

ts TeamSystem

TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

n. 303



In collaborazione con

e Euroconference

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

TEAMSISTEM STUDIO HR

La soluzione per digitalizzare la relazione tra Studio-Azienda-Dipendenti

La trasformazione digitale sta interessando tutte le professioni e ha un particolare impatto anche sul mondo del lavoro. Le stesse attività tipiche dei Consulenti del Lavoro (elaborazione buste paga, contributi, adempimenti e inquadramento dei dipendenti), possono ora essere svolte in modo più efficiente, creando una nuova relazione tra lo Studio, le Aziende clienti e i loro Dipendenti.

TeamSystem Studio HR è la soluzione che supporta il Consulente del Lavoro nella gestione digitale delle Risorse Umane per le proprie Aziende clienti. Lo Studio può **condividere documenti, KPI, comunicazioni e offrire nuovi servizi di consulenza a valore**, creando un ecosistema digitale Studio/Azienda/Dipendenti.

La soluzione, integrata con il gestionale Paghe di Studio, è caratterizzata da:

- **Portale Studio**, che permette al Consulente del Lavoro di avere a disposizione tutte le informazioni e i documenti per ogni azienda cliente in un unico spazio ordinato e sicuro;
- **Portale Azienda**, che consente all'Azienda di gestire le comunicazioni con il Consulente del Lavoro e i processi di amministrazione delle Risorse Umane;
- **Portale Dipendenti e App**, che permette al Dipendente di consultare, gestire e scambiare - anche tramite App - documenti e informazioni relative al proprio rapporto di lavoro con l'azienda;
- **Servizi a valore**, moduli aggiuntivi che consentono al Professionista di attivare servizi di consulenza per i propri clienti.

Il Consulente del Lavoro può così creare una nuova relazione di collaborazione digitale tra Studio-Azienda-Dipendenti e monetizzare ancora di più i servizi a valore offerti.

Per maggiori informazioni: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-hr

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Inps: sì agli incentivi anche per le assunzioni in contratti di espansione	6
Schede operative	
Autorizzazioni per controlli a distanza	9
Recenti indicazioni dell’Agenzia delle entrate relativamente a piani di <i>stock option</i> maturati all’estero	12
Permessi/congedi per disabili e UniEmens	14
<i>Ticket</i> di licenziamento per lavoratori padri	17
In Gazzetta Ufficiale il Decreto Lavoro	19
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali marzo 2023	23
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di giugno	27

Rapporto di lavoro

Ministero del lavoro: istituito il Comitato contro il lavoro sommerso

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con D.M. 57 del 6 aprile 2023, ha istituito il Comitato nazionale per la prevenzione e il contrasto del lavoro sommerso.

L'articolo 2 del citato decreto fissa i compiti che saranno assolti dal Comitato, che possono essere così sintetizzati:

- funzioni di coordinamento e monitoraggio rispetto all'avanzamento ed alla aderente realizzazione del Piano nazionale per la prevenzione ed il contrasto del lavoro sommerso;
- favorire l'interazione tra i diversi attori coinvolti;
- presentazione con cadenza semestrale al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di una relazione circa l'attuazione del Piano nazionale e sui risultati ottenuti mediante le misure adottate, anche rispetto agli obiettivi in precedenza programmati;
- pianificazione e programmazione per gli interventi per il triennio successivo a quello di attuale vigenza del piano (e quindi 2025-2028);
- nell'ambito delle attività svolte si inserisce anche il monitoraggio trimestrale circa l'andamento delle attività ispettive, anche in merito alla raccolta ed all'analisi dei dati derivanti da tale ambito e funzionali alle valutazioni dello stesso Comitato.

Il Comitato, presieduto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, vede il coinvolgimento diretto degli altri attori protagonisti della lotta al lavoro sommerso, quali tra gli altri, INL, Inail, Inps, Anpal, Ministero dell'interno, Agenzia delle entrate, nonché rappresentati delle Organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori.

La durata del Comitato è ancorata al completamento delle attività sopra descritte ed elencate all'articolo 2, D.M. 57/2023.

Ministero del lavoro, D.M. 6/04/2023, n. 57

Inps: comunicati i dati sul precariato di gennaio 2023

L'Inps, in data 20 aprile 2023, ha fornito la rendicontazione dei dati inerenti all'occupazione registrati a gennaio 2023.

Emerge una situazione variegata, per ciascuna tipologia contrattuale.

In leggero calo le assunzioni nel settore privato rispetto al mese di gennaio 2022, per un valore di poco superiore alle 20.000 unità (663.003 nel 2023 contro le 686.127 dello stesso mese dell'anno precedente).

Aumentano però (sebbene in misura inferiore rispetto alla flessione sopra citata), sempre in riferimento allo stesso periodo di indagine, le trasformazioni di rapporti da tempo determinato a tempo indeterminato, mentre sono in lieve calo le conferme al termine del periodo formativo di apprendimento.

in calo anche le cessazioni dei rapporti (494.219 contro le 516.882 dello stesso mese dell'anno precedente).

Da ultimo si registra un incremento delle prestazioni occasionali, sia qualificate come Contratti di prestazione Occasionale PrestO, sia rientranti nell'ambito dei libretti di famiglia.

Inps, informativa precariato, 20/03/2023

Istat: dati sull'occupazione di marzo 2023

Pubblicati in data 3 maggio 2023 i dati sull'occupazione relativi al mese di marzo 2023 e dai quali emergono indicatori positivi generalizzati.

Risultano infatti in crescita gli occupati, sia rispetto al mese di febbraio 2023, sia soprattutto, in maniera ancora più marcata, rispetto allo stesso periodo del 2022.

Sulla scorta di questi dati si registra una parallela diminuzione (sia rispetto al mese di febbraio

2023, sia in relazione ai dati registrati a marzo 2022) delle persone in cerca di lavoro e di quelle inoccupate.

L'incremento è generalizzato e riguarda sia l'occupazione maschile, sia quella femminile, anche rispetto alle classi di età (fa eccezione solo la fascia 25 – 34 anni).

Trainato da questi dati, anche il primo trimestre dell'anno 2023 fa registrare un incremento rispetto al medesimo arco temporale del 2022.

Osservatorio Istat

Contributi e fisco

Inps: assegno sociale e requisito del periodo di soggiorno in Italia

L'Inps, con messaggio 3 aprile 2023, n. 1268, fornisce chiarimenti in materia di assegno sociale, con particolare riferimento al requisito della permanenza nel territorio italiano.

Nello specifico, e andando a riprendere la normativa prevista in materia, il messaggio Inps n. 1268/2023 precisa come debba essere riscontrato l'arco temporale decennale del soggiorno legale e continuativo, utile ai fini del riconoscimento del diritto, confermando altresì che tale periodo si intende interrotto laddove insorga alternativamente:

- assenza per sei mesi continuativi;
- assenza per dieci mesi nel quinquennio.

Rispetto a quest'ultimo punto viene quindi parzialmente rettificato il dettato del paragrafo 2.2 della Circolare n. 131/2022 con decadimento dell'automatico ruolo probatorio in capo al Permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.

Inps, messaggio, 3/04/2023, n. 1268

I buoni mobilità non sono assimilabili a reddito da lavoro

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 274 del 4 aprile 2023, affronta il tema della qualificazione della natura ai fini fiscali, dei buoni mobilità.

Istante è nella fattispecie concreta l'ente – Unione di Comuni, che annovera tra i suoi aderenti un Comune che ha previsto l'erogazione di buoni mobilità per i lavoratori residenti all'interno del proprio territorio che decidano di recarsi al lavoro utilizzando la bicicletta e quindi rinunciando all'autovettura.

