

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 27 DEL 10 LUGLIO 2023

lavoro**facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Decreto Lavoro: aggiornata la procedura informatica per la CIGS in deroga</i>	<i>3</i>
<i>Opzione donna e riscatto del corso universitario</i>	<i>4</i>
<i>Lavoro agile: aggiornato il template per la comunicazione</i>	<i>4</i>
<i>Iscrizione doppia per il parasubordinato che è anche autonomo</i>	<i>5</i>
<i>Differito l'invio del flusso Uniemens maggio 2023.....</i>	<i>6</i>
APPROFONDIMENTI	8
<i>Decreto Lavoro: le novità della legge di conversione.....</i>	<i>8</i>

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Decreto Lavoro: aggiornata la procedura informatica per la CIGS in deroga

L'INPS, con il messaggio n. 2512 del 4 luglio 2023, ha fornito le istruzioni per la corretta gestione del trattamento straordinario di integrazione salariale previsto dal D.L. 48/2023 (art. 30).

Come noto, la previsione normativa si rivolge alle aziende, anche in stato di liquidazione, già destinatarie di un precedente decreto di ammissione alla CIGS, che non hanno potuto completare i piani di riorganizzazione e ristrutturazione industriale, oggetto della precedente autorizzazione, per motivi non imputabili al datore di lavoro.

Il nuovo periodo di intervento si colloca in continuità con il precedente e può coprire l'arco temporale che va dal 1° ottobre 2022 al 31 dicembre 2023, per un massimo, quindi, di 15 mesi complessivi.

Il trattamento straordinario di integrazione viene concesso in deroga a tutti i limiti di durata (complessivi e singoli) definiti rispettivamente dagli articoli 4 e 22 del D.Lgs. 148/2015, compreso quello stabilito dal c. 4 del citato art. 22 in forza del quale, per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale, possono essere autorizzate sospensioni del lavoro fino al massimo dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva per cui si richiede il trattamento, nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

Inoltre, al nuovo periodo di trattamenti non si applicano le disposizioni in materia di consultazione sindacale e di iter procedimentale per la presentazione della domanda previste, rispettivamente, dagli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 148/2015.

Infine, l'Istituto previdenziale ha reso noto che, in "Sistema UNICO", nell'ambito del codice intervento "333", è stato istituito il seguente nuovo apposito codice evento: 147 situazioni di perdurante crisi e difficoltà - art. 30 D.L. 48/23.

La procedura informatica di gestione dei pagamenti diretti CIG è stata aggiornata per la liquidazione delle prestazioni relative al suddetto nuovo codice evento "147", con emissione dei pagamenti tramite procedura centralizzata.

Opzione donna e riscatto del corso universitario

L'INPS, con il messaggio n. 2547 del 6 luglio 2023, ha precisato che la lavoratrice può accedere alla pensione anticipata c.d. opzione donna riscattando il corso universitario di studio purché l'esercizio della facoltà di opzione al sistema contributivo e la presentazione della domanda di riscatto abbiano una data anteriore al 6 luglio 2023.

Inoltre, è necessario il perfezionamento, alla data di presentazione della domanda di riscatto, dei requisiti, sia anagrafico che contributivo, per la pensione anticipata c.d. opzione donna, tenendo anche conto della contribuzione per il riscatto.

Secondo l'INPS quanto detto trova applicazione anche nei casi di presentazione della domanda di pensione anticipata c.d. opzione donna in data successiva al 31 dicembre 2021, purché le citate condizioni risultino soddisfatte alla predetta data.

Ne deriva che le domande di pensione anticipata c.d. opzione donna devono tener conto delle predette precisazioni e quelle respinte devono essere riesaminate, su istanza di parte, sempreché il diritto non sia stato negato con sentenza passata in giudicato. I ricorsi amministrativi pendenti in materia devono essere riesaminati sulla base dei criteri sopra illustrati.

