



LA CIRCOLARE LAVORO & PREVIDENZA

LA CIRCOLARE ROSSA

PREMESSA

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

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

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

Per ogni approfondimento si rimane a disposizione.

STUDIO NEGRI E ASSOCIATI
Settore Lavoro & Previdenza





Sommario

Le informative per l'azienda

News ottobre	3
Novità in materia di lavoro dalla conversione del D.L. 75/2023	7
Diritti sindacali dei lavoratori somministrati	9
Diritto di accesso del lavoratore all'attività investigativa sul suo conto	10
Distacco in Germania e retribuzioni convenzionali	11
Firma elettronica semplice e documenti informatici di validità fiscale	12



GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Buone prassi collocamento mirato: realizzazione e gestione della piattaforma

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con Decreto Direttoriale n. 154 dell'11 settembre 2023, ha reso note le modalità di realizzazione e gestione della piattaforma per le buone prassi in tema di collocamento mirato.

Tale piattaforma sarà implementata grazie alla raccolta sistematica di buone pratiche di inclusione lavorativa, con la finalità di condividere e diffondere esperienze positive ed efficaci nell'ottica dell'innalzamento degli standard inerenti al collocamento mirato.

Possono rientrare nelle buone prassi, attività che prevedano la promozione di:

- un sistema integrato di rete che coinvolga servizi sociali, sanitari, educativi, formativi del territorio, nonché l'Inail;
- stipula di accordi territoriali con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale;
- predisposizione di progetti di inserimento lavorativo, che tengano conto delle barriere e dei facilitatori, previa valutazione delle situazioni di disabilità e delle analisi dei posti di lavoro da poter assegnare.

La proposta di buone prassi deve essere inoltrata in maniera esclusivamente telematica mediante compilazione del *format* dedicato sul portale Servizi lavoro del Ministero del lavoro.

Il Decreto Direttoriale si occupa poi di perimetrare il concetto di buone prassi, specificando che possono essere ritenute tali quelle che si fondano su esperienze già sperimentate, la cui efficacia dei risultati sia quindi concretamente accertabile.

A ulteriore supporto si colloca la sostenibilità e la replicabilità delle esperienze potenzialmente considerate buone prassi.

All'articolo 6 del citato Decreto direttoriale viene prevista l'istituzione di un gruppo di lavoro permanente in materia, avente il compito di effettuare la valutazione delle buone prassi.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Decreto Direttoriale, 11 settembre 2023, n. 154)

Permessi L. 104/1992: rilascio funzionalità "Variazione dati domanda"

L'Inps, con messaggio n. 3141 del 7 settembre 2023, fornisce i chiarimenti circa le modalità operative per l'utilizzo della nuova funzionalità implementata nel portale Inps in merito alla domanda di fruizione di permessi ai sensi della L. 104/1992.

Si tratta, in particolare, della funzionalità di "Variazione dati domanda", che segue la falsariga della medesima implementazione messa a disposizione dell'Istituto per quanto concerne le richieste di congedo straordinario per assistenza di familiari disabili in situazione di gravità.

Anche in questo caso, è possibile accedere all'area dedicata mediante il portale Inps, attraverso l'area Congedi, permessi e certificati.

Parimenti, le variazioni possono interessare domande che siano in tutto, ovvero in parte, in corso al momento della presentazione della richiesta di variazione; restano escluse quindi le domande che interessano periodi già completamente fruiti, ovvero non ancora iniziati, alla data di inoltro della richiesta di correzione.

La materiale correzione dei dati passa attraverso 2 fasi operative distinte e tra loro consequenziali:

- l'annullamento della domanda contenente informazioni da rettificare;





- il re inoltro, previa correzione, della domanda indicante i dati corretti.

Il portale Inps mantiene in ogni caso lo storico di tutte le domande trasmesse, sia quelle corrette, sia quelle annullate, consultabili in menù distinti.

(Inps, messaggio, 7 settembre 2023, n. 3141)

Congedo straordinario familiari disabili: implementazione “Variazione dati”

L’Inps, con messaggio n. 3139 del 7 settembre 2023, fornisce le modalità operative di utilizzo della nuova funzionalità di “*Variazione dati domanda*” relativamente alle richieste di congedo straordinario per assistenza familiari con disabilità.

Tale funzionalità è raggiungibile mediante il portale Inps, accedendo al servizio Indennità per congedi straordinari.

La funzionalità di nuova implementazione consente di variare dati di domande già presentate, ammettendo contestualmente l’invio di quella ulteriore di correzione delle informazioni che si è inteso modificare.