La risposta a interpello n. 274/E/2023 precisa come l'origine di tale misura sia da ascrivere alla volontà più ampia e generale di incentivare comportamenti virtuosi e quindi, proprio per tale ragione – e sebbene veda tra i destinatari i lavoratori dell'ente – non trova la propria origine (e quindi la giustificazione) nel rapporto di lavoro intercorrente.

Per tale ragione quindi, l'Agenzia delle entrate esclude tale emolumento dal novero di quelli che possono rientrare nella base di computo delle somme riconosciute ai sensi dell'articolo 51, comma 3, Tuir, proprio perché a monte i buoni mobilità non sono ascrivibili a reddito da lavoro ex articolo 49 e 50, Tuir.

Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 4/04/2023, n. 274

Inps, messaggio, 3/04/2023, n. 1272

Istruzioni operative licenziamento lavoratore padre

L'Inps, con messaggio n. 1356/2023, rende note le modalità operative per quanto concerne il ticket licenziamento successivo alla cessazione del rapporto da parte del lavoratore padre durante il periodo protetto in quanto interessato dal congedo obbligatorio, ovvero da quello facoltativo, di paternità.

Il citato messaggio opera in questo senso una ricognizione iniziale sia rispetto al dettato normativo (specificando caratteristiche e differenze tra il congedo obbligatorio di cui all'attuale articolo 27-bis, D.Lgs. 151/2001 e il congedo alternativo di cui all'articolo 28, D.Lgs. 151/2001), così come novellato dal D.Lgs. 105/2022, sia a quello della circolare Inps n. 32/2023, mediante la quale l'Inps,

in ragione delle novità introdotte e sopra descritte, ha esteso anche al lavoratore padre le tutele previste in materia di divieto di licenziamento sino al compimento dell'anno di età del figlio, con conseguente possibilità di accesso alla NASpI in ipotesi di presentazione delle dimissioni.

Il datore di lavoro che quindi riceve le dimissioni del lavoratore padre (genitore di figli entro il primo anno di vita), che abbia fruito di almeno uno dei congedi (obbligatorio, ovvero, alternativo) di cui agli articoli 27-bis e 28, D.Lgs. 105/2022, è tenuto al versamento del ticket licenziamento.

Viene poi come tale obbligo abbia efficacia retroattiva ed intervenga quindi per tutte le dimissioni che si collocano dal 13 agosto 2022 (data di entrata in vigore del D.Lgs. 105/2022), sebbene per i recessi anteriori alla pubblicazione del messaggio Inps n. 1356/2023, sia concesso un arco temporale (entro il 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione del messaggio medesimo) per sanare senza aggravio di sanzioni e interessi il versamento del ticket.

Inps, messaggio, 12/4/2023, n. 1356

Inps: disponibili le attestazioni fiscali

L'Inail, con messaggio n. 1374 del 13 aprile 2023, rende nota la messa a disposizione delle attestazioni fiscali inerenti ai versamenti effettuati nel corso dell'anno 2022 e connessi a oneri di riscatto, ricongiunzione o rendita, unitamente a quelle – sempre da riscatto – per periodi non coperti da contribuzione ai sensi dell'articolo 20, commi da 1 a 5, D.L. 4/2019, convertito con modificazioni in L. 26/2019.

È possibile visualizzare e stampare le citate attestazioni attraverso il portale Inps, accedendo al menù pensione e previdenza – ricongiunzione e riscatti.

Il citato messaggio precisa poi come le attestazioni fiscali relative ai pagamenti effettuati dagli iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo e sportivi (ex ENPALS) che non fossero disponibili sul portale dei pagamenti (accedendo al sito Inps al menù sopra indicato), potranno in ogni caso essere richiesti facendo ricorso alla casella di posta elettronica polopals.romaflaminio@inps.it.

Inps, messaggio, 13/4/2023, n. 1374

Inps: ricostruzione dei flussi interessati da recuperi da fringe benefit

L'Inps, con messaggio 18 aprile 2023, n. 1448, fornisce indicazioni operative circa la ricostruzione dei flussi UniEMens conseguentemente al conguaglio connesso ai fringe benefit.

La questione riguarda l'impatto sull'imponibile previdenziale derivante dall'elevazione a 3.000 euro per l'anno 2022 dell'esenzione da imponibilità dei fringe benefit, ivi comprese le autovetture assegnate in uso promiscuo ai propri lavoratori.

Sul punto, l'Inps aveva già espresso mediante il messaggio 22 dicembre 2022, n. 4616 le modalità operative, consentendo alternativamente di operare nel flusso di dicembre 2022, ovvero in rettifica in quelli di gennaio o febbraio 2023, indicando in questa seconda ipotesi i dati utili ai fini delle rettifiche (periodo di riferimento, causale FRBI avente il significato recupero fringe benefit articolo 12 decreto legge 9 agosto 2022, n. 155, nonché l'importo dell'imponibile da detrarre).

Il messaggio Inps n. 1448/2023 si inserisce in questa seconda fattispecie andando a comunicare che l'Inps ha completato la fase di ricostruzione dei flussi, propedeutica alla rimodulazione degli UniEMens relativi ai periodi pregressi interessati dalle rettifiche in oggetto, con conseguente rettifica degli imponibili originariamente dichiarati, alla luce delle somme non assoggettabili a contribuzione.

Inps, messaggio, 18/04/2023, n. 1448

Pubblicato l'indice di rivalutazione Istat per marzo 2023

L'Istat ha pubblicato l'indice Istat relativo al mese di marzo 2023.

La percentuale, calibrata sull'andamento del tasso di inflazione, attualmente è pari allo 0,375 %, facendo registrare in prima analisi una leggera flessione rispetto all'indice del periodo precedente (il tasso di febbraio 2023 era infatti pari allo 0,440355%).

Soprattutto però, prosegue anche su marzo, il sensibile calo dell'indice di rivalutazione rispetto all'anno 2022, durante il quale l'inflazione ha fatto registrare un incremento estremamente marcato, e quando, per il medesimo periodo, il tasso era pari al 2,987994.

All'attenuazione dell'indice di rivalutazione conseguirà un incremento meno marcato dell'accantonamento del Tfr accantonato alla data del 31 dicembre 2022.

Istat, comunicato stampa, 17/04/2023

Inps: comunicati gli ulteriori importi minimali per l'anno 2023

L'Inps, con circolare n. 43 del 21 aprile 2023, fornisce ulteriori importi a titolo di retribuzione minimale, correlati ad altrettante situazioni nelle quali viene previsto il riconoscimento di contribuzione figurativa, in concomitanza con particolari eventi.

In particolare, la citata circolare, si occupa di definire la retribuzione minimale da prendere a riferimento in ipotesi di eventi di malattia, maternità e paternità, così come di fornire ulteriori importi (anche a titolo di aliquote contributive) per particolari situazioni e gestioni.

Di seguito saranno riepilogate alcune delle retribuzioni e delle aliquote previste dalla circolare Inps n. 43/2023, rinviando a tale documento di prassi per una mappatura organica e completa.

Retribuzioni convenzionali in caso di malattia, maternità e paternità:

- lavoratori soci di società e di enti cooperativi anche di fatto: retribuzione convenzionale giornaliera pari a 53,95 euro;
- lavoratori agricoli a tempo determinato: retribuzione convenzionale giornaliera pari a 48 euro;
- lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi extra UE con i quali non sono in vigore accordi bilaterali di sicurezza sociale: determinazione del minimale giornaliero in base alle retribuzioni convenzionali annualmente previste con D.M.;
- autonomi coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali: retribuzione convenzionale giornaliera pari a 48 euro;
- lavoratori autonomi artigiani/commercianti: retribuzione convenzionale giornaliera pari a 53,95 euro;
- pescatori: retribuzione convenzionale giornaliera pari a 29,98 euro.

