di documentazione e dati rinvenibili anche grazie all'accesso alle banche dati già a disposizione.

Intesa CNO – INL

Contributi e fisco

Codici tributo per il versamento di sanzioni e interessi da ravvedimento

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 12/E/2023, interviene in materia di codici tributo utili ai fini del ravvedimento operoso.

Si tratta nello specifico di codici mediante i quali è possibile andare a versare sanzioni e interessi in ipotesi di ravvedimento di cui all'articolo 13, D.Lgs. 472/1997, e quindi riferiti alle imposte sostitutive e alle altre imposte dirette emergenti dalla dichiarazione dei redditi.

La risoluzione, nell'ottica di agevolare i contribuenti e gli intermediari abilitati da essi delegati, fornisce una tabella di raffronto che consente di comparare la descrizione del ravvedimento, l'annessa codifica, il parallelo codice tributo originario per il versamento delle imposte.

Tutti i codici indicati nella tabella confluiscono nella sezione Erario e possono popolare la sola sezione "importi a debito", con annessa indicazione dell'anno di riferimento.

La medesima risoluzione formalizza la soppressione dei seguenti codici tributo:

- 8913 denominato "Sanzioni pecuniarie imposte sostitutive delle imposte sui redditi";
- 1992 denominato "Interessi sul ravvedimento imposte sostitutive art. 13 d.lgs. n. 472 del 1997".

Agenzia delle entrate, risoluzione, 1/03/2023, n. 12

Sospensione degli adempimenti tributari per malattia del professionista

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 248 del 13 marzo 2023, torna sul tema della sospensione degli adempimenti tributari in ipotesi di malattia occorsa al professionista chiamato a svolgere tali incombenze.

La fonte normativa istitutiva è rappresentata dai commi compresi tra il 927 ed il 944 dell'articolo 1, L. 234/2021 di Bilancio per l'anno 2022.

In particolare, il comma 429 prevede che in caso di ricovero del libero professionista in strutture ospedaliere per grave malattia o infortunio intervento chirurgico, ovvero in caso di cure domiciliari (laddove sostitutive del ricovero ospedaliero) dal quale discenda una inabilità temporanea allo svolgimento dell'attività professionale, nessuna responsabilità è imputata al libero professionista (e di riflesso al suo cliente) relativamente agli adempimenti tributari in scadenza entro i sessanta giorni dall'evento medesimo.

La sospensione ha durata di 30 giorni decorrenti dalla dimissione dalla struttura ospedaliera, ovvero dalla fine delle cure domiciliari, con necessità di espletare i citati adempimenti entro il giorno successivo a quello di scadenza della sospensione medesima.

Con la risposta a interpello n. 248/E/2023 l'Agenzia delle entrate ha chiarito come oggetto di sospensione possano essere soltanto gli adempimenti tributari in scadenza nell'arco temporale di sessanta giorni a decorrere dal ricovero, ovvero dall'inizio delle cure domiciliari.

Non possono invece essere inclusi in tale novero le scadenze tributarie successive al sessantesimo giorno decorrente dal ricovero o dall'inizio delle terapie domiciliari, anche in costanza di vigenza del periodo sospensivo.

Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 13/03/2023, n. 248

Buoni carburante: è legge il differente trattamento previdenziale e fiscale

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023 la L. 23/2023, che ha convertito il D.L. 5/2023, salito alla ribalta delle cronache per via della previsione di un doppio binario di trattamento per il trattamento dei buoni carburante, sotto il profilo dell'assoggettamento contributivo rispetto a quello fiscale.

Contrariamente infatti da quanto sinora previsto dalla fisionomia dell'articolo 51, comma 3, Tuir (e fermo restando quanto previsto dalla medesima norma), per il periodo di imposta compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2023 il valore dei buoni benzina, e più in generale dei titoli affini che consentono l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di lavoro privati ai propri lavoratori dipendenti, non concorre alla formazione del reddito dei medesimi lavoratori se di importo non superiore a 200 euro. L'esclusione dal concorso alla formazione del reddito non rileva però ai fini contributivi.

Legge, 10/03/2023, n. 23/2023

Inail: aggiornati i tassi di interesse

L'Inail, con Circolare 20 marzo 2023, n. 10, ha aggiornato i tassi di interesse utili ai fini della determinazione degli importi da pagare in ipotesi di rateazione di debiti per premi assicurativi, nonché per il calcolo delle sanzioni civili in ipotesi di omissioni, anche parziali, di pagamento.

La Circolare trae fondamento dall'aggiornamento operato dalla BCE in merito al tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento per l'Eurozona, e si colloca in continuità con la Circolare Inps 20 marzo 2023, n. 31 avente la medesima finalità, declinata nella sfera previdenziale.

In merito alle nuove misure, la Circolare Inail n. 10/2023 prevede:

- 9,50 % di interesse dovuto per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori
- 9,00 % per le sanzioni civili.

Relativamente alla misura prevista per le sanzioni civili, la medesima circolare precisa come la misura del 9,00 % debba essere applicata in ipotesi:

- Di mancato o ritardato pagamento di contributi e/o premi il cui ammontare è rilevabile da denunce e/o registrazioni regolarmente presentate

- Evasione connessa a registrazioni/denunce omesse, o comunque non conformi, laddove la denuncia della situazione debitoria sia effettuata prima delle eventuali contestazioni da parte degli enti impositori e comunque entro il termine di 12 mesi dalla scadenza naturale dei pagamenti
- Mancato pagamento derivante da oggettive ragioni di difficoltà interpretative della concreta situazione.

Anche per quello che riguarda i premi Inail vale poi il principio di decurtazione della misura delle sanzioni civili in ipotesi di presenza di procedure concorsuali.

Circolare Inail 20 marzo 2023, n. 10

Inps: retribuzioni convenzionali lavoratori impiegati all'estero

L'Inps, con Circolare 23 marzo 2023, n. 33, fornisce le indicazioni operative utili alla corretta applicazione delle retribuzioni convenzionali per coloro che svolgono prestazioni di lavoro estero.

La Circolare in trattazione fa seguito alla pubblicazione del Decreto Ministeriale 28 febbraio 2023 che a sua volta è espressione dell'obbligo introdotto dall'art. 4, comma 1, D.L. 317/1987, e fornisce le modalità procedurali di utilizzo delle retribuzioni convenzionali annualmente aggiornate dal D.M. menzionato ai fini della definizione della determinazione della copertura contributiva laddove la prestazione preveda uno svolgimento in ambiti esterni a quello Comunitario e dello Spazio Economico Europeo, consentendo quindi di derogare, o quanto meno attenuare, gli effetti del Lex Loci Laboris, evitando contestualmente pregiudizi per la formazione del diritto pensionistico dei lavoratori interessati da frammentazione geografica.

Il concreto ricorso alle retribuzioni convenzionali, oltre che integralmente nelle ipotesi di paesi con i quali è assente qualsiasi forma di accordo bilaterale di sicurezza sociale, è necessario anche in presenza di accordi bilaterali di sicurezza sociale parziali, relativamente alle assicurazioni che pur essendo obbligatorie secondo il D.L. n. 317/1987, non sono ricomprese nel citato accordo tra stati. La Circolare Inps n. 33/2023 prosegue poi andando a riepilogare le concrete modalità di calcolo ed applicazione delle regole generali di raffronto tra la retribuzione contrattuale in Italia rispetto a quella convenzionale, elencando anche le ipotesi speciali (come ad esempio determinati passaggi di livello e/o di qualifica nel corso del periodo di invio all'estero).