Il messaggio Inps n. 3139/2023 precisa come sia possibile variare le domande laddove le stesse siano riferite e quindi comprendano periodi in tutto ovvero in parte coincidenti con il momento della presentazione della richiesta.

La concreta variazione delle domande si sostanzierà fundamentalmente in 2 fasi, la prima di cancellazione delle informazioni che si intende correggere, e una successiva di re invio dei dati corretti.

Per agevolare tale fase, è stato predisposto un sistema di ripresa dei dati della domanda precedente, con la possibilità di intervenire per rettificare le informazioni da correggere.

(Inps, messaggio, 7 settembre 2023, n. 3139)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Assunzioni agevolate: il vademecum aggiornato del Ministero

Il Ministero del lavoro ha pubblicato, una guida aggiornata in materia di assunzioni agevolate attualmente previste nel nostro ordinamento.

La guida contiene le informazioni inerenti:

- l’incentivo *under 36 e under 30*;
- l’incentivo donne svantaggiate;
- la decontribuzione sud;
- l’incentivo occupazione giovanile NEET;
- gli incentivi percettori di misura di inclusione (articolo 10, D.L. 48/2023);
- l’incentivo per il lavoro delle persone con disabilità.
- l’incentivo occupazione *over 50*.

Per ciascuna delle misure agevolative sono definiti:

- la platea dei destinatari, con indicazione delle cause di esclusione;
- le condizioni soggettive di accesso;
- la durata dell’incentivo e il periodo entro il quale è possibile fruirne;
- la tipologia dei rapporti di lavoro che ne danno diritto;
- i datori di lavoro rientranti nella platea dei potenziali beneficiari;
- le modalità di richiesta;





- le condizioni di cumulabilità con altri incentivi.

(Ministero del Lavoro, Guida in materia di assunzioni, settembre 2023)

Inps: variazione della misura del tasso per calcolo di interessi e sanzioni

L'Inps, con circolare n. 81 del 18 settembre 2023, comunica la variazione del tasso di interesse previsto per interessi di dilazione e differimento, nonché per le somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

La variazione è conseguenza della decisione di politica monetaria adottata in data 14 settembre 2023 dalla Banca Centrale Europea, con la quale è stato disposto l'innalzamento di 25 punti base del tasso di interesse sulle operazioni di finanziamento, e che quindi a far data dal 20 settembre 2023 è pari al 4,50%.

Con la medesima decorrenza del 20 settembre 2023, e relativamente ai piani di ammortamento finalizzati al pagamento rateale di contributi e sanzioni approvati a partire da tale data, il tasso applicato sarà pari al 10,50%.

Nulla varia nei confronti di dei piani di ammortamento connessi a pagamenti rateali già in precedenza approvati e in corso di esecuzione.

Varia anche il tasso applicato ai fini della quantificazione delle sanzioni civili in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi e premi, che sale al 10,00%.

Resta prevista poi la misura compresa tra il 30% su base annua, con il tetto massimo del 60% in caso di evasione, ferma restando la riduzione a favore delle imprese soggette a procedure concorsuali.

(Inps, circolare, 18 settembre 2023, n. 81)

Inail: variazione della misura del tasso per calcolo di interessi e sanzioni

L'Inail, con circolare n. 42 del 18 settembre 2023, comunica la variazione del tasso di interesse previsto per interessi da dilazione e sanzioni civili.

L'incremento previsto è conseguenza della decisione di politica monetaria adottata dalla Banca Centrale Europea in data 14 settembre 2023 che ha innalzato il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento portandolo al 4,50%.

In via parallela e simultanea rispetto all'Inps, che ha in tal senso emanato la circolare n. 81 del 18 settembre 2023, anche l'Inail ha quindi adeguato i tassi previsti per interessi in caso di dilazione, così come di sanzioni civili in caso di tardivo o omesso versamento.

Analoghe anche le misure previste rispetto all'Inps.

Quindi nelle ipotesi di interessi dovuti per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi presentate a partire dal 20 settembre 2023, il tasso applicato sarà pari al 10,50% (nulla cambia rispetto alle rateazioni in essere a tale data i cui importi continuano quindi a essere invariati).

In caso di sanzioni civili per mancato o ritardato pagamento (anche derivante da oggettive incertezze), evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi (nel caso in cui la denuncia sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti e in ogni caso entro 12 mesi dal termine di pagamento), il tasso applicato sarà invece pari al 10,00%.

Resta salva anche in questo caso la riduzione a favore delle imprese che risultano essere soggette a procedure concorsuali.