La stessa circolare Inps n. 43/2023 prevede poi le aliquote per la gestione separata, con annessa contribuzione mensile utile ai fini dell'accertamento del requisito, così come determinata in relazione al minimale annuo pari a 17.504 euro:

- aliquota pari al 26,23% per i liberi professionisti (privi di una cassa specifica), e per i quali il contributo mensile utile è pari quindi a 382,61 euro;
 - aliquota pari al 33,72% per i collaboratori ed altre figure assimilate per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva ai fini della Dis - Coll, per i quali il contributo mensile utile è pari a 491,86 euro;
 - aliquota pari al 35,03% per i collaboratori ed altre figure assimilate per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva ai fini della Dis - Coll, per i quali il contributo mensile utile è pari a 510,97 euro.
- Il numero di mensilità accreditate in relazione ai minimali mensili, è poi utile al fine di individuare le seguenti percentuali, utili per la determinazione dei trattamenti di malattia, considerando anche la tipologia di evento:
- 8%, 12% o 16% in caso di malattia;
 - 16%, 24% o 32% in ipotesi di degenza ospedaliera.

Inps, circolare, 21/04/2023, n. 43

Inps: sì agli incentivi anche per le assunzioni in contratti di espansione

Inps, messaggio, 18/4/2023, n. 1450

L'Inps, con messaggio 18 aprile 2023, n. 1450, ha confermato la possibilità di fruire delle agevolazioni previste dalla vigente normativa anche in ipotesi di assunzioni effettuate all'interno del piano stabilito dal contratto di espansione.

Dopo una ricognizione normativa, tesa anche a ribadire come la Legge di Bilancio per l'anno 2022 abbia previsto per gli anni 2022 e 2023 la possibilità di accesso per le aziende che contano almeno 50 (o più dipendenti), anche per effetto di eventuali aggregazioni stabili di imprese, il messaggio Inps n. 1450/2023 conferma – sentito il parere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – la possibilità di fruire di eventuali agevolazioni per assunzioni effettuate in attuazione del contratto di espansione.

Due in particolare sono i punti (tra quelli previsti dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015) sotto la lente di ingrandimento che anche dopo attenta analisi non risultano essere ostativi.

In primo luogo, quello inerente all'impossibilità di fruire di agevolazioni laddove le assunzioni siano espressione di obblighi di legge o di contratto collettivo.

Sul punto viene precisato come l'astratta previsione di nuove assunzioni – peraltro necessarie a realizzare il ricambio generazionale alla base dell'istituto in esame (e che quindi deve necessariamente essere contenuta nel contratto di espansione) – non è ostativa della fruizione degli incentivi, in quanto non può essere assimilata agli obblighi derivanti da norme di legge o di contratto collettivo (come, ad esempio, quelli connessi al rispetto delle quote di riserva per la normativa sui disabili, ovvero quelle sanciti da alcuni contratti collettivi in caso di cambio appalto).

Viene poi chiarito in via ulteriore che, in ipotesi di ricorso al contratto di espansione, è possibile fruire di eventuali agevolazioni anche laddove siano in atto riduzioni di orario.

Il testo del messaggio n. 1450

Inps, messaggio 18 aprile 2023, n. 1450

L'articolo 1, comma 215, L. 234/2021 (di seguito Legge di Bilancio 2022), ha modificato l'articolo 41, comma 1, D.Lgs. 148/2015, stabilendo che il regime sperimentale ivi previsto (c.d. contratto di espansione) trovi applicazione anche per gli anni 2022 e 2023.

Inoltre, il citato articolo 1, comma 215, c.d. Legge di Bilancio 2022, ha ulteriormente innovato l'articolo 41, D.Lgs. 148/2015, introducendo il comma 1-ter, con il quale si dispone che "per gli anni 2022 e 2023, il limite minimo di unità lavorative in organico di cui al comma 1 non può essere inferiore a cinquanta, anche calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese con un'unica finalità produttiva o di servizi".

Per effetto delle suddette modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2022, come già chiarito con la circolare n. 88/2022 a cui si fa rinvio per ogni ulteriore chiarimento, i datori di lavoro che abbiano un organico non inferiore a 50 unità possono, per gli anni 2022 e 2023, avviare una procedura di consultazione finalizzata alla stipula, in sede governativa, di un contratto di espansione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (o con le loro rappresentanze sindacali aziendali, ovvero, con la rappresentanza sindacale unitaria).

Ai sensi dell'articolo 41, comma 1, D.Lgs. 148/2015, la suddetta procedura di consultazione viene avviata nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese "che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze

Normativa e prassi in evidenza

professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità".

Tanto premesso, con il presente messaggio si forniscono chiarimenti relativamente alla possibilità di accedere agli incentivi all'occupazione previsti dalla legislazione vigente in caso di nuove assunzioni effettuate in conformità alle previsioni del contratto di espansione.

Il riconoscimento delle agevolazioni per le assunzioni, infatti, è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui all'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, i quali individuano una serie di condizioni ostative all'applicabilità degli incentivi medesimi.

Al riguardo, si rileva che l'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, nel dettare la disciplina dei principi generali in tema di incentivi all'occupazione, prevede espressamente, al comma 1, lettera a), che *"gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva"*.

Relativamente alla suddetta questione, acquisito il parere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si chiarisce che quanto contenuto nel contratto di espansione e sottoscritto in sede ministeriale, ossia l'impegno del datore di lavoro ad assumere lavoratori con contratto a tempo indeterminato (o di apprendistato professionalizzante), non integra la fattispecie di *"obbligo preesistente"* regolata dal citato articolo 31, comma 1, lettera a), D.Lgs. 150/2015.

Infatti, sebbene la finalità perseguita dal contratto di espansione sia collegata alla volontà di realizzare un ricambio della forza lavoro aziendale, la previsione di cui all'articolo 41, D.Lgs. 148/2015, secondo la quale nel contratto di espansione deve essere espressamente preventivato il numero di assunzioni da effettuare, non può essere considerata al pari di un obbligo legale di assunzione. Ciò perché, in forza dell'accordo sottoscritto, le parti si impegnano liberamente e genericamente ad assumere lavoratori con profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione.

Pertanto, l'impegno alle nuove assunzioni, pur dovendosi considerare un elemento essenziale del contratto di espansione, non può essere assimilato a un obbligo di assunzione *ex lege*, come ad esempio quello previsto per le assunzioni nel rispetto delle quote di riserva di soggetti disabili o, per quanto riguarda la contrattazione collettiva, per le ipotesi di passaggi di lavoratori da un'azienda a un'altra a seguito di cambio appalto (cfr., il Ccnl Multiservizi, nel quale il subentrante nell'appalto ha l'obbligo di riassorbire tutti i lavoratori). L'obbligo di assunzione, infatti, è tale solo laddove il datore di lavoro interessato non abbia libertà di scegliere se assumere.

Diversamente, nelle ipotesi in cui venga stipulato un contratto di espansione, il datore di lavoro interessato decide liberamente di accedere alla misura, considerando che, ai fini dell'attuazione delle attività di reindustrializzazione e riorganizzazione, nonché al fine di procedere a un più razionale impiego delle competenze professionali in organico, è necessario procedere a un ricambio della forza lavoro.

L'obbligo di assumere costituisce, pertanto, una clausola del programma contrattuale al quale il datore di lavoro volontariamente si assoggetta. Di conseguenza, l'effettuazione delle assunzioni non costituisce l'attuazione di un obbligo di legge, ma il mero adempimento della previsione contrattuale.

Sempre con riferimento all'eventuale applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, l'articolo 31, comma 1, lettera c), D.Lgs. 150/2015, dispone che *"gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive"*.