Circolare Inps 23 marzo 2023, n. 33

Inail: retribuzioni convenzionali in caso di prestazioni extra UE per il 2023

L'Inail, con circolare n. 13/2023, ha reso note le retribuzioni convenzionali da adottare in ipotesi di prestazioni rese in Paesi extra comunitari nei confronti dei quali non siano state previste convenzioni bilaterali di sicurezza sociale.

La circolare dell'Istituto, così come anche la circolare Inps n. 33/2023, fa seguito al Decreto del Mef del 28 febbraio 2023, il quale a sua volta, dando attuazione al dettato del D.L. 317/1987, ha previsto le soglie delle retribuzioni convenzionali per l'anno 2023 utili – a vario titolo – in tutte le ipotesi di rapporti di lavoro caratterizzati da transnazionalità.

Nello specifico quindi l'Inail va a riprendere tali soglie ai fini della determinazione dei premi contro gli infortuni e le malattie professionali laddove il rapporto di lavoro preveda un concreto svolgimento in un paese esterno all'Unione Europea (e anche allo spazio economico europeo), nei confronti del quale la connessione con l'Inail non possa essere suffragata da convenzioni bilaterali di sicurezza sociale (anche parziali laddove comprensive di tale copertura).

Inail, circolare, 30 marzo 2023, n. 13

Inps: chiarimenti in merito alle novità introdotte dal D.Lgs. 105/2022

Inps, circolare, 4/4/2023, n. 39

L'Inps, con circolare n. 39/2023, fornisce importanti chiarimenti in merito, e sulla scia, delle novità introdotte dal D.Lgs. 151/2001, entrato di fatto in vigore il 13 agosto 2022. Sono principalmente tre gli ambiti di interesse della citata circolare, connesse ad altrettante novità normative contenute nella norma sopra richiamata:

- le modifiche all'articolo 33, L. 104/1992 con le quali è stato superato il concetto di referente unico per quanto concerne l'assistenza a persone con disabilità rispetto al riconoscimento dei giorni di permesso mensile, fermo restando il limite mensile in capo al singolo assistito;

- la novella apportata all'articolo 34, comma 5, D.Lgs. 151/2001 rispetto alla possibilità di prolungare il congedo parentale (di cui all'articolo 33 del medesimo decreto);

- la novella all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001 che ha esteso la platea dei soggetti che hanno diritto a richiedere la fruizione del congedo straordinario, inserendo anche il convivente di fatto.

Partendo da queste situazioni, la citata circolare opera importanti specificazioni in merito alle procedure operative calibrate per ciascuna delle novelle sopra descritte, corredate anche da chiarimenti di prassi, come ad esempio la conferma della possibilità di compresenza tra i permessi mensili ex L. 104/2022, sia da parte dei lavoratori concretamente interessati, sia da parte dei loro familiari (rientrando nella platea avente potenzialmente diritto).

Il testo della circolare n. 39/2023

Inps, circolare 4 aprile 2023 n. 39

Estratto

Premessa

Il D.Lgs. 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, nel dare attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1158, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, ha introdotto alcune novità normative in materia di permessi e di congedi per l'assistenza ai soggetti riconosciuti disabili in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992.

In particolare, il decreto in esame:

- ha modificato l'articolo 33, L. 104/1992, eliminando il principio del "referente unico dell'assistenza" con riferimento alla fruizione dei permessi disciplinati dal medesimo articolo al comma 3;
- ha novellato il comma 5, articolo 34, D.Lgs. 151/2001, in materia di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del medesimo decreto legislativo;
- ha modificato il comma 5, articolo 42, D.Lgs. 151/2001, introducendo il "convivente di fatto", di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016, tra i soggetti individuati in via prioritaria ai fini della concessione del congedo straordinario. Il novellato comma 5, inoltre, stabilisce che qualora tra i requisiti per il riconoscimento del diritto sia prevista la convivenza con la persona disabile a cui si presta assistenza, la stessa possa essere instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario.

Facendo seguito al messaggio n. 3096/2022, con cui sono state fornite le prime informazioni alla

luce della novella normativa, si forniscono di seguito le ulteriori indicazioni amministrative ai fini del riconoscimento dei benefici in esame, in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato.

1. Permessi di cui all'articolo 33, L. 104/1992

Il D.lgs. 105/2022, nel riformulare il comma 3, articolo 33, L. 104/1992, ha eliminato il principio del *"referente unico dell'assistenza"* con riferimento ai permessi previsti dal medesimo comma, per cui fino a oggi non poteva essere autorizzata a più di un lavoratore dipendente - a esclusione dei genitori - la fruizione dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.

Pertanto, a decorrere dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del D.Lgs. 105/2022, fermo restando il limite complessivo di tre giorni di permesso mensile per l'assistenza allo stesso individuo, con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro.

Al fine di valutare la concessione dei benefici in argomento, la dichiarazione del disabile, che indica l'intenzione di farsi assistere dal soggetto che presenta l'istanza, deve essere allegata alla domanda da parte di ogni richiedente.

Il provvedimento di autorizzazione - inviato dall'Istituto al richiedente, al disabile grave e al datore di lavoro del richiedente - preciserà che la domanda è stata accolta nel limite massimo complessivo di giorni mensili fruibili alternativamente tra tutti coloro che hanno diritto a prestare assistenza al disabile.

Resta, invece, impregiudicato il diritto individuale del lavoratore in situazione di disabilità grave a fruire per sé stesso dei tre giorni mensili o dei riposi orari giornalieri ad essi alternativi, previsti dal comma 6 dello stesso articolo 33.

Pertanto, rimane possibile la contemporanea fruizione, nello stesso mese, dei permessi di cui all'articolo 33, comma 6, L. 104/1992, da parte del lavoratore con disabilità grave per sé stesso e dei permessi di cui al comma 3 del medesimo articolo 33, da parte dei soggetti che prestano assistenza.

Si riportano di seguito alcuni chiarimenti circa la cumulabilità tra giorni di permesso mensili (articolo 33, comma 3, L. 104/1992), prolungamento del congedo parentale (articolo 33, D.Lgs. 151/2001) e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale (articolo 42, comma 1, D.Lgs. 151/2001).

La fruizione delle suddette tre tipologie di benefici in favore della stessa persona con disabilità grave, infatti, deve intendersi non cumulativa nell'arco del mese, trattandosi di istituti speciali rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità.

Qualora venga presentata e accolta una domanda di prolungamento del congedo parentale oppure di ore di riposo giornaliero a esso alternative, tutte le autorizzazioni ai giorni di permessi di cui all'articolo 33, comma 3, L. 104/1992, per assistere la stessa persona disabile grave, in corso di validità negli stessi mesi, saranno sospese e riattivate d'ufficio per i periodi successivi già oggetto di precedenti provvedimenti di accoglimento.

Allo stesso modo, per i mesi in cui uno o entrambi i genitori siano autorizzati a fruire di giornate di prolungamento del congedo parentale oppure delle ore di riposo giornaliero a esso alternative, non potranno essere accolte nuove domande di giorni di permesso mensili per lo stesso soggetto in situazione di disabilità grave.

2. Prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33, D.Lgs. 151/2001

Il D.Lgs. 105/2022, riformulando il comma 5, articolo 34, D.Lgs. 151/2001, ha previsto che i periodi di prolungamento del congedo parentale non comportano la riduzione di ferie, riposi e tredicesima o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto espressamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Si evidenzia a tale proposito, che eventuali deroghe da parte della contrattazione collettiva potranno riferirsi esclusivamente agli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

La contrattazione collettiva potrà quindi prevedere, in ordine a tali emolumenti, un trattamento di miglior favore per i lavoratori interessati, in linea con il generale principio della derogabilità solo in melius della normativa giuslavoristica.

La novella si applica per i periodi di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del D.Lgs. 105/2022.

3. Congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001

L'articolo 2, D.Lgs. 105/2022, sostituendo il comma 5, articolo 42, D.Lgs. 151/2001, in materia di congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità, ha introdotto il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016, tra i soggetti individuati prioritariamente dal Legislatore ai fini della concessione del congedo in esame, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, L. 76/2016.

Ai fini della valutazione della spettanza del diritto, si evidenzia quanto segue.

In base al quadro normativo vigente, mentre l'unione civile può essere costituita solo tra persone dello stesso sesso, la convivenza di fatto può essere costituita sia da persone dello stesso sesso che da persone di sesso diverso.

Per la qualificazione di "convivente di fatto" deve farsi riferimento alla "convivenza di fatto" come individuata dal comma 36, articolo 1, L. 76/2016 in base al quale "si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile" e accertata ai sensi del successivo comma 37 del medesimo articolo. Quest'ultimo comma prevede che, ferma restando la sussistenza dei presupposti di cui al precedente comma 36, per l'accertamento della stabile convivenza deve farsi riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'articolo 4 e alla lettera b), comma 1, articolo 13, D.P.R. 223/1989, recante "Approvazione del nuovo regolamento anagrafico della popolazione residente".

Per quanto riguarda la qualificazione di "parte dell'unione civile", ai sensi del comma 3 dell'articolo 1, L. 76/2016, dovrà farsi riferimento agli atti di unione civile registrati nell'archivio dello stato civile.

Trattandosi in entrambe le fattispecie di dati detenuti da altra pubblica Amministrazione, ai fini della concessione del diritto sarà sufficiente la dichiarazione del richiedente nella domanda di essere coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto ai sensi della normativa vigente. Sarà cura dell'operatore della Struttura territorialmente competente provvedere, secondo le consuete modalità, all'espletamento dei controlli delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000.

Tanto premesso, a fare data dal 13 agosto 2022, è possibile usufruire del congedo in esame secondo il seguente ordine di priorità:

1. il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente"/il "convivente di fatto" di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016, della persona disabile in situazione di gravità;
2. il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del "coniuge convivente"/della "parte dell'unione civile convivente"/del "convivente di fatto" di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016;
3. uno dei "figli conviventi" della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente"/il "convivente di fatto" di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016, ed entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei "fratelli o sorelle conviventi" della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente"/il "convivente di fatto" di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016, entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, e i "figli conviventi" del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un "parente o affine entro il terzo grado convivente" della persona disabile in situazione di

gravità nel caso in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente"/il "convivente di fatto" di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016, entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, i "figli conviventi" e i "fratelli o sorelle conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Il novellato comma 5, articolo 42, D.Lgs. 151/2001 stabilisce che, qualora tra i requisiti per il riconoscimento del diritto sia prevista la convivenza con il disabile, la stessa possa essere instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario. Pertanto, il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza con il disabile, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo straordinario.

La convivenza instaurata successivamente alla presentazione della domanda di congedo straordinario deve essere, comunque, garantita per tutta la fruizione del congedo in esame.

Ai fini della valutazione della spettanza del diritto, il richiedente è tenuto a dichiarare nella domanda, sotto la propria responsabilità, ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000, che provvederà a instaurare la convivenza con la persona disabile in situazione di gravità entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso.

Sarà cura dell'operatore della Struttura territorialmente competente provvedere, secondo le consuete modalità, all'espletamento dei controlli delle dichiarazioni sostitutive.

4. Indicazioni per le strutture territoriali

Le strutture territoriali avranno cura di riesaminare, alla luce dei suddetti chiarimenti, i provvedimenti già adottati e le istanze già pervenute e non ancora definite relativamente ai rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto.

5. Indicazioni procedurali per i permessi di cui all'articolo 33, L. 104/1992

5.1 Presentazione telematica della domanda

L'applicazione è stata aggiornata per consentire la presentazione delle domande di permessi di cui all'articolo 33, L. 104/1992 secondo le nuove disposizioni introdotte dalla novella normativa in oggetto, e per richiedere la trasmissione della "Dichiarazione disabile" anche per le richieste di giorni di permesso mensili per assistenza alle persone disabili in situazioni di gravità minorenni, se non già inviata, purchè il richiedente della prestazione non sia la madre o il padre.

5.2 Procedura "Gestione permessi legge 104/1992": gestione pratiche di Giorni di permesso mensili per assistenza a familiari disabili ricadenti nel D.Lgs. 105/2022

La procedura "Gestione permessi legge 104/1992" è stata aggiornata per consentire la lavorazione delle pratiche di permessi giornalieri per assistenza ai familiari disabili in seguito all'eliminazione del principio del "referente unico dell'assistenza".

La procedura, a fare data dal 13 agosto 2022, riconosce il diritto alla prestazione a più soggetti tra quelli aventi diritto, i quali possono fruire alternativamente dei permessi per l'assistenza alla stessa persona disabile in situazione di gravità, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni.

Seguono gli ambiti di aggiornamento:

- Istruttoria

La valutazione della decorrenza viene effettuata sulla base della data di entrata in vigore del D.Lgs. 105/2022, ossia dal 13 agosto 2022.

Pertanto, le pratiche di giorni di permesso mensili per assistenza ai familiari disabili con periodi ricadenti, in parte, oltre la data del 12 agosto 2022, dovranno essere suddivise.

Dopo la suddivisione al 12 agosto 2022: la pratica, il cui periodo di permesso ricade prima del 13 agosto 2022, verrà valutata con:

- le modalità precedenti alla entrata in vigore della nuova norma, ovvero considerando il "referente unico dell'assistenza", in base al quale, a esclusione dei genitori - a cui è sempre stata riconosciuta la particolarità del ruolo svolto - non può essere riconosciuto a più di un lavoratore

dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla persona in situazione di disabilità grave;

- la pratica, il cui periodo ricade dopo il 13 agosto 2022, verrà valutata con i criteri riportati dalla novella normativa, ovvero per riconoscere a più soggetti, tra gli aventi diritto, l'autorizzazione a fruire dei permessi in argomento alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave, fermo restando il limite complessivo dei tre giorni mensili.

Le pratiche a conguaglio accolte per periodi successivi al 13 agosto 2022, riporteranno nella lettera di accoglimento l'indicazione che la pratica è stata accolta nel limite massimo complessivo di giorni mensili fruibili alternativamente tra tutti gli aventi diritto.