Lavoro agile: aggiornato il template per la comunicazione

Il Ministero del lavoro, sul proprio sito internet, rendendo noto che la Legge 85/2023 di conversione del DL 48/2023 ha prorogato il diritto al lavoro agile per alcune categorie di lavoratori (fragili e genitori di figli under 14 anni), informa che le relative comunicazioni dovranno essere trasmesse mediante la compilazione dei template aggiornati (disponibili on line) seguendo la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it, denominato "Lavoro Agile".

In particolare, il template riporta che le categorie di lavoratori per i quali non sussiste l'obbligo di stipulare l'accordo sono:

- Lavoratore fragile - L. 197/2022, art. 1, co. 306, il cui diritto allo smart working è prorogato al 30 settembre 2023;
- Lavoratore con figlio under 14, il cui diritto allo smart working è prorogato al 31 dicembre 2023.

Il template non fa menzione dei lavoratori fragili risultanti dalle valutazioni dei medici competenti più esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio, accertata dal medico competente.

Anche per questi sussiste il diritto allo smart working fino al 31 dicembre 2023. Ne consegue che l'esclusione dalla stipula dell'accordo dovrebbe trovare applicazione anche nei loro confronti.

Iscrizione doppia per il parasubordinato che è anche autonomo

L'INPS, con il messaggio n. 2535 del 6 luglio 2023, è ritornato sull'obbligo di inoltrare l'istanza di iscrizione alla Gestione separata da parte dei lavoratori parasubordinati e dei lavoratori autonomi professionisti, precisando che se la contribuzione è stata versata per entrambe le attività, l'iscrizione dovrà essere fatta per tutte e due le tipologie, cui corrispondono due distinte posizioni anagrafiche per tipologia, funzionali a consentire al contribuente e all'Istituto di accreditare correttamente la contribuzione previdenziale in relazione alle distinte date di inizio attività.

In particolare, per i lavoratori autonomi professionisti l'iscrizione prevede in automatico l'apertura del "Cassetto previdenziale per liberi professionisti" attraverso il quale è possibile verificare, tra gli altri, la propria posizione contributiva, la presenza di eventuali anomalie relative alla compilazione del quadro RR, sezione II, della dichiarazione dei redditi o la presenza di posizioni debitorie.

In allegato al Messaggio, l'INPS elenca le risposte alle principali FAQ ricevute sulla questione.

Viene precisato che se la data di inizio attività registrata dal sistema è errata, è necessario fare l'iscrizione oppure scrivere sul cassetto alla sede INPS di competenza e dichiarare la data corretta.

Invece se dovessero mancare alcuni mesi sull'estratto conto della Gestione separata, forse perché ci si è dimenticati di fare l'iscrizione e di indicare la data corretta di inizio attività come cococo. È necessario quindi fare l'iscrizione oppure comunicare la data inizio attività all'INPS. L'estratto conto poi verrà corretto automaticamente.

Nel caso in cui è stata fatta una collaborazione occasionale percependo un compenso inferiore a 5.000 euro ed è arrivata la comunicazione di assenza di iscrizione, vuol dire che negli archivi INPS sono presenti denunce come cococo. È quindi opportuno controllare l'estratto conto e soprattutto la procedura di rendicontazione. Infatti, la franchigia di 5.000 euro si applica solo per i redditi percepiti come lavoratore autonomo occasionale.

Se è stata ricevuta la comunicazione INPS e sono stati versati solo contributi come prestatore occasionale con i voucher, non è necessario fare l'iscrizione.

Infine, se si è un cococo iscritto alla Gestione separata e si riceve comunque la comunicazione INPS, è probabile che all'Istituto previdenziale si risulti come lavoratore autonomo professionista. In tal caso è necessario fare l'iscrizione come parasubordinato.

Differito l'invio del flusso Uniemens maggio 2023

L'INPS, con il messaggio n.2459 del 30 giugno 2023, ha reso noto che i datori di lavoro che sono stati colpiti dall'alluvione di maggio 2023 e che hanno richiesto l'ammortizzatore sociale unico di cui al DL 61/2023, potranno inoltrare i flussi Uniemens di competenza maggio 2023 entro il 10 luglio p.v. in luogo del 30 giugno normativamente previsto. Secondo l'Istituto previdenziale tale proroga si è resa necessaria per consentire la corretta esposizione degli eventi come indicati nel messaggio 2325/2023 con il quale sono state fornite le istruzioni operative per la compilazione delle denunce mensili.