Al riguardo, si rileva che la stipula del contratto di espansione presuppone che il datore di lavoro interessato ponga in essere un processo strutturale di reindustrializzazione e riorganizzazione. In particolare, le nuove assunzioni costituiscono un elemento essenziale del contratto di espansione, in relazione sia alla sostituzione dei c.d. lavoratori in esodo, di cui all'articolo 41, comma 5-bis,

Normativa e prassi in evidenza

D.Lgs. 148/2015, sia all'acquisizione di nuove figure professionali coerenti con il processo di riorganizzazione e reindustrializzazione dell'impresa. Da un punto di vista sistematico, infatti, il contratto di espansione mira al perseguimento del progresso e dello sviluppo tecnologico del datore di lavoro interessato, sia per il tramite del ricambio generazionale sia per effetto dell'aggiornamento delle professionalità del personale in organico.

Pertanto, tenuto conto del carattere di specialità che connota il contratto di espansione, per le nuove assunzioni previste nell'accordo è possibile accedere alle misure agevolative anche laddove siano in atto, presso il datore di lavoro, riduzioni dell'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 41, comma 7, D.Lgs. 148/2015, non ravvisandosi, in relazione a tale profilo, un effettivo contrasto con la ratio sottesa alla previsione di cui all'articolo 31, comma 1, lettera c), D.Lgs. 150/2015.

Autorizzazioni per controlli a distanza

Con la nota n. 2572/2023, l'INL ha fornito indicazioni operative in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'articolo 4, L. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) anche in relazione all'evoluzione tecnologica dei sistemi adottati e tenendo conto degli orientamenti del Garante per il trattamento dei dati personali.

Introduzione

La disciplina in materia di trattamento dei dati personali e i relativi principi generali (liceità, finalità, pertinenza e non eccedenza, proporzionalità, necessità, indispensabilità) assolvono, infatti, a una funzione contenitiva di eventuali abusi datoriali e potenziali lesioni di "beni personali" e contribuiscono ad adeguare le previsioni dell'articolo 4, St. Lav. allo sviluppo della tecnologia e al rispetto della riservatezza dei prestatori di lavoro. Inoltre, occorre considerare che il rispetto delle garanzie di cui all'articolo 4, St. Lav. costituisce condizione di liceità del trattamento, ragion per cui i relativi trattamenti di dati possono essere effettuati solo in costanza dei requisiti e delle garanzie previste dall'articolo 4, St. Lav..

Insufficienza del consenso dei lavoratori

L'installazione di un impianto audiovisivo o di altri strumenti da cui possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori deve necessariamente e prioritariamente essere preceduta dall'accordo collettivo con le RSA e/o RSU presenti, percorso prioritario previsto dal Legislatore rispetto al quale la procedura autorizzatoria pubblica risulta solo eventuale e successiva (le istanze devono contenere, quindi, la dichiarazione di assenza delle RSA/RSU o la documentazione comprovante il mancato accordo).

La carenza di accordo tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali o del successivo provvedimento autorizzativo non possono essere supplite dall'eventuale consenso, seppur informato, dei singoli lavoratori, restando in quest'ultimo caso l'installazione illegittima e penalmente sanzionata.

Aziende multi-localizzate e integrazioni alle autorizzazioni già rilasciate

Le imprese con più unità produttive ubicate nell'ambito di competenza della medesima sede territoriale dell'INL, in presenza di medesime ragioni legittimanti e avuto riguardo allo stesso sistema, possono presentare una sola istanza di autorizzazione all'Itl competente il quale, previa verifica delle condizioni formali e sostanziali previste, emanerà un unico provvedimento valido per tutte le unità produttive interessate dall'istanza medesima.

Le imprese con unità produttive ubicate in diverse province, in alternativa alla stipulazione di singoli accordi con le RSA/RSU, possono stipulare un unico accordo con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancato accordo o in assenza della RSA/RSU, potranno presentare istanza di autorizzazione alle singole sedi territoriali dell'INL o, in alternativa, alla sede centrale.

Se una azienda è già in possesso di autorizzazione e voglia installare il medesimo sistema in una diversa unità produttiva, può presentare istanza di integrazione, purché l'impianto da autorizzare presenti i medesimi presupposti legittimanti e le stesse modalità di funzionamento di quello già autorizzato e purché manchino le RSA/RSU, ovvero, in caso di mancato accordo con le rappresentanze sindacali presenti nell'unità produttiva oggetto di istanza.

Nuove aziende e assunzioni successive all'installazione

L'articolo 4, St. Lav. si applica alle aziende in cui sono presenti lavoratori, pertanto, l'Ispettorato del Lavoro può e deve intervenire solo in presenza degli stessi, verificando che l'impianto corrisponda ai requisiti di legge al momento della presentazione dell'istanza. Si possono però verificare le se-

guenti situazioni:

1. costituzione di una nuova azienda che, al momento della presentazione dell'istanza, non ha in forza lavoratori, ma che prevede di averne non appena avviata l'attività e che perciò potrà presentare l'istanza per l'autorizzazione, che deve sempre precedere l'installazione dell'impianto, indicando nel modello di istanza il numero dei lavoratori che risulteranno in forza all'avvio dell'attività;
2. se l'azienda è già in esercizio, con impianto legittimamente installato e perfettamente funzionante, in assenza di lavoratori e deve procedere ad assunzioni di personale, può presentare istanza in un momento successivo, ma deve attestare che lo stesso impianto sarà disattivato non appena il personale sarà adibito al lavoro e che sarà messo nuovamente in funzione soltanto dopo l'eventuale provvedimento autorizzativo dell'Ispektorato.

Sistemi di geo localizzazione

I sistemi di geo localizzazione (GPS) da installarsi sugli autoveicoli o su diversi dispositivi (ad esempio, sistemi palmari, cellulari, computer, etc.) consentono la raccolta e l'elaborazione di dati di varia natura in modo tale da permettere una verifica continua e puntuale, anche a posteriori, della localizzazione dei mezzi (o comunque dei dispositivi) e del loro tracciamento e, quindi, direttamente o indirettamente, anche del lavoratore che li utilizza e il Garante per la protezione dei dati personali è intervenuto sul tema con numerosi provvedimenti nei quali, in termini generali, ha applicato i principi di protezione dei dati prescrivendo ai titolari misure a tutela dei diritti degli interessati consistenti nella configurazione dei sistemi in modo da: escludere il monitoraggio continuo, consentire la visualizzazione della posizione geografica da parte di soggetti autorizzati solo quando strettamente necessario rispetto alle finalità perseguite; consentire, di regola, la disattivazione del dispositivo durante le pause e al di fuori dell'orario di lavoro; effettuare, di regola, i trattamenti mediante pseudonimizzazione dei dati personali (utilizzo di dati non direttamente identificativi); prevedere la memorizzazione dei dati raccolti solo se necessario e con tempi di conservazione proporzionati rispetto alle finalità perseguite.

In particolare, la posizione del veicolo di regola non dovrebbe essere monitorata continuativamente dal titolare del trattamento, ma solo quando ciò si renda necessario per il perseguimento delle finalità legittimamente perseguite e tale principio deve rispettarsi anche nel caso di esecuzione di obblighi assunti nei confronti della stazione appaltante. In questi ultimi casi è necessario, infatti, che la documentazione da trasmettere alla stazione appaltante, finalizzata a documentare il regolare svolgimento del servizio, non contenga dati che siano, anche indirettamente, riconducibili agli interessati (ad es. il codice del dispositivo o del veicolo assegnato) ma le sole informazioni strettamente necessarie a consentire il raffronto tra servizio effettivamente reso e il servizio atteso. I dati raccolti e trattati devono, pertanto, essere limitati a quelli strettamente necessari per il perseguimento delle finalità prestabilite e attinenti alle esigenze organizzative e produttive, di sicurezza sul lavoro o di tutela del patrimonio aziendale, che costituiscono i presupposti di liceità di cui all'articolo 4, St. Lav.. Di conseguenza, l'accesso ai dati da parte del datore di lavoro dovrà avvenire solo ed esclusivamente in funzione delle motivazioni poste a fondamento del provvedimento autorizzativo, con la conseguenza che ogni diverso trattamento non consentito dei dati non rende utilizzabili le informazioni raccolte ai fini connessi al rapporto di lavoro.