Calcolo e pagamenti Le pratiche di giorni di permesso mensili per assistenza a familiari disabili a pagamento diretto, a fare data dal 13 agosto 2022, vengono calcolate e pagate con le consuete modalità.

5.3 Procedura "Gestione permessi legge 104/1992": "Dichiarazione disabile"

Per le pratiche Giorni di permesso mensili per assistenza ai familiari disabili, con data inizio successiva al 12 agosto 2022, dovrà essere trasmessa la "Dichiarazione disabile", se non già inviata, anche per persone disabili in situazione di gravità minorenni, purché il richiedente non sia né la madre né il padre.

Seguono gli ambiti della procedura modificati:

- Variazione

La dichiarazione è identificata con la dicitura "Dichiarazione sostitutiva di atto notorio disabile".

- Istruttoria

Se la "Dichiarazione sostitutiva di atto notorio disabile" non è pervenuta nei casi previsti, l'istruttoria automatica propone una respinta.

6. Indicazioni procedurali per il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001

6.1 Presentazione telematica della domanda

L'applicazione è stata aggiornata per consentire la presentazione delle domande di congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001:

- da parte dei conviventi di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016;
- da parte dei familiari normativamente previsti anche qualora la convivenza con il disabile grave sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo;
- per richiedere la trasmissione della "Dichiarazione disabile" anche per assistere le persone disabili minorenni in situazione di gravità, se non già inviata, purché il richiedente della prestazione non sia la madre e il padre.

6.2 Procedura "Gestione congedi straordinari": gestione pratiche per richiedenti conviventi di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n. 76

La procedura "Gestione congedi straordinari" è stata aggiornata per consentire la lavorazione delle pratiche derivanti dalle nuove domande per richiedenti conviventi di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016.

Seguono gli ambiti di aggiornamento:

- Ricezione domande

Il prelievo delle domande è stato integrato per acquisire le pratiche relative alle domande di congedo straordinario per richiedente convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016, pervenute almeno due giorni prima. Analogamente alle altre domande, in casi particolari, è possibile prelevare puntualmente una o più domande attraverso la funzionalità "Prelievo domande online" attivabile dalla relativa voce di menu del gestionale.

- Acquisizione da operatore

L'acquisizione da parte dell'operatore di Sede è stata integrata per permettere l'acquisizione di

domande di congedo straordinario per conviventi di fatto, impostando il grado di parentela "Conviventi di fatto".

- **Variazione pratica**

La variazione delle pratiche è stata aggiornata per consentire la lavorazione delle pratiche di congedi straordinari per conviventi di fatto.

La lavorazione di tali pratiche presenta le seguenti caratteristiche:

- a) nel tab "Dichiarazioni" – sotto-tab "Richiedente", è riportato il grado di parentela "Conviventi di fatto";
 - b) nel tab "Dichiarazioni" – sotto-tab "Richiedente", è disponibile il gruppo di dichiarazioni "Dichiarazioni Coniuge/Parte dell'unione civile/Convivente di fatto". Tale gruppo sostituisce il precedente "Dichiarazioni Coniuge/Parte dell'unione civile";
 - c) il grado di parentela "Convivente di fatto" è ammissibile solo se la data inizio della pratica è maggiore o uguale al 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del richiamato decreto legislativo.
- **Istruttoria**

Le pratiche di congedo straordinario per conviventi di fatto possono essere definite sia con l'istruttoria automatica che con l'istruttoria manuale. La procedura verifica che la data inizio pratica sia maggiore o uguale al 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del D.Lgs. 105/2022. Altrimenti, in caso di istruttoria automatica, termina con esito respinta.

- **Calcolo e pagamenti**

Le pratiche di congedo straordinario per Conviventi di fatto a pagamento diretto vengono calcolate e pagate con le consuete modalità.

6.3 Procedura "Gestione congedi straordinari": gestione pratiche per richiedenti che dichiarano di instaurare la convivenza successivamente alla richiesta di congedo

La procedura è stata aggiornata per consentire la gestione delle pratiche anche nel caso in cui la convivenza con il disabile grave, ove normativamente prevista, sia instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Seguono gli ambiti di aggiornamento:

- **Ricezione domande**

Il prelievo delle domande è stato integrato per acquisire le pratiche, pervenute almeno due giorni prima, i cui richiedenti hanno dichiarato di instaurare la convivenza successivamente alla presentazione della domanda, purchè sia garantita per tutta la fruizione del congedo. Analogamente alle altre domande, in casi particolari, è possibile prelevare puntualmente una o più domande attraverso la funzionalità "Prelievo domande online" attivabile dalla relativa voce di menu del gestionale.

- **Variazione**

Nel tab "Dichiarazioni" – sotto-tab "Richiedente" è disponibile la nuova dichiarazione "Di non essere attualmente convivente con il disabile in situazione di gravità, ma di impegnarmi ad instaurare tale convivenza entro l'inizio del congedo richiesto e a mantenerla per tutta la durata dello stesso" nei seguenti gruppi:

- a) Dichiarazioni Coniuge/Parte dell'unione civile/Convivente di fatto;
- b) Dichiarazioni Richiedente Fratello/Sorella;
- c) Dichiarazioni Parente Affine entro il terzo grado.

Come di consueto, la dichiarazione può essere variata e quindi salvata attraverso il pulsante "Salva modifiche".

- **Istruttoria**

Le pratiche di congedo straordinario con indicazione da parte del richiedente di instaurare la convivenza successivamente alla richiesta del congedo, sono definite con l'istruttoria automatica, in taluni casi è, tuttavia, richiesto l'intervento manuale da parte dell'operatore.

L'istruttoria ritiene ammissibile tale dichiarazione per gradi di parentela diversi da "figlio" se la data inizio pratica è maggiore o uguale al 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del richiamato de-

creto legislativo. Altrimenti, in caso di istruttoria automatica, terminerà con esito respinta.

- Calcolo e pagamenti

Le pratiche di congedo straordinario a pagamento diretto che presentano la dichiarazione da parte del richiedente di instaurare la convivenza successivamente alla richiesta di congedo, vengono calcolate e pagate con le consuete modalità.

6.4 Procedura "Gestione congedi straordinari": "Dichiarazione disabile"

Per le pratiche di congedo straordinario, con data inizio maggiore o uguale a 13 agosto 2022, la "Dichiarazione disabile" deve essere trasmessa, se non già inviata, anche per persone disabili in situazione di gravità minorenni, purchè il richiedente non sia nè la madre nè il padre.

Seguono gli ambiti della procedura modificati:

- Variazione

La dichiarazione è identificata con la dicitura "Dichiarazione sostitutiva di atto notorio disabile".

- Istruttoria

Se la "Dichiarazione sostitutiva di atto notorio disabile" non è pervenuta nei casi previsti, l'istruttoria automatica propone una respinta.

Prorogato il diritto allo *smart working* per i genitori di figli *under 14*

In sede di conversione del D.L. 198/2022, c.d. Milleproroghe, mediante L. 14/2023 (Gazzetta Ufficiale n. 49 del 27 febbraio 2023) è stato "resuscitato" dal 28 febbraio fino al 30 giugno 2023 il diritto per i lavoratori subordinati del settore privato, genitori di figli *under 14*, allo svolgimento della prestazione in modalità di *smart working*.