Più precisamente in quell'occasione l'INPS aveva precisato che i datori di lavoro devono valorizzare la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana> con il codice di nuova istituzione "AUA", avente il significato di "Ammortizzatore Unico Alluvionati", procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano i periodi indennizzati con le consuete modalità.

Inoltre, continua l'Istituto previdenziale, nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento devono essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la tipologia e la durata dell'evento nonché a ricostruire correttamente l'estratto conto.

- Elemento <Lavorato> = N;
- Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1 o 2 (in caso di integrazione a carico del datore di lavoro);
- Elemento <CodiceEventoGiorn> = AUA.

Con riferimento al valore da indicare nell'elemento <DiffAccredito>, l'INPS precisa che lo stesso deve essere determinato sulla base della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le giornate di lavoro non prestate, comprensiva dei ratei relativi alle competenze ultra-mensili.

APPROFONDIMENTI

Decreto Lavoro: le novità della legge di conversione

È stata pubblicata, sulla G.U. n. 153/2023, la L. 3 luglio 2023, n. 85, di conversione del D.L. 48/2023 (meglio noto come Decreto Lavoro), che, tra le varie novità introdotte rispetto al testo originario, ha previsto la proroga dal 30 giugno 2023 al 30 settembre 2023 del diritto allo smart working per i lavoratori fragili, pubblici e privati, che si trovano in una delle situazioni elencate dal D.M. 4.2.2022.

Di seguito, tutte le altre novità in sintesi.

Contratti di lavoro dipendente a termine (art. 24) - La disciplina dei rinnovi viene equiparata a quella delle proroghe. Quindi, anche per i rinnovi, vale la soglia temporale dei 12 mesi: la causale serve solo quando la sommatoria dei rapporti determina il superamento del citato limite di durata complessiva.

Ai fini del computo dei 12 mesi che determinano l'obbligo delle causali, devono essere considerati i soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio u.s. (data di entrata in vigore del D.L. 48/2023).

In pratica (Dossier Senato 19.6.2023), sia per le proroghe sia per i rinnovi, nel computo dei 12 mesi non si tiene conto del periodo temporale (del rapporto) previsto dai contratti stipulati prima del 5 maggio 2023. L'esclusione dal computo concerne anche il periodo successivo a tale data, sempre che il contratto sia stato stipulato prima della medesima.

Il Dossier elaborato dalla Camera dei Deputati precisa che le modifiche alla norma escludono anche per i rinnovi - in termini identici a quanto già previsto per le proroghe - l'esigenza delle causali (nonché la correlata prescrizione dell'indicazione delle stesse causali nell'atto scritto di rinnovo o proroga), qualora la durata complessiva del rapporto non superi i 12 mesi (lett. b-bis del c. 1 e c. 1-bis); a tali fini, sia per le proroghe sia per i rinnovi, nel computo dei 12 mesi non si tiene conto del periodo temporale (del rapporto) previsto dai contratti stipulati prima del 5 maggio 2023 (c. 1-ter).

NB: rimane ferma la durata massima di 24 mesi (o diversa durata contrattuale).

Proroga – Si ha quando le parti, prima che scada il termine del contratto di lavoro in essere, differiscono la scadenza, mantenendo invariato il contenuto.

Rinnovo – Si ha quando le parti, dopo che il contratto a termine tra loro stipulato è scaduto, decidono di sottoscriverne un altro avente il medesimo contenuto.

Secondo il tenore letterale della norma e tenuto conto delle indicazioni fornite dal Dossier parlamentare di accompagnamento del DDL di conversione del D.L. 48/2023, è possibile rinnovare il contratto per 12 mesi, nel rispetto della durata complessiva di 24 mesi:

- Sia nel caso in cui sia stato stipulato un contratto a tempo determinato, iniziato e terminato prima del 5 maggio 2023;
- Sia nel caso in cui sia stato stipulato un contratto a termine, iniziato prima del 5 maggio 2023 e terminato dopo tale data.