Sulla base di quanto sopra evidenziato, l'Istituto deve valutare attentamente le ragioni legittimanti l'installazione dei sistemi di geo localizzazione, verificando che la tipologia dei dati raccolti ed il loro effettivo trattamento siano correlati alle esigenze dichiarate e rispettosi dei principi sopra richiamati, prevedendo nel corpo dei provvedimenti autorizzatori il rispetto delle disposizioni normative in materia di protezione dei dati personali.

Considerato che il provvedimento autorizzativo viene rilasciato in relazione allo "strumento" di geolocalizzazione in sé, in costanza delle ragioni legittimanti l'Istituto ritiene che non sia necessario richiedere l'elenco delle targhe dei veicoli su cui verrà installato l'impianto.

Disposizioni normative che favoriscano o impongano l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza

L'articolo 4, St. Lav. si applica in presenza di lavoratori anche nel caso di specifiche disposizioni normative che favoriscano o impongano l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza, così come la disciplina in materia di trattamento dei dati personali.

Lavoratori etero organizzati - prestazioni lavorative tramite piattaforme digitali

La procedura imposta dall'articolo 4, comma 1, St. Lav. si applica anche per le tipologie di lavoro in relazione alle quali sono normativamente estese, nei confronti del lavoratore, le medesime tutele del lavoro subordinato in ragione delle caratteristiche del rapporto.

Inoltre, deve ritenersi che l'operatività dell'articolo 4 in commento, vada estesa anche ai lavoratori autonomi.

Volontari

Alle prestazioni dei volontari non possono applicarsi le tutele accordate dall'articolo 4, St. Lav., tuttavia al volontario si applica la disciplina di protezione dei dati personali.

Laddove siano compresenti sul luogo di lavoro sia volontari che lavoratori subordinati, l'imprenditore è tenuto ad attivare le procedure di cui all'articolo 4, St. Lav. al fine di installare sistemi dai quali possa anche derivare il controllo datoriale a distanza nei confronti dell'attività del personale dipendente eventualmente presente.

Riferimenti normativi

nota INL n. 2572/2023

Recenti indicazioni dell'Agenzia delle entrate relativamente a piani di *stock option* maturati all'estero

Nel presente contributo si analizza il recente interpello diramato dall'Agenzia dell'Entrate con risposta a interpello n. 289/E/2023, ha fornito importanti chiarimenti relativamente a piani di *stock option* maturati all'estero.

Introduzione

Con risposta a interpello n. 289/E/2023, ha fornito importanti chiarimenti relativamente a piani di *stock option* maturati all'estero.

In particolare, l'istante dell'interpello, nel corso del 2021, quando era fiscalmente residente negli Stati Uniti, ha ricevuto, un determinato numero di azioni il cui valore è stato integralmente assoggettato a tassazione federale negli Stati Uniti quale reddito di lavoro dipendente con aliquota media del 37%. Egli ha poi trasferito, a decorrere dal 1° febbraio 2022, la propria residenza fiscale in Italia, senza scontare alcuna *exit tax* negli Stati Uniti.

Volendo procedere alla vendita delle azioni conseguite nell'ambito del citato piano di azionariato, per effetto della cessione a titolo oneroso, l'Istante conseguirà redditi diversi di natura finanziaria, ai sensi dell'articolo 67, comma 1, lettera *c-bis*), Tuir, e, pertanto, ha richiesto chiarimenti circa le modalità di determinazione di tali redditi in relazione alla cessione delle suddette azioni, in particolare, l'Istante chiede se, ai fini della determinazione di tali redditi che conseguirà nel corso del 2022, in relazione alla vendita delle azioni ricevute nel 2021, possa utilizzare come costo il valore di mercato che è stato assoggettato a tassazione negli Stati Uniti quale reddito di lavoro dipendente.

I chiarimenti dell'Agenzia delle entrate

L'Agenzia delle entrate innanzitutto ricorda come l'articolo 49, Tuir definisca redditi di lavoro dipendente quelli che *"derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri"* e, ai fini della determinazione di tali redditi, il successivo articolo 51, Tuir stabilisce che *"il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro"*.

Sulla base di quest'ultima disposizione costituiscono redditi di lavoro dipendente anche i compensi in natura, tra i quali rientra il valore normale delle azioni quotate in mercati regolamentati italiani o esteri determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 4, lettera a), Tuir.

Con la risoluzione n. 92/E/2009 è stato chiarito che in applicazione del principio di cassa che regola la determinazione del reddito di lavoro dipendente, il reddito costituito dalle azioni assegnate si deve considerare prodotto nel momento in cui le stesse sono attribuite al dipendente, ossia entrano nella sua disponibilità.

Pertanto, in base ai criteri ordinari di territorialità, qualora l'attribuzione si realizza in un periodo d'imposta in cui il beneficiario è fiscalmente residente in Italia, l'intero valore delle azioni assegnate è soggetto a imposizione nello Stato, a prescindere dal fatto che i titoli retribuiscono eventualmente anche le prestazioni lavorative che, nel periodo di *vesting*, il dipendente ha reso all'estero mentre era ivi residente.

Ai fini dell'individuazione del periodo di imposta in cui considerare prodotto il reddito, occorre avere riguardo al momento in cui, per effetto del piano di azionariato, tali diritti si convertono in azioni, non rilevando l'effettiva consegna del titolo o le annotazioni contabili successive (cfr. risoluzioni n. 29/E/2001 e n. 366/E/2007).

Per quanto riguarda i redditi derivanti dalla cessione di partecipazioni non qualificate l'articolo 67,

comma 1, lettera *cbis*), Tuir stabilisce che costituiscono redditi diversi “*le plusvalenze, diverse da quelle imponibili ai sensi della lettera c), realizzate mediante cessione a titolo oneroso di azioni e di ogni altra partecipazione al capitale o al patrimonio di società di cui all’articolo 5, escluse le associazioni di cui al comma 3, lettera c), e dei soggetti di cui all’articolo 73, nonché di diritti o titoli attraverso cui possono essere acquisite le predette partecipazioni*”.

Determinazione della plusvalenza

Con particolare riguardo ai piani di *stock option*, la circolare n. 30/E/2000 ha specificato che la plusvalenza è determinata dalla differenza tra il corrispettivo percepito dalla vendita e il valore normale delle azioni al momento dell’assegnazione, a condizione che detto valore sia stato assoggettato a tassazione a titolo di lavoro dipendente.

In altri termini, il valore normale delle azioni è assunto come riferimento per la determinazione della plusvalenza a condizione che lo stesso sia stato assoggettato a tassazione quale compenso in natura in capo al dipendente.

Nel caso di specie, le azioni sono state attribuite al dipendente istante in un periodo d’imposta in cui lo stesso era residente all’estero e ivi assoggettate a tassazione come reddito di lavoro dipendente sulla base del valore di mercato delle azioni alla data del *vesting* (c.d. *Fair Market Value*) e, pertanto, detto valore costituisce costo di acquisto delle stesse, ai sensi del citato articolo 68, comma 6, Tuir, ai fini della determinazione dell’eventuale plusvalenza di cui all’articolo 67, comma 1, lettera *c-bis*), Tuir.