Introduzione

Durante l'emergenza pandemica, tra i tanti strumenti utilizzati per fronteggiarne gli effetti, era stato creato il diritto per il lavoratore subordinato, nel settore privato, di vedersi concessa la modalità di svolgimento della prestazione di lavoro in *smart working* se genitore di figlio *under 14*: era il tempo della DAD, delle chiusure delle classi in presenza, di isolamenti e quarantene, aspetti che al momento sono usciti dal nostro vivere quotidiano.

In una prima fase, il diritto era stato agganciato allo stato di emergenza (D.L. 34/2020, articolo 90): una volta conclusasi, è stato oggetto di una serie di proroghe - che fra l'altro hanno quasi sempre lasciato brevi periodi non coperti - terminate il 31 dicembre 2022. Già prima di tale scadenza, era emersa tuttavia la volontà dell'attuale Governo di prorogarne ulteriormente l'efficacia, attuata poi con la conversione del Decreto Milleproroghe: le ragioni di tale ulteriore proroga al 30 giugno appaiono alquanto misteriose e, se dal lato dei lavoratori, riconosce un diritto sicuramente utile, a livello complessivo non può che rallentare il processo di normalizzazione dello *smart working*, sia per le aziende che intendono strutturarne nella loro organizzazione, sia per quelle che, viceversa, vorrebbero tornare esclusivamente a una modalità in presenza, tenuto conto che sulla materia esiste una norma stabile e non emergenziale, recentemente introdotta dal D.L. 105/22 (articolo 4, comma 1) la quale riconosce ai lavoratori genitori di figli *under 12* la "priorità" nelle richieste di svolgimento della prestazione in *smart working*.

Fra l'altro, si consenta un'osservazione da genitore: in assenza di sospensioni scolastiche o DAD per questioni pandemiche, risulta ancora più incomprensibile la proroga al 30 giugno: almeno fino a metà giugno c'è la frequenza scolastica, è quando la scuola finisce che bisogna riorganizzare le attività dei figli.

Come vedremo poi nel corso dell'articolo, non sono pochi i passaggi incerti che contraddistinguono l'applicazione del diritto in commento.

Proroga e delimitazione del diritto allo *smart working*

La proroga è stata disposta dalla legge di conversione (L. 14/2023) del D.L. 198/2022, con decorrenza 28 febbraio 2023, mediante intervento sul D.L. 24/2022 (articolo 10, comma 2 e punto 2 allegato B), che, a sua volta, richiama la disposizione che ha originato tale diritto, e cioè il D.L. 34/2020, articolo 90, commi 1 e 2.

In base a tale previsione, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa e 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;
- genitore non lavoratore.

Il comma 2 dell'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 sottolinea come la disposizione in commento 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.

A ogni modo, assodato il diritto allo *smart working*, si ritiene imprescindibile arrivare a un accordo con il datore di lavoro sulle concrete modalità con cui poi si svilupperà l'attività nella modalità agile, tenuto conto che per espressa previsione normativa la stessa definizione del lavoro agile prevede un'alternanza tra presenza in azienda e attività svolta da remoto: la previsione in commento apre la porta allo *smart working*, ma non ne prevede l'integralità.

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.

Riguardo alle condizioni soggettive dell'altro genitore, essendo negative - non essere beneficiario di strumenti di sostegno al reddito e non essere lavoratore - esse potrebbero determinare problematiche di verifica in capo al datore di lavoro. Si sottolinea come non venga presa in considerazione l'eventuale separazione dei genitori, che potrebbe spostare considerevolmente gli equilibri nella gestione familiare, e parallelamente, non sia prevista alcuna alternativa tra i genitori, che potrebbero richiedere entrambi tale modalità, creando così situazioni evidentemente contraddittorie. Per quanto riguarda la condizione riferita al non essere beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, la norma nulla specifica sul tipo di sospensioni: se, da una parte, non ci sono dubbi che se l'altro genitore si trovi sospeso in Cig, il primo genitore non potrebbe beneficiare di tale diritto, altre forme di sospensioni del rapporto potrebbero suscitare ulteriori problematiche: si pensi a congedi L. 104 o congedi legati ad altri figli presenti in quel contesto familiare: ad ogni modo, dal tenore della norma, si ritiene che le sospensioni a cui si è riferito il legislatore (che escluderebbero il diritto allo *smart working*) siano solo quelle innescate dal datore di lavoro (Cig, Cigs, Fis etc.) e non quelle richieste dal lavoratore (congedi parentali etc.).

È noto poi che le sospensioni dell'attività legate alla crisi di impresa possono avere un andamento a singhiozzo (si pensi a rotazioni in caso di sospensioni a 0 ore), possono essere solo parziali (riduzioni orarie) e possono comportare la partecipazione a corsi di formazione o riqualificazione professionali, rendendo quanto mai difficile il monitoraggio di tali circostanze.

La medesima grossolanità caratterizza la condizione di "*non essere lavoratore*": l'assenza di ulteriori precisazioni porta a ritenere che l'altro genitore non debba essere esclusivamente un lavoratore subordinato: il diritto al lavoro agile deve essere riconosciuto anche se l'altro genitore è lavoratore autonomo o stia svolgendo attività di lavoro parasubordinato (es. collaborazioni coordinate e continuative) o nella forma delle PRESTO.

In punta di diritto, se l'altro genitore fosse un tirocinante/stagista, non sussisterebbe il diritto allo *smart working* per il primo genitore in quanto lo stage/tirocinio non si qualifica come un rapporto di lavoro ma come un'esperienza formativa in azienda e, quindi, lo stagista non potrebbe essere giuridicamente etichettato come lavoratore: a ogni modo, tenuto conto della ratio della norma, si ritiene dover dar rilievo prevalente alla presenza di attività lavorativa (che ovviamente caratterizza anche stage e tirocini).

Infine, si evidenzia come la norma non abbia espressamente previsto alcuna sanzione in caso di

mancato riconoscimento del lavoro agile, in assenza di condizioni preclusive: il fatto che tale regime termini il 30 giugno potrebbe, in caso di contenzioso con il lavoratore, presumibilmente determinare, più che provvedimenti esecutivi, richieste risarcitorie.

Inoltre, in caso di rifiuto illegittimo si ritiene applicabile quanto previsto dall'articolo 18, L. 81/2017, così come modificata dal D.Lgs. 105/22: *"La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo e' da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla"*; inoltre *"Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-bis, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni"*.

Comunicazione amministrativa

Come è noto, dal 1° febbraio 2023, la comunicazione amministrativa relative allo *smart working* (articolo 23, L. 81/2017) deve essere inviata soltanto mediante la procedura ordinaria con l'applicativo disponibile su cliclavoro (<https://servizi.lavoro.gov.it/SmartWorking/Gestione>): come riportato espressamente sul sito del Ministero del lavoro, le comunicazioni riferibili a lavoratori *"fragili"* e lavoratori con figli minori di 14 anni possono essere inoltrate senza l'allegazione dell'accordo individuale.

La norma strutturale: la priorità al lavoro agile per i genitori di figli *under 12*

Come evidenziato in premessa, uno degli aspetti maggiormente negativi della proroga del diritto allo *smart working* per i genitori di figli *under 14* sta nel fatto che, nel corso dell'estate passata, con il D.Lgs. 105/2022 è stata introdotta, in via strutturale, la priorità allo svolgimento della prestazione in *smart working* alle richieste presentate da lavoratori con figli fino a 12 anni di età (o senza alcun limite di età in caso di figli in condizione di disabilità L. 104/1992).