(Inail, circolare, 18 settembre 2023, n. 42)



**PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI****Rivalutazione indennizzi danno biologico: resi noti i valori**

L'Inail, con circolare n. 41 del 12 settembre 2023, ha reso noti gli importi rivalutati utili per il calcolo degli indennizzi da danno biologico derivante da infortunio sul lavoro o malattia professionale.

Il meccanismo di rivalutazione in argomento è stato introdotto dalla Legge di Stabilità per l'anno 2016, con modalità automatica e su base annua.

In base a tale sistema di calcolo, a decorrere dal 1° luglio di ogni anno, gli importi degli indennizzi vengono rivalutati tenendo conto dell'incremento dell'indice Istat e previo Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Per l'anno 2023 è stata registrata una variazione percentuale pari all'8,1% intervenuta tra il 2021 ed il 2022.

Tale rivalutazione si aggiunge agli incrementi già riconosciuti e consolidati per effetto delle rivalutazioni intervenute negli anni precedenti.

La rivalutazione come sopra definita riguarda i ratei di rendita maturati e gli indennizzi di capitale liquidati dal 1° luglio 2023.

(Inail, circolare, 12 settembre 2023, n. 41)

Rivalutazione rendite infortunio e malattia professionale: resi noti i valori

L'Inail, con circolare n. 40 del 12 settembre 2023, ha reso noti gli importi rivalutati relativi alle prestazioni per infortunio e malattia professionale.

La citata circolare ricorda come a partire dall'anno 2020, a far data dal 1° luglio di ogni anno, la retribuzione di riferimento per la liquidazione delle rendite corrisposte dall'Inail sia rivalutata sulla base dell'indice Istat.

In particolare, per l'anno 2023, la rivalutazione è stata effettuata prendendo a riferimento la variazione percentuale dell'8,1% dell'indice Istat dei prezzi al consumo, intervenuta tra il 2021 e il 2022.

La circolare Inail n. 40/2023 contiene i valori determinati in relazione a tale percentuale per quanto riguarda le prestazioni economiche per rendita da inabilità permanente, assegni *una tantum* in caso di morte, assegno per assistenza personale continuativa, assegni continuativi mensili, nonché le indicazioni da tenere in considerazione in ipotesi di riliquidazione di rendite per inabilità permanente.

(Inail, circolare, 12 settembre 2023, n. 40)



Oggetto: NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DALLA CONVERSIONE DEL D.L. 75/2023

Con la L. 112/2023 il Legislatore ha operato la necessaria conversione del D.L. 75/2023. Dal vasto contenuto del Decreto citato, vediamo di estrarre alcuni punti rilevanti in materia strettamente lavoristica.

Ingressi extra flussi e lavoratori frontalieri

L'articolo 24, comma 5-*bis* prevede, anzitutto, una modifica all'articolo 27, D.Lgs. 286/1998 (Testo Unico sull'immigrazione), il quale disciplina le possibilità d'ingresso in Italia per lavoro, di stranieri, in casi particolari e ben specifici, al di fuori della disciplina generale delle c.d. quote d'ingresso.

Viene infatti aggiunta all'elenco già esistente la seguente lettera "i-*bis*": *"i lavoratori che siano stati dipendenti, per almeno dodici mesi nell'arco dei quarantotto mesi antecedenti alla richiesta, di imprese aventi sede in Italia, ovvero di società da queste partecipate, secondo quanto risulta dall'ultimo bilancio consolidato redatto ai sensi degli articoli 25 e seguenti del decreto legislativo 9 aprile 1991, n. 127, operanti in Stati e territori non appartenenti all'Unione europea, ai fini del loro impiego nelle sedi delle suddette imprese o società presenti nel territorio italiano"*.

I soggetti, con le caratteristiche appena esposte, potranno quindi fare ingresso in Italia al di fuori delle già citate quote. Un'ulteriore novità, inoltre, prevede che per tali soggetti (come nei casi di dirigenti o personale altamente specializzato di società, ovvero di professori universitari) il nulla osta al lavoro per gli stranieri venga sostituito da una comunicazione da parte del datore di lavoro della proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato. Tale comunicazione dovrà essere presentata, con modalità telematiche, allo Sportello unico per l'immigrazione competente, il quale sua volta provvederà a trasmettere detta comunicazione alla questura per la verifica della insussistenza di motivi ostativi all'ingresso.

Nel successivo comma 5-*ter* la novella normativa si occupa, invece, nell'ambito degli accordi tra Italia e Svizzera, del caso particolare di lavoratori frontalieri che alla data del 31 marzo 2022 svolgevano la loro attività lavorativa in modalità di telelavoro.