Riferimenti normativi

risposta a interpello n. 289/E/2023

Permessi/congedi per disabili e UniEmens

A seguito delle novità normative in materia di permessi ex articolo 33, L. 104/1992 e di congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001 introdotte dal D.Lgs. 105/2022, in vigore dal 13 agosto 2022, con la circolare n. 39/2023 l'Inps ha fornito indicazioni amministrative per i dipendenti del settore privato sulle citate disposizioni.

Introduzione

Si ricorda che il Decreto 105/2022:

- ha modificato l'articolo 33, L. 104/1992, eliminando il principio del "referente unico dell'assistenza" con riferimento alla fruizione dei permessi mensili dallo stesso articolo disciplinati 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" tra i soggetti individuati in via prioritaria ai fini della concessione del congedo straordinario e ha previsto 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.

L'Inps riesaminerà sulla base dei chiarimenti forniti i provvedimenti già adottati e le istanze già pervenute e non ancora definite relativamente ai rapporti non esauriti (situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o prescrizione del diritto).

Per la corretta gestione dei permessi mensili e del congedo straordinario nei flussi Uniemens, sono stati introdotti nuovi codici evento e codici conguaglio che sostituiscono quelli vigenti e la cui applicazione è obbligatoria a partire dal mese di competenza maggio 2023.

Per quanto riguarda gli eventi già denunciati con i codici evento e i codici conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza 13 agosto 2022 - 30 aprile 2023, con successiva comunicazione saranno definite le modalità di trasmissione dei dati tra i datori di lavoro e l'Inps.

Permessi mensili

Dal 13 agosto 2022, fermo restando il limite complessivo di 3 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. In precedenza, non poteva essere autorizzata a più di un lavoratore dipendente - ad esclusione dei genitori - la fruizione dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave.

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 e il provvedimento di autorizzazione (inviato dall'Inps 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 3 giorni mensili o dei riposi orari giornalieri ad essi alternativi. Pertanto, è possibile la contemporanea fruizione, nello stesso mese, dei permessi da parte del lavoratore con disabilità grave per sé stesso (articolo 33, comma 6) e dei permessi da parte dei soggetti che prestano assistenza (articolo 33, comma 3).

Circa la cumulabilità tra giorni di permesso mensili (articolo 33, comma 3, L. 104/1992), prolun-

gamento 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), l'Inps precisa quanto segue:

- la fruizione dei suddetti benefici in favore della stessa persona con disabilità grave, deve intendersi non cumulativa nell'arco del mese;
- qualora sia 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 ex articolo 33, 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;
- 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.

L'applicazione per la presentazione telematica della domanda è stata aggiornata secondo le nuove disposizioni 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, purché il richiedente della prestazione non sia la madre o il padre.

Prolungamento del congedo parentale

Per i periodi di prolungamento di congedo parentale fruiti dal 13 agosto 2022, è previsto che gli stessi non comportino 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.

Eventuali deroghe da parte della contrattazione collettiva potranno però 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.

Congedo straordinario

In merito all'introduzione del convivente di fatto tra i soggetti individuati prioritariamente ai fini della concessione del congedo, l'Inps ha precisato che:

- - 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 sulla base della dichiarazione anagrafica prevista;
- - ai fini della concessione del diritto basta la dichiarazione del richiedente nella domanda di essere coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto ai sensi della normativa vigente.

Dal 13 agosto 2022, è possibile perciò 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" 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";
3. uno dei "figli conviventi" della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui i soggetti di cui ai punti precedenti 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 i soggetti di cui ai punti precedenti 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 i soggetti di cui ai punti precedenti siano mancanti, deceduti o affetti da

patologie invalidanti.

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 e la stessa deve essere, comunque, garantita per tutta la fruizione del congedo.

Ai fini della valutazione della spettanza del diritto, il richiedente è tenuto a dichiarare nella domanda, sotto la propria responsabilità, 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.

L'applicazione per la domanda telematica è stata aggiornata per consentirne la presentazione da parte dei conviventi di fatto e dei familiari normativamente previsti anche qualora la convivenza con il disabile grave sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo e per richiedere la trasmissione della "*Dichiarazione disabile*" anche per assistere le persone disabili minorenni, se non già inviata, purché il richiedente della prestazione non sia la madre e il padre.

Riferimenti normativi

circolare Inps n. 39/2023

Ticket di licenziamento per lavoratori padri

Con il messaggio n. 1356/2023, l'Inps ha fornito precisazioni sugli aspetti contributivi connessi al godimento dei congedi previsti per i lavoratori padri, nonché le istruzioni operative per la compilazione dei flussi UniEmens, con particolare riguardo alle dimissioni nel periodo di fruibilità del congedo di paternità e all'obbligo di versamento del c.d. ticket di licenziamento.

Introduzione

Si ricorda che i congedi per i padri lavoratori sono di 2 tipi:

1. obbligatorio (10 giorni lavorativi o 20 in caso di parto plurimo di astensione dal lavoro, non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, anche in caso di morte perinatale del figlio; il congedo è fruibile anche durante il congedo di maternità della madre ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo);
2. alternativo (astensione dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre).

Per la durata del congedo di paternità obbligatorio o alternativo e sino al compimento di un anno di età del bambino, il licenziamento intimato al lavoratore padre è nullo. Inoltre, durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, in caso di dimissioni volontarie presentate dal lavoratore che fruisce del congedo di paternità obbligatorio o di congedo di paternità alternativo, il lavoratore ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. Il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpI qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti.

Aspetti contributivi

Le dimissioni del lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio o alternativo, se intervenute nel periodo di durata del congedo e sino al compimento di un anno di età del bambino, determinano la sussistenza dell'obbligo contributivo c.d. ticket di licenziamento.

In particolare, l'obbligo contributivo in argomento, già previsto nelle ipotesi di congedo di paternità alternativo, sussiste anche in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio.

In questa seconda ipotesi (congedo obbligatorio):

- il datore di lavoro è tenuto all'adempimento contributivo per le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'arco temporale che decorre dai 2 mesi prima la data presunta del parto e sino al compimento di 1 anno di età del bambino;
- l'obbligo contributivo sussiste a decorrere dal 13 agosto 2022 e per gli eventi di dimissioni verificatisi a decorrere dalla medesima data.

Per quanto attiene al momento impositivo e alla misura del contributo valgono i chiarimenti delle circolari n. 40/2020 e n. 137/2021, tuttavia per le dimissioni intervenute prima del 12 aprile 2023 il datore di lavoro dovrà versare il contributo entro il 16 luglio 2023 senza aggravio di sanzioni e interessi.

Il contributo non è dovuto, sino al 31 dicembre 2023, nelle ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di lavoratore assunto con la qualifica di giornalista.

L'obbligo contributivo sussiste anche nelle ipotesi di interruzioni di rapporto di lavoro di operaio agricolo a tempo indeterminato o di apprendista a tempo indeterminato alle dipendenze di imprese cooperative e dei loro consorzi inquadriati nel settore agricoltura.

Indicazioni operative

Per le cessazioni di rapporti di lavoro intervenute per dimissioni del lavoratore padre durante il periodo tutelato, si deve utilizzare il codice <TipoCessazione> "1S", che assume il più ampio significato di *"Dimissioni per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità e del lavoratore padre ai sensi dell'art. 55 del D.lgs. n.151/2001"*.

Ai fini del versamento del c.d. *ticket* di licenziamento, ci si deve attenere alle indicazioni operative della circolare 40/2020.

Per le cessazioni intervenute prima del 12 aprile 2023 occorre operare con l'invio di flussi regolizzativi sull'ultimo mese di attività del lavoratore, da effettuarsi entro il 16 luglio 2023, esponendo il nuovo codice Tipo Cessazione "1S" e il codice "M400".