Appaiono notevoli incongruenze: si pensi al fatto che un genitore di figlio *under 14* fino al 30 giugno 2023 potrebbe *"pretendere"* il lavoro agile mentre un genitore di figlio *over 14*, ma in condizione di disabilità, avrebbe solo la priorità nelle richieste di lavoro agile, senza nessun diritto soggettivo, ancorché condizionato, comparabile con i genitori di *under 14*.

Riferimenti normativi

D.L. 198/2022

Nuove regole per i flussi di ingresso

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 59/2023 il D.L. 20/2023, che introduce disposizioni urgenti in materia di flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri e di prevenzione e contrasto all'immigrazione irregolare.

Introduzione

Relativamente ai flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri, si prevede (articolo 1) che, per il periodo 2023–2025, le quote di stranieri da ammettere in Italia per lavoro subordinato, anche stagionale e autonomo saranno definite non più solo per 1 anno ma per 1 triennio, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti. In via preferenziale, le quote saranno assegnate ai lavoratori di Stati che promuovono per i propri cittadini "campagne mediatiche" sui rischi per l'incolumità personale derivanti dall'inserimento in traffici migratori irregolari.

Si semplifica l'avvio del rapporto di lavoro degli stranieri con aziende italiane (articolo 2) e si accelera la procedura di rilascio del nulla osta al lavoro subordinato, anche per esigenze di carattere stagionale.

In particolare, allo scopo di rendere effettivo il termine previsto per il suo rilascio, anche stagionale, si prevede che, decorsi 60 giorni dalla presentazione della domanda, lo sportello unico per l'immigrazione rilascia in ogni caso il nulla osta al lavoro, anche se non sono state acquisite, in fase istruttoria, dalla questura competente, le informazioni su eventuali elementi ostativi al rilascio del nulla osta al lavoro.

Nelle more della sottoscrizione del contratto di soggiorno il nulla osta consente lo svolgimento dell'attività lavorativa nel territorio nazionale.

Si prevede inoltre che in relazione agli ingressi previsti dai decreti di cui all'articolo 3, comma 4, la verifica dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro e la congruità del numero delle richieste presentate (presentate, per il medesimo periodo, dallo stesso datore di lavoro, in relazione alla sua capacità economica e alle esigenze dell'impresa) è demandata ai professionisti di cui all'articolo 1, L. 12/1979, e alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato.

Sono previsti ingressi fuori quota per stranieri che hanno superato, nel Paese di origine, i corsi di formazione riconosciuti dall'Italia, che saranno promossi dal Ministero del lavoro.

I rinnovi del permesso di soggiorno rilasciato per lavoro a tempo indeterminato, per lavoro autonomo o per ricongiungimento familiare avranno durata massima di 3 anni, anziché 2 come oggi.

I datori di lavoro che hanno presentato regolare domanda per l'assegnazione di lavoratori agricoli e che non sono risultati assegnatari di tutta o di parte della manodopera oggetto della domanda, possono ottenere, sulla base di quanto previsto dai successivi decreti sui flussi emanati nel corso del triennio, l'assegnazione dei lavoratori richiesti con priorità rispetto ai nuovi richiedenti, nei limiti della quota assegnata al settore agricolo.

L'INL, con nota n. 2066 del 21 marzo 2023, è intervenuto sul tema, con particolare riguardo alla semplificazione delle procedure di rilascio del nullaosta al lavoro, ai soggetti cui sono demandate le verifiche, alla capacità economica del datore di lavoro, alla verifica della congruità del numero di richieste presentate, all'asseverazione e protocolli d'intesa tra Ministero e organizzazioni dei datori di lavoro.

Chiarimenti del Ministero dell'interno sul portale telematico

Si segnala inoltre che il Ministero dell'interno, con la circolare n. 1212/2023, ha reso noto che è stato semplificato il meccanismo di accesso al portale informatico dedicato (ALI).

Ciascun richiedente può presentare 1 o più domande, accedendo tramite SPID e selezionando il relativo modello in relazione alla tipologia di lavoro (ad esempio stagionale, subordinato, etc.). Non è più necessario fare richiesta di profilazione alla prefettura e non c'è più limite massimo di domande.

Il sistema informatico profila automaticamente soltanto i seguenti operatori:

le associazioni o organizzazioni professionali che hanno stipulato con il Mlps il protocollo d'intesa, di cui all'articolo 44, comma 5, D.L. 73/2022, convertito dalla L. 122/2022, in ragione della prevista procedura semplificata;

le associazioni che fruiscono delle quote riservate per il lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo, di cui all'articolo 6, punto 4, decreto flussi 2022, per il rispetto della predetta disposizione;

gli enti ai quali è riconosciuto il finanziamento da parte del Mlps ai sensi dell'articolo 13, L. 152/2001 e del conseguente D.M. 193/2008, tabella D, per i relativi adempimenti periodici.

Riferimenti normativi

D.L. 20/2023

Periodo di comportamento: punti principali e evoluzioni giurisprudenziali

Il licenziamento per superamento del periodo di comportamento ha goduto, per un lungo periodo, di uno status particolare. L'impossibilità di una completa assimilazione di tale motivo di recesso a una delle fattispecie tipiche di licenziamento ha comportato un folto numero di pronunce giurisprudenziali che ne hanno delineato le caratteristiche principali. Una recente pronuncia della Corte di Cassazione ha aggiunto un ulteriore tassello alla ricostruzione della normativa applicabile, con risvolti pratici importanti.

Premessa

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, l'eventuale insorgere di fatti personali che impediscano l'attività lavorativa è un fatto assolutamente comune. In tutta evidenza, la casistica largamente più diffusa consiste nel verificarsi di uno stato patologico del lavoratore che, temporaneamente, gli impedisca di adempiere agli obblighi cui si è impegnato con il contratto di lavoro: la malattia. L'assenza determinata da malattia, ovviamente, viene giustificata dall'ordinamento, che determina limiti entro i quali la mancata prestazione dovuta al perdurare dello stato patologico sia considerata giustificata. Entro tali limiti, l'assenza non può essere la base per procedere a un licenziamento o ad altro provvedimento disciplinare, in quanto giustificata dallo stato fisico del lavoratore. Il principale di questi limiti è quello che viene definito ordinariamente periodo di comportamento, ossia un periodo entro il quale è garantita la conservazione del posto di lavoro, nonostante l'assenza per malattia si protragga per un periodo considerevole.

Il periodo di comportamento

Il periodo di conservazione del posto, come detto, consiste in una determinazione temporale, operata dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro, che stabilisca la durata massima del periodo in cui il lavoratore possa legittimamente assentarsi dal posto di lavoro per effetto di malattia.

I contratti collettivi determinano la durata del comportamento e, conseguentemente, il periodo di riferimento entro il quale il medesimo deve essere calcolato. Le tipologie di comportamento sono essenzialmente due:

- il comportamento secco;
- il comportamento per sommatoria.