A mezzo della L. 83/2023, articolo 12, comma 1, è stato infatti disposto che, in via transitoria e comunque non oltre il 30 giugno 2023, per tali lavoratori i giorni di lavoro svolti nello Stato di residenza in modalità di telelavoro, fino al 40% del tempo di lavoro, rientrassero nel campo di applicazione dell'Accordo tra l'Italia e la Svizzera del 1974 relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri.

Con la novità adesso proposta quindi, solo per tale categoria di lavoratori che alla data del 31 marzo 2022 svolgevano la loro attività lavorativa in modalità di telelavoro, viene postposta la data di scadenza della disciplina transitoria dal 30 giugno al 31 dicembre 2023.

Cassa integrazione straordinaria in deroga

L'articolo 42 prevede - per le sole imprese di interesse strategico nazionale che occupano un numero di dipendenti non inferiore a 1.000 e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

completati a causa della loro complessità - la possibilità di accedere a un ulteriore periodo di Cigs fruibile entro la fine dell'anno in corso.

Si stabilisce infatti che a seguito di apposita domanda datoriale, a mezzo di apposito Decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia, potrà essere autorizzato, in via eccezionale e in deroga alle disposizioni riguardanti gli ammortizzatori sociali (D.Lgs. 148/2015), un ulteriore periodo di cassa integrazione straordinaria in continuità con le tutele già autorizzate. Tale periodo di cassa integrazione straordinaria potrà avere una durata massima di ulteriori 40 settimane, fruibili entro il 31 dicembre 2023.

Viene inoltre stabilito che alle domande riguardanti tale deroga non saranno applicabili le procedure (consultazione sindacale obbligatoria) e i vari termini previsti per le domande di Cigs, mentre, al contrario, resta dovuto dal datore di lavoro il versamento del contributo addizionale, così come disposto dalla disciplina ex D.Lgs. 148/2015. L'Inps, col recente messaggio n. 2948/2023, fa inoltre presente come il datore di lavoro sia comunque tenuto a effettuare il conguaglio delle prestazioni erogate ai propri dipendenti, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata dell'autorizzazione, ovvero dalla data del provvedimento di concessione ove la stessa sia successiva.





Oggetto: DIRITTI SINDACALI DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

Il rapporto di somministrazione coinvolge 3 soggetti (agenzia di somministrazione, lavoratore somministrato e impresa utilizzatrice), legati da 2 distinti rapporti contrattuali: il contratto commerciale, concluso tra l'utilizzatore e il somministratore, e il contratto di lavoro individuale stipulato tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore somministrato. Il datore di lavoro del lavoratore somministrato è formalmente l'agenzia di somministrazione, ma la prestazione lavorativa - nel periodo della missione - è svolta nell'interesse dell'utilizzatore, sotto il suo controllo e direzione.

Di conseguenza, il contratto collettivo che regola il rapporto di lavoro è, in primo luogo e in generale, quello applicato dall'agenzia di somministrazione, ma per il periodo della missione la disciplina in concreto applicabile deve essere integrata dalle previsioni del Ccnl applicato dall'utilizzatore.

Ciò premesso, il Mlps con l'interpello n. 1/2023, precisa che tali conclusioni valgono anche con riferimento ai diritti sindacali dei lavoratori somministrati, rispetto ai quali l'articolo 36, D.Lgs. 81/2015 dispone che si applichino, in primo luogo, i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori, nonché il diritto del lavoratore somministrato, per la durata della missione, a esercitare presso l'utilizzatore i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Anche in questo caso, dunque, si deve far riferimento, in prima istanza, al contratto collettivo di lavoro applicato dall'agenzia di somministrazione, consentendo inoltre al lavoratore somministrato, durante la missione, di esercitare nel contesto in cui opera tutti i diritti sindacali allo stesso riconosciuti dall'ordinamento e dal Ccnl applicato dall'impresa utilizzatrice.



Oggetto: DIRITTO DI ACCESSO DEL LAVORATORE ALL'ATTIVITÀ INVESTIGATIVA SUL SUO CONTO

Si informano i Signori Clienti che il garante della *privacy*, con *newsletter* dell'11 settembre 2023, ha reso noto un proprio provvedimento in cui ha stabilito il diritto di accesso, in capo al lavoratore, ai propri dati personali, compresi quelli contenuti nella relazione dell'agenzia investigativa incaricata dall'azienda di raccogliere informazioni sul suo conto.