Riferimenti normativi

messaggio Inps n. 1356/2023

In Gazzetta Ufficiale il Decreto Lavoro

È stato pubblicato sulla G.U. n. 103 del 4 maggio 2023 il D.L. 48/2023, contenente "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro".
Di seguito si riepilogano le principali disposizioni per il lavoro e l'amministrazione del personale.

Articolo	Contenuto
Articolo 1	Assegno di inclusione In sostituzione del Reddito di Cittadinanza, a decorrere dal 1° gennaio 2024, è istituito l'assegno di inclusione, quale misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.
Articolo 14	Modifiche al D.Lgs. 81/2008 Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 sono apportate le seguenti modificazioni: <ul style="list-style-type: none">- le imprese devono nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, oltre che nei casi previsti dal D.Lgs. 81/2008, qualora richiesto dalla valutazione dei rischi;- all'articolo 21, comma 1, lettera a), nelle disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis, cod. civ. e ai lavoratori autonomi, si aggiunge, all'obbligo di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III, quello di "idonee opere provvisoriale in conformità alle disposizioni di cui al titolo IV";- il medico competente deve richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e tiene conto del suo contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità; inoltre, in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato;- tra gli aspetti che dovranno essere regolamentati (il termine era il 30 giugno 2022) dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato - regioni in materia di formazione, il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa;- nelle verifiche periodiche volte a valutare l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza delle attrezzature di lavoro le ASL e l'ISPESL possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. I soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro territorialmente competente;- chiunque noleggi o conceda in uso deve altresì acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione autocertificativa del soggetto che prende a noleggio, o in concessione in uso, o del datore di lavoro, che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, effettuati conformemente alle disposizioni del presente Titolo, dei soggetti individuati per l'utilizzo;- il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, D.Lgs. 81/2008, provvede alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro; in caso di mancata formazione (attrezzature che richiedono conoscenze particolari di cui all'articolo 71, comma 7, D.Lgs. 81/2008), il datore di lavoro è punito con la pena dell'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro per la violazione dell'articolo 80, comma 2.

Articolo 19	Fondo nuove competenze È stato incrementato il Fondo nuove competenze: con le risorse saranno finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2023, volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica. Con le risorse del Fondo sono finanziati parte della retribuzione oraria, nonché gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi.
Articolo 22	Maggiorazione dell'Assegno Unico e Universale Dal 1° giugno 2023 la maggiorazione di 30 euro mensili viene riconosciuta anche nel caso di unico genitore lavoratore al momento della presentazione della domanda, ove l'altro risulti deceduto, per un periodo massimo di 5 anni successivi a tale evento, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno.
Articolo 23	Modifiche alla disciplina delle sanzioni amministrative in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali È stata ridotta la sanzione amministrativa in caso di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti: se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, ora la sanzione amministrativa pecuniaria applicabile è pari a un importo da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso (la sanzione previgente era da euro 10.000 a euro 50.000). Per le violazioni riferite ai periodi di omissione dal 1° gennaio 2023, gli estremi della violazione devono essere notificati, in deroga all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, entro il 31 dicembre del secondo anno successivo a quello dell'annualità oggetto di violazione.
Articolo 24	Disciplina del contratto di lavoro a termine Viene modificata la disciplina del contratto a termine, in particolare è stato riscritto l'art. 19, co. 1, del D.Lgs. 81/2015, relativo alle causali necessarie per contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, e fino a 24 mesi, anche a seguito di proroghe, ovvero in caso di rinnovi, a prescindere dalla durata. Ora le causali di utilizzo consistono: a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.Lgs. 81/2015; b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; b-bis) in sostituzione di altri lavoratori. Viene poi introdotto un nuovo comma 5-bis all'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, dove si prevede che le disposizioni vigenti relative alle causali e alla durata massima del singolo contratto non si applichino: - ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni; - ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e 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; ad essi continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del D.L. 87/2018.
Articolo 25	Contratto di espansione All'articolo 41, D.Lgs. 148/2015, dopo il comma 1-ter, è aggiunto il nuovo comma 1-quater: fino al 31 dicembre 2023, per consentire la piena attuazione dei piani di rilancio dei gruppi di imprese che occupano più di 1.000 dipendenti, per i contratti di espansione di gruppo stipulati entro il 31 dicembre 2022 e non ancora conclusi, è possibile con accordo integrativo in sede ministeriale, rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro, entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.

Articolo 26	<p>Semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro</p> <p>Vengono semplificati gli obblighi informativi introdotti dal c.d. Decreto Trasparenza (D.Lgs. 104/22, che aveva a sua volta modificato il D.Lgs. 152/97).</p> <p>In particolare si prevede, mediante l’inserimento del nuovo comma 5-bis, che le informazioni di cui al comma 1, articolo 1, D.Lgs. 152/1997, e relative a:</p> <ul style="list-style-type: none">- durata della prova (lettera h);- obblighi formativi (lettera i);- congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore (lettera l);- preavviso (lettera m);- importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l’indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (lettera n);- la programmazione dell’orario normale di lavoro prevedibile ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un’organizzazione dell’orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile (lettera o);- organizzazione orario imprevedibile (lettera p);- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi (lettera r), <p>possano essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l’indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie. Pertanto si prevede l’obbligo per il datore di lavoro di consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.</p> <p>Relativamente all’utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, si prevede l’obbligo di informativa specifica solo se tali sistemi sono integralmente automatizzati e sempreché non riguardino sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.</p>
Articolo 27	<p>Incentivi all’occupazione giovanile</p> <p>Ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none">a) che alla data dell’assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;b) che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione (“NEET”);c) che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani. <p>L’incentivo è cumulabile con l’incentivo di cui all’articolo 1, comma 297, L. 197/2022 (<i>Bonus</i> assunzione a tempo indeterminato giovani) in deroga a quanto previsto dall’articolo 1, comma 114, secondo periodo, L. 205/2017, e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato. In caso di cumulo con altra misura, l’incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore “NEET” assunto.</p> <p>L’incentivo, corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, è riconosciuto nei limiti delle risorse, anche in relazione alla ripartizione regionale, per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. L’incentivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico. La domanda per la fruizione dell’incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica, all’Inps, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l’accesso all’incentivo. A seguito della comunicazione di prenotazione dell’incentivo, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all’ammontare previsto dell’incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all’incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi 7 giorni, il richiedente ha l’onere di comunicare all’Inps, attraverso l’utilizzo della predetta procedura telematica, l’avvenuta stipula del contratto che dà titolo all’incentivo.</p>

	<p>In caso di mancato rispetto di termini perentori, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse, l'Inps non prende più in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito istituzionale.</p>
Articolo 37	<p>Prestazioni occasionali nel settore turistico e termale</p> <p>Sono modificati i limiti massimi per le Prestazioni Occasionali nel settore turistico e termale: per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento il limite massimo dei compensi complessivi è elevato a 15.000 euro e il limite massimo di lavoratori subordinati a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore è pari a 25.</p>
Articolo 39	<p>Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti</p> <p>Per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023 l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico del lavoratore, determinato ai sensi dall'articolo 1, comma 281, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
Articolo 40	<p>Misure fiscali per il welfare aziendale</p> <p>Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio, riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.</p> <p>Il limite di 3.000 euro si applica solo se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.</p>

Rinnovi contrattuali marzo 2023

Lavanderia industria

In data 28 marzo 2023 Assosistema e Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uilta-Uil hanno siglato l'Ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl lavanderie industria. Di seguito si riepilogano le principali novità.