Il comportamento secco è costituito da un periodo unico, continuativo, risultato di uno stato patologico che non comporti il rientro del lavoratore sul luogo di lavoro durante tutta la durata del medesimo. Il comportamento per sommatoria consiste nel periodo di malattia considerato complessivamente, anche per effetto di più malattie, nonostante il lavoratore sia rientrato sul luogo di lavoro nei periodi intercorrenti tra un evento e l'altro. I contratti collettivi non si dividono precisamente tra le due opzioni, ma spesso determinano più limiti, basandosi alternativamente sui due principi, oppure individuano una combinazione delle due modalità di computo che contempli più ipotesi di limite.

La determinazione della durata e della modalità di calcolo del periodo di comportamento è stabilita dal Ccnl. Nel rarissimo caso in cui il contratto collettivo non determini il periodo di comportamento, la normativa prevede che venga stabilito dagli usi o secondo equità (articolo 2110, cod. civ.). Il comportamento di legge è stabilito esclusivamente per la categoria degli impiegati e, salvo che il Ccnl deroghi a tale durata, è pari a 3 mesi per anzianità inferiori a 10 anni, elevato a 6 mesi per anzianità che superino il limite dei 10 anni.

Il licenziamento per superamento del periodo di comportamento

Nel caso in cui la malattia del lavoratore perduri oltre la durata del periodo di comportamento previsto dal Ccnl, il datore di lavoro è legittimato a recedere dal contratto, come previsto dall'articolo 2110, cod. civ.. Il testo della norma fa riferimento esplicito all'articolo 2118, cod. civ., quale modalità di recesso, che contempla la necessità di dare il preavviso, oppure di riconoscere la relativa indennità sostitutiva.

Il licenziamento intimato al termine del periodo di comportamento non è riconducibile al recesso di natura disciplinare, pertanto non deve essere contestato alcun addebito al lavoratore per procedere a tale tipologia di recesso.

Il licenziamento per superamento del periodo di comportamento deve essere comunicato con tempestività, ma non può ritenersi che l'inerzia, seppure significativa, del datore di lavoro comporti automaticamente la rinuncia del medesimo al diritto al licenziamento. Se il datore di lavoro lascia trascorrere, rimanendo inattivo, un lungo periodo dopo il termine del comportamento, potrebbe ragionevolmente configurarsi un legittimo affidamento del lavoratore sull'acquiescenza del datore di lavoro al prolungarsi dell'assenza per malattia.

Questo nesso di causalità, tuttavia, può essere rotto nel momento in cui il datore di lavoro proceda al licenziamento dopo un significativo lasso di tempo, che risponda in ogni caso a criteri di congruità, sempre che permanga un apprezzabile collegamento tra il superamento del periodo di comportamento e il licenziamento.

Il computo del periodo di comportamento

Il calcolo del periodo di comportamento poggia su criteri che sono determinati sia dalla contrattazione collettiva sia dalla giurisprudenza. Nel caso in cui non vi sia alcuna previsione del contratto collettivo in merito, nel periodo di conservazione del posto devono essere considerati anche i giorni di riposo settimanale e non lavorati (sabati e domeniche), oltre alle eventuali ulteriori cause eventuali di sospensione quali festività infrasettimanali o scioperi. Questo in quanto l'impossibilità di prestare l'attività lavorativa dovuta dallo stato morboso del dipendente si ritiene continuativa e ininterrotta da cause contingenti quali quelle richiamate. Tutto ciò, salvo che il lavoratore sia in grado di fornire prova contraria rispetto alla continuità dell'evento morboso in relazione ad assenze di natura differente. A seconda delle previsioni del contratto collettivo di riferimento, i periodi di infortunio possono – o meno – essere considerati utili al raggiungimento del limite di conservazione del posto di lavoro stabilito dal Ccnl stesso. Se il contratto, quindi, prevedesse la somma dei due periodi a tali fini, tale disposizione sarebbe legittima e obbligherebbe a valutare in modo complessivo le differenti tipologie di assenze. Pacifica è l'esclusione dal computo nel periodo di comportamento dei periodi di malattia che trovi la propria causa in una responsabilità del datore di lavoro: mancato rispetto delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, insalubrità dell'ambiente di lavoro, o altre cause che evidenzino responsabilità del datore di lavoro in relazione allo stato morboso del dipendente. La medesima disposizione vale anche per quanto riguarda l'infortunio sul lavoro. Nel periodo di comportamento non possono essere computate, al contrario di quanto detto in ordine all'infortunio sul lavoro, altre cause di sospensione quali puerperio o congedo straordinario per l'assistenza di disabili. Per quanto riguarda il calcolo in ragione delle particolari forme contrattuali, è sempre necessario fare riferimento alle previsioni del contratto collettivo. In linea generale, in ogni caso, il comportamento non viene riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale, ma potrebbe scontare metodologie di calcolo differenti con riferimento ai rapporti part time "verticali". Identicamente, principi di coerenza e uniformità impattano sul mantenimento della durata del comportamento per altre particolari tipologie come l'apprendistato. Non è infrequente, invece, trovare riferimenti al comportamento per i lavoratori "non in prova", oppure "che abbiano superato il periodo di prova", cosa che differisce la decorrenza del comportamento medesimo creando alcune criticità operative, dal punto di vista del licenziamento operabile.

È necessario, infatti, coordinare la disciplina del prolungamento del patto di prova per insorgenza di malattia con la possibilità di operare un licenziamento nei confronti di un lavoratore che permanga in malattia per un lungo periodo, seppure iniziato durante la vigenza del patto di prova. La contrattazione collettiva opera spesso delle esclusioni dalla computabilità del periodo di comportamento di alcune malattie particolarmente gravi, che per loro medesima natura comportano un'assenza prolungata dal luogo di lavoro.

Riferimenti normativi

Articolo 2110, cod. civ.

Rinnovi contrattuali febbraio 2023

Vetro, lampade e display industria

In data 10 febbraio 2023 Assovetro e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil hanno siglato l'Ipotesi di accordo 10 febbraio 2023. Di seguito le principali novità.

Minimi retributivi

Vetro - Settori meccanizzati (prime lavorazioni del vetro)			
Livello	Minimi dal 1° marzo 2023	Minimi dal 1° gennaio 2024	Minimi dal 1° aprile 2025
A2	2.661,69	2.729,19	2.799,69
A1	2.661,69	2.729,19	2.799,69
B2	2.427,18	2.487,29	2.550,07
B1	2.427,18	2.487,29	2.550,07
C2	2.187,68	2.240,40	2.295,47
C1	2.187,68	2.240,40	2.295,47
D3	1.938,92	1.983,92	2.030,92
D2	1.938,92	1.983,92	2.030,92
D1	1.938,92	1.983,92	2.030,92
E3	1.703,45	1.741,06	1.780,34
E2	1.703,45	1.741,06	1.780,34
E1	1.703,45	1.741,06	1.780,34
F1	1.577,92	1.611,50	1.646,57

Vetro - Settori della trasformazione (seconde lavorazioni del vetro e mosaico vetroso)			
Livello	Minimi dal 1° marzo 2023	Minimi dal 1° gennaio 2024*	Minimi dal 1° aprile 2025*
8 A	2.193,06	2.262,57	2.335,17
8	2.129,58	2.197,08	2.267,58
7	1.899,05	1.959,16	2.021,94
6 A	1.706,59	1.760,66	1.817,13
6	1.665,40	1.718,12	1.773,19
5 A	1.611,47	1.662,51	1.715,82
5	1.557,59	1.606,96	1.658,52
4	1.420,06	1.465,06	1.512,06
3	1.324,98	1.366,96	1.410,80
2	1.188,50	1.226,11	1.265,39
1	1.060,14	1.093,72	1.128,79