Con provvedimento del 23 luglio 2023, il garante *privacy* ha infatti accertato l'illegittimità del trattamento dei dati effettuato da parte del datore di lavoro, in quanto non aveva dato riscontro alle richieste di accesso del dipendente ai propri dati personali, relative a una contestazione disciplinare nella quale erano contenuti puntuali riferimenti ad attività *extra* lavorative che avevano determinato il licenziamento.

Solo successivamente al licenziamento dipendente era venuto a conoscenza dell'esistenza e del contenuto della relazione investigativa dalla quale erano stati tratti riferimenti specifici inseriti nella contestazione disciplinare.

Nel provvedimento il garante ha stabilito che l'azienda aveva l'obbligo di fornire al lavoratore tutti i dati raccolti con la relazione investigativa, anche quelli che non erano stati trasferiti nella contestazione disciplinare (fotografie, una rilevazione Gps, descrizioni di luoghi, persone e situazioni), conformemente agli articoli 12 e 15, Regolamento. Informazioni che, in ipotesi, avrebbero anche potuto essere utili per l'esercizio del diritto di difesa.

Inoltre, dal canto suo, l'azienda, nei riscontri forniti al lavoratore, non aveva fatto cenno alla relazione investigativa né motivato in alcun modo il diniego di accesso ai dati contenuti in questo documento, violando in tal modo anche il principio di correttezza.

L'Autorità quindi, ricordando che il titolare del trattamento è tenuto a fornire l'accesso ai dati personali dell'interessato in forma completa e aggiornata - indicando anche l'origine dei dati qualora non siano raccolti direttamente dal titolare del trattamento presso l'interessato - ha irrogato all'azienda una sanzione di 10.000 euro.



Oggetto: DISTACCO IN GERMANIA E RETRIBUZIONI CONVENZIONALI

Il reddito di lavoro dipendente prestato all'estero, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, da un lavoratore distaccato che, per esigenze aziendali e nell'esclusivo interesse della società consociata presso la quale è distaccato, effettua anche occasionali trasferte di lavoro in Paesi diversi, tra cui l'Italia, è comunque determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, Tuir (il reddito è assoggettato a tassazione assumendo come base imponibile la retribuzione convenzionale fissata dal decreto del Mlps, senza tener conto della retribuzione effettivamente corrisposta al lavoratore). Il citato criterio di determinazione del reddito si rivolge a quei lavoratori che, pur svolgendo l'attività lavorativa all'estero, continuano a essere qualificati come residenti fiscali in Italia.

Così afferma l'Agenzia delle entrate nella risposta a interpello n. 428/E/2023 per un distaccato in Germania, precisando che la presenza occasionale del dipendente in Italia non fa venir meno lo svolgimento della prestazione lavorativa all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, a patto che il soggiorno all'estero superi i 183 giorni all'anno e sussistano tutti gli altri requisiti previsti dalla normativa, tra i quali l'appartenere a una delle categorie per le quali il decreto ministeriale fissa le retribuzioni convenzionali.

Dato che l'esecuzione della prestazione lavorativa deve essere integralmente svolta all'estero, tale articolato regime non è applicabile ai dipendenti in trasferta all'estero, mancando in tali casi il requisito della continuità ed esclusività dell'attività lavorativa all'estero.

Il requisito della continuità deve avere carattere di permanenza o di sufficiente stabilità.

Per quanto concerne il computo dei giorni di effettiva permanenza del lavoratore all'estero, il periodo da considerare non necessariamente deve risultare continuativo, essendo sufficiente che il lavoratore presti la propria opera all'estero per più di 183 giorni nell'arco di 12 mesi, anche a cavallo di 2 anni solari, rilevando nel computo il periodo di ferie, le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi, a prescindere dal luogo in cui sono trascorsi.

**Oggetto: FIRMA ELETTRONICA SEMPLICE E DOCUMENTI INFORMATICI DI VALIDITÀ FISCALE**

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta all'istanza di consulenza giuridica n. 1/E/2023, ha precisato che in nessun caso una firma elettronica "*semplice*" (ossia non qualificata, digitale o avanzata), indipendentemente dal processo di sua formazione, può dirsi idonea a garantire i requisiti che i documenti informatici (nativi tali o frutto di copia/dematerializzazione), specie se di natura fiscale, devono possedere sin dal momento della loro formazione. In virtù di tale considerazione, l'Amministrazione Finanziaria conclude che deve escludersi l'idoneità ai fini tributari - ai sensi sia del D.P.R. 322/1998, sia di altre previsioni, fatta salva una diversa espressa indicazione del Legislatore - di qualsiasi procedura che preveda l'utilizzo di tale tipologia di firma.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.