Minimi retributivi – Aziende settore turismo

A decorrere dal 1° marzo 2023, la retribuzione contrattuale è pari ai seguenti importi:

Area/Modulo	Livello	Retribuzione contrattuale conglobata	Incentivo di modulo	Indennità di funzione	Totale
Direttiva/Centrato	D2	2.649,84	103,25	130,00	2.883,09
Tecnica/Consolidato	C3	2.649,84	103,25	-	2.753,09
Tecnica/Centrato	C2	2.281,94	93,44	-	2.375,38
Tecnica/Base	C1	2.039,24	78,76	-	2.118,00
Qualificata/Consolidato	B3	1.970,15	75,51	-	2.045,66
Qualificata/Centrato	B2	1.813,25	65,39	-	1.878,64
Qualificata/Base	B1	1.732,54	59,76	-	1.792,30
Operativa/Consolidato	A3	1.701,90	57,00	-	1.758,90
Operativa/Centrato	A2	1.618,10	52,68	-	1.670,78
Operativa/Base	A1	1.432,50	-	-	1.432,50

Minimi tabellari – aziende che nell'anno 2022 hanno avuto una incidenza del fatturato per il 60% derivante dal settore sanitario

Le Parti sociali, preso atto della situazione di crisi dovuta alla mancata revisione dei contratti e dall'aumento dei costi, hanno previsto a decorrere dal 1° marzo 2023 le seguenti retribuzione contrattuali, valide esclusivamente per le aziende che hanno avuto nell'anno 2022 un'incidenza del fatturato derivante per almeno il 60% dal settore sanitario.

A decorrere dal 1° marzo 2023, la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Area/Modulo	Livello	Retribuzione contrattuale conglobata	Incentivo di modulo	Indennità di funzione	Totale
Direttiva/Centrato	D2	2.610,31	103,25	130,00	2.843,56
Tecnica/Consolidato	C3	2.610,31	103,25	-	2.713,56
Tecnica/Centrato	C2	2.251,14	93,44	-	2.344,58
Tecnica/Base	C1	2.013,69	78,76	-	2.092,45
Qualificata/Consolidato	B3	1.945,07	75,51	-	2.020,58
Qualificata/Centrato	B2	1.791,67	65,39	-	1.857,06
Qualificata/Base	B1	1.712,54	59,76	-	1.772,30
Operativa/Consolidato	A3	1.682,37	57,00	-	1.739,37
Operativa/Centrato	A2	1.599,84	52,68	-	1.652,52
Operativa/Base	A1	1.416,62	-	-	1.416,62

Orario di lavoro

L'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere; esso può essere computato anche come durata media su un periodo massimo di 12 mesi.

Contrattazione collettiva

Flessibilità

È consentita, per esigenze produttive, la realizzazione dell'orario di lavoro come media su un arco di più settimane: le ore che potranno essere lavorate oltre le 40 settimanali e non oltre le 48 settimanali saranno contenute nel limite di 96 per ciascun anno.

Le ore in tal modo lavorate oltre le 8 giornaliere e le 40 settimanali saranno compensate con le seguenti maggiorazioni:

- 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì;
- 20% per le ore prestate nella giornata del sabato;
- 25% in caso di modifica della precedente programmazione dei periodi di supero e/o recupero;
- 25% per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale in regime di "flessibilità tempestiva".

Settore turistico-alberghiero

In caso di grandi eventi nel settore turistico-alberghiero, nell'anno dell'evento la flessibilità tempestiva è ammessa entro un monte ore complessivo di 120 ore su base annua e con recupero entro i 24 mesi successivi.

L'anno successivo all'evento il monte ore complessivo *standard* di 96 ore sarà riproporzionato in base alle ore eccedenti le 96 (e fino a 120) utilizzate nell'anno dell'evento.

Lavoro a squadre

L'orario ordinario giornaliero del lavoro a squadre è di 8 ore per turno, ivi compreso il riposo, la cui durata è di mezz'ora.

Il lavoro a squadre è effettuato normalmente in 5 giorni.

Nel lavoro a squadre deve essere consentito, per ogni turno, l'intervallo di mezz'ora di riposo il cui compenso è già compreso nella retribuzione mensile.

Recuperi

Le ore di lavoro perdute per cause indipendenti dalla volontà delle parti possono essere recuperate a regime normale con le seguenti modalità:

- il recupero deve essere contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera oltre il normale orario contrattuale oppure,
- in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di 8 ore nella giornata.

Tale recupero potrà essere effettuato solo entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti, le ore di lavoro perdute possono essere recuperate a regime normale con modalità preventivamente stabilite d'intesa con le Rappresentanze sindacali unitarie.

Ferie

Impiegati

L'impiegato ha diritto per ogni anno a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

- 4 settimane in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;
- 4 settimane più un giorno lavorativo, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 18 compiuti;
- 5 settimane in caso di anzianità di servizio di oltre 18 anni.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Contrattazione collettiva

Operai

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione di fatto corrispondente all'orario settimanale contrattuale. All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Banca ore

Nella "*Banca delle ore individuale*" confluiscono in forma volontaria le ore di straordinario e di supplementare (*part-time*) che saranno prestate dal lavoratore e le percentuali di maggiorazioni della flessibilità trasformate in ore.

I lavoratori dovranno dichiarare formalmente e preventivamente, sulla base delle modalità definite a livello aziendale, la volontà di inserire in detta banca:

- le ore che verranno prestate come orario straordinario;
- le ore derivanti dalla trasformazione delle maggiorazioni di flessibilità in orario.

Le maggiorazioni previste dal presente Ccnl e riguardanti le ore di straordinario verranno comunque erogate con le percentuali e le modalità ivi previste.

Le ore accantonate devono essere evidenziate sulla busta paga.

Riduzione annua

La riduzione di orario annua complessiva è pari a:

- 56 ore annue per i lavoratori giornalieri.
- 52 ore annue per i lavoratori turnisti.

La riduzione di orario:

- non matura nei periodi di assenza per maternità e servizio militare;
- matura "*pro-quota*" annuale per dodicesimi nei casi di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro, considerandosi come mese intero la frazione non inferiore alle due settimane.

Ex festività

In sostituzione delle festività abolite per effetto del combinato disposto della L. 54/1977 e del D.P.R. 792/1985 vengono riconosciute 4 giornate di riposi aggiuntivi.

Contratto a tempo determinato

Limiti numerici

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato è pari al 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le R.S.U. e/o OO.SS. territoriali, le percentuali di lavoratori possono essere ampliate in funzione di specifiche esigenze aziendali.

Periodo di affiancamento

In caso di sostituzione di lavoratori di cui sia programmata l'assenza con diritto alla conservazione del posto, è possibile prevedere tra il lavoratore e il sostituto un periodo di affiancamento, prima dell'assenza e al suo rientro, al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Tali periodi di affiancamento non potranno superare la durata complessiva di 60 giorni di calendario.

Contratto di somministrazione a tempo determinato

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo de-

Contrattazione collettiva

terminato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

Fermo restando il limite complessivo tra contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione pari al 35% calcolato come media annua, riferita all'anno solare precedente l'assunzione, la percentuale del 10% potrà essere incrementata fino ad un massimo del 20% previo accordo con le R.S.A., le R.S.U. e/o OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, qualora si registrino a livello aziendale le seguenti esigenze:

- a) costituzione di imprese start-up per un periodo non superiore a 12 mesi;
- b) in funzione di eventi e manifestazioni di particolare rilevanza nazionale e territoriale con durata da definirsi a livello aziendale;
- c) subentro in un nuovo appalto per un periodo non superiore a 12 mesi.

Principali scadenze del mese di giugno

venerdì 16 giugno

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 – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al IV trimestre 2022.

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 Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi 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.

martedì 20 giugno

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

venerdì 30 giugno

UniEmens – Invio telematico

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

Inps – Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al I trimestre 2023.



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