* Per le aziende della produzione di vetro piano, di lana e filati di vetro, delle seconde lavorazioni del vetro piano e per le aziende del vetro artistico e tradizionale, gli incrementi retributivi mensili decorrono rispettivamente dal: 1° marzo 2023, dal 1° aprile 2024 e dal 1° luglio 2025

Contrattazione collettiva

Vetro - Settori a soffio, a mano e con macchine semiautomatiche (settori non meccanizzati)			
Livello	Minimi dal 1° marzo 2023	Minimi dal 1° gennaio 2024	Minimi dal 1° aprile 2025
9 A	2.193,06	2.262,57	2.335,17
9	2.129,58	2.197,08	2.267,58
8 A	1.918,38	1.979,16	2.042,65
8	1.899,05	1.959,16	2.021,94
7	1.665,40	1.718,12	1.773,19
6	1.570,01	1.619,71	1.671,62
5	1.431,25	1.476,59	1.523,94
4	1.316,69	1.358,33	1.401,82
3	1.229,18	1.268,13	1.308,82
2	1.145,02	1.181,29	1.219,17
1	1.060,14	1.093,72	1.128,79

Settore lampade e display			
Livello	Minimi dal 1° marzo 2023	Minimi dal 1° gennaio 2024	Minimi dal 1° aprile 2025
A	2.169,61	2.239,23	2.311,95
B	1.952,38	2.014,26	2.078,89
C	1.763,37	1.819,29	1.877,69
D	1.582,98	1.632,55	1.684,32
E	1.520,49	1.568,86	1.619,38
F	1.410,52	1.455,52	1.502,52
G	1.283,65	1.324,47	1.367,10
H	1.210,58	1.248,48	1.288,07
I	1.173,34	1.210,47	1.249,25
L	1.023,64	1.056,04	1.089,88

Altri elementi retributivi

Premio speciale

Il premio speciale va corrisposto a fine giugno in misura pari a 100 quote orarie del minimo di retribuzione e degli aumenti periodici di anzianità. Il premio è frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (la frazione di mese superiore a 15 giorni si considera come mese intero).

Per il settore lampade e *display* il premio va corrisposto entro la fine del mese di giugno nella misura del 9,5% del minimo tabellare.

Una tantum

A tutti i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo 10 febbraio 2023 è corrisposta una somma *una tantum* pari a 122 euro, uguale per tutti i lavoratori, da erogarsi con la retribuzione di marzo 2023. L'importo è onnicomprensivo e non ha riflessi su altri istituti contrattuali e di legge, diretti ed indiretti, compreso il Tfr.

Orario di lavoro

Settore vetro - La durata dell'orario normale è di 40 ore settimanali, normalmente distribuite su 5 giorni.

Contrattazione collettiva

È considerata orario normale anche una durata di 39 ore settimanali, con assorbimento di corrispondenti quote della riduzione di orario annua.

Settore lampade e *display* - La durata dell'orario normale è di 40 ore settimanali, normalmente distribuite su 5 giorni.

Flessibilità dell'orario di lavoro

L'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media su un arco di più settimane. A tal fine le aziende attueranno programmi comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori alle 40 ore e settimane lavorative inferiori a tale limite.

Le ore prestate oltre le 8 ore giornaliere o nella giornata di sabato sono compensate con la maggiorazione del 10%.

Contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione

Il numero di lavoratori occupati nell'azienda con contratto di lavoro a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare la percentuale del 30, intesa come media annua e riferita a lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un risultato inferiore a 10 resta ferma la possibilità di istituire fino a 10 contratti complessivi a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato (tale disposizione non si applica alle aziende con un solo stabilimento e a quelle delle seconde lavorazioni del vetro).

Apprendistato

Durata - La durata del contratto di apprendistato professionalizzante va da un minimo di 6 mesi a un massimo di 3 anni.

Inquadramento - inquadramento non può essere inferiore per più di 2 posizioni organizzative/livelli rispetto a quello spettante in base alla qualifica da conseguire.

Decorsa la metà del periodo di apprendistato spetta l'inquadramento alla posizione organizzativa/livello immediatamente superiore a quella di inquadramento iniziale.

Periodo di prova - Il periodo di prova è pari a 6 mesi e non può in ogni caso essere superiore al 40% della durata del contratto.

Assistenza sanitaria integrativa

Fasie - La contribuzione, che ammonta a 16 euro su base mensile, per 12 mensilità, interamente destinata alla copertura delle prestazioni di assistenza sanitaria, salvo la quota destinata a coprire i costi di gestione, è così ripartita:

- 3 euro a carico del lavoratore;
- 13 euro a carico dell'azienda.

Dal 1° gennaio 2024 si registrano le seguenti novità:

- tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a un anno sono iscritti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa Fasie.
- è prevista una contribuzione al fondo esclusivamente a carico dell'azienda pari a 14 euro mensili.

Previdenza complementare

Fonchim - Sono destinatari del fondo i lavoratori non in prova a tempo indeterminato o determinato di durata superiore a 6 mesi nonché gli apprendisti.

Contributi sulla retribuzione utile per il Tfr:

- 1,50% della retribuzione utile al calcolo del Tfr (ulteriore contributo dello 0,25% per la copertura assicurativa degli iscritti nel caso di premorienza o invalidità permanente) a carico dell'impresa;
- 1,50% della retribuzione utile al calcolo del Tfr a carico del lavoratore. Contributi sul Tfr da maturare nell'anno.

Principali scadenze del mese di maggio

lunedì 1 maggio

Lavori usuranti – Domanda di accesso al beneficio per la pensione anticipata

Entro il 1° maggio 2023, i lavoratori addetti ai lavori usuranti che maturano i requisiti agevolati (anagrafici e contributivi) nel 2024 possono presentare apposita domanda all'INPS per ottenere il riconoscimento del beneficio per lavoratori addetti ad attività particolarmente faticose e pesanti, necessario per l'accesso alla pensione anticipata.

venerdì 5 maggio

Chimici – Distinta Contributi Previdenza Complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al fondo di previdenza integrativa FONCHIM.

martedì 16 maggio

Irpef versamento ritenute - Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali - Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale - Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione Separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inps ex Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Contributi Inps - Artigiani e Commercianti

Versamento della prima rata trimestrale, relativa al 2023, dei contributi dovuti sul minimale.

Autoliquidazione Inail - Versamento rata premio

Versamento della 2° rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2022 ed all'acconto 2023, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

sabato 20 maggio

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare FONCHIM.

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al 1° trimestre 2023, relativi agli agenti e rappresentanti.

mercoledì 31 maggio

UniEMens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEMens relativa al mese precedente.

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al secondo trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.



TeamSystem Studio Cloud

**Esperienza digitale
per Commercialisti
e Consulenti del lavoro**

La soluzione per innovare
e far crescere il business del Professionista.
Una piattaforma collaborativa, sicura, mobile e in cloud.

Per info: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

Editrice TeamSystem

Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro

Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.

Riproduzione vietata