Somministrazione di manodopera (art. 24) - La modifica inserita dal Senato prevede che, nel limite quantitativo fissato *ex lege* per il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato (20% dell'organico assunto direttamente), non si computano i lavoratori somministrati assunti con contratto di apprendistato.

Inoltre, nella soglia di utilizzo della somministrazione a tempo indeterminato, non si calcolano i soggetti disoccupati che fruiscano, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, oltre ai lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati che rientrano nelle categorie individuate da apposito regolamento comunitario (651/2014) e specificato con decreto del Ministro del Lavoro.

Settore trasporto a fune (art. 36-bis) - La norma di interpretazione autentica (e, quindi, con effetto retroattivo) stabilisce che i dipendenti degli esercenti impianti di trasporto a fune che svolgono specifiche mansioni (*) fanno parte del personale addetto ai trasporti di persone e di merci che svolge un lavoro discontinuo, o di semplice attesa o custodia, di cui al R.D. n. 2567 del 1923, al quale non si applica il limite dell'orario normale di lavoro settimanale.

(*) Si tratta di:

- addetti alla sorveglianza;
- meccanici ed elettricisti specializzati;
- preparatori di piste sia con mezzo meccanico (battipista) che manuale;
- addetti alla gestione di operazioni di innevamento programmato;
- conduttori di cabina;
- agenti abilitati di pedana e/o di impianto ad ammorsamento automatico;
- personale addetto alle casse;
- personale addetto ai rapporti con la clientela;
- personale addetto al soccorso;
- guardapiste;
- posteggiatori;
- spalatori di neve;
- addetti a mansioni di custodia, vigilanza e altri servizi di manovalanza.

NB: Pertanto nei confronti dei citati soggetti è possibile stipulare il contratto intermittente di cui all'art. 81/2015.

Lavoro straordinario e notturno nel settore turistico, ricettivo e termale (art. 39-bis) - Viene introdotto (al fine di garantire la stabilità occupazione e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro), in via transitoria, un trattamento integrativo speciale non imponibile (sia fiscalmente che contributivamente) pari al 15% delle retribuzioni corrisposte a titolo di lavoro notturno e a titolo di prestazioni di lavoro straordinario (D. Lgs. 66/2003) effettuato nei giorni festivi, **nel periodo 1° giugno - 21 settembre 2023**.

Destinatari della disposizione sono i lavoratori dipendenti del settore privato del turismo e degli stabilimenti termali che, nel corso del 2022, abbiano ricevuto un reddito di lavoro dipendente non superiore a € 40.000 (parametro fiscale).

Il riconoscimento del citato trattamento da parte del sostituto d'imposta è subordinato alla presentazione di una richiesta da parte del lavoratore, il quale deve, altresì, auto dichiarare di non aver superato, nel 2022, il limite retributivo di cui sopra.

La struttura del trattamento in esame dovrebbe ricalcare, nella sostanza, quella prevista per il trattamento integrativo introdotto dall'art. 1 del D.L. 3/2020. Pertanto, il sostituto di imposta che ha erogato il trattamento matura nei confronti del Fisco un credito di imposta che potrà compensare ai sensi dell'art. 17, D.Lgs. 241/1997.

Welfare aziendale (art. 40) - Viene confermato in € 3.000 il limite di esenzione dei benefit, compresi i rimborsi delle utenze domestiche, per i dipendenti con figli i cui redditi non superano la soglia per essere considerati fiscalmente a carico (€ 2.840,51 ovvero € 4.000). Confermate anche le relative condizioni.

È intervenuto, invece, un chiarimento importante: l'esenzione fino a € 3.000 riguarda anche l'imponibile ai fini contributivi (avendo trovato la corrispondente copertura finanziaria). Il Dossier parlamentare richiama anche la circ. INPS 49/2023.

Inoltre, il citato Dossier evidenzia quanto segue:

- la norma non richiede (o almeno non richiede esplicitamente) che il figlio sia a carico intero - anziché a carico ripartito con l'altro genitore - sotto il profilo fiscale;
- la medesima norma prevede, altresì, che i datori di lavoro provvedano all'attuazione del regime transitorio più favorevole in esame previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, ove presenti. *Si valuti l'opportunità di chiarire gli effetti dell'omissione dell'informativa*, considerato che la **relazione illustrativa** allegata al disegno di legge di conversione del presente decreto osserva che l'applicazione del regime transitorio in oggetto è subordinata all'atto dell'informativa.

Rimangono, comunque, aperti i dubbi legati al comportamento da tenere qualora, successivamente alla dichiarazione del lavoratore di avervi diritto, lo stesso comunichi che sono venute meno le relative condizioni e la citata disposizione risulti già stata applicata (ciò potrebbe comportare conguagli e maggiori oneri per le aziende).

Proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori lavoratori con figli minori di anni 14 (art. 42) - Viene disposta la proroga al 31.12.2023 del lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori lavoratori con figli minori di anni 14.

In particolare, i soggetti interessati sono:

- I genitori di figli minori di anni 14 a condizione che la modalità agile sia compatibile con la natura della prestazione e che nel nucleo familiare non vi sia un altro genitore beneficiario di ammortizzatori sociali o non lavoratore;
- Coloro che siano accertati dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale (che dovrà essere, quindi, reintrodotta) come maggiormente esposti al rischio contagio (per età; immunodepressione; ...), a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Si prevede anche la proroga al 31.12.2023 della possibilità di utilizzare gli strumenti informatici personali del dipendente, quando gli stessi non siano forniti dal datore di lavoro.

Proroga del lavoro agile per i c.d. lavoratori superfragili (art. 28-bis) - Viene prorogato, dal 30 giugno 2023 al 30 settembre 2023, il diritto allo smart working per i lavoratori fragili, pubblici e privati, che si trovano in una delle situazioni elencate dal D.M. 4.2.2022

Il datore di lavoro deve assicurare lo svolgimento diversa della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

Cartella sanitaria ai fini dell'assunzione (art. 14) - Si prevede che il medico competente richieda al lavoratore la copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro non solo in occasione della visita medica preventiva ma anche della visita medica preventiva in fase preassuntiva di cui all'articolo 41 del T.U. Sicurezza.

Il medico competente valuta il contenuto della cartella sanitaria ai fini della formulazione del giudizio di idoneità.

Viene previsto, inoltre, che detta valutazione non verrà effettuata se è oggettivamente impossibile il reperimento della citata cartella sanitaria.

Versamento contributi ai fini pensionistici e stralcio debiti (art. 23-bis) - Si prevede che i lavoratori autonomi iscritti alle relative gestioni previdenziali dell'INPS (artigiani, esercenti attività commerciali, coltivatori diretti, coloni, mezzadri, imprenditori agricoli professionali), nonché i soggetti iscritti - anche eventualmente in qualità di titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa - alla cosiddetta Gestione separata dell'INPS, possano presentare domanda all'INPS per il versamento della contribuzione pensionistica relativa ad alcune fattispecie di avvenuto annullamento automatico di debiti contributivi; il versamento deve avvenire, in soluzione unica o in rate mensili di pari importo, entro il 31 dicembre 2023.

In sostanza, viene concesso di versare contributi pensionistici ai lavoratori autonomi nei cui confronti sono stati annullati automaticamente debiti contributivi.

Clausola sociale e call center (art. 36-ter) - Si dispone, nell'ambito del passaggio dal mercato elettrico tutelato al Servizio a tutele gradualmente e, successivamente, al mercato

libero, l'obbligo di applicazione dell'istituto della clausola sociale al personale impiegato nei contact center, nel rispetto delle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro per i servizi di telecomunicazione.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it



lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)