

Informative impresa&lavoro

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

NOVEMBRE 2023

Le informative per l'azienda

Flussi d'ingresso 2023-2025	2
Decreto proroghe	4
Primi chiarimenti ministeriali sul decreto lavoro	5
Indennità lavoratori discontinui dello spettacolo	9
Modalità di accesso e fruizione del supporto per la formazione e il lavoro (SFL)	10
Familiari a carico in CU	20
Adempimenti per apprendistato di primo livello	21
Rivalutate le sanzioni per violazioni in materia di sicurezza sul lavoro	23
Incentivo ai lavoratori per posticipo del pensionamento - Istruzioni Inps	24
Diritto del lavoratore all'accesso ai dati di geolocalizzazione	27

Le informative per l'azienda

Oggetto: FLUSSI D'INGRESSO 2023-2025

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

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

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

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

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

Quote di ingresso

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

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

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

Termini per la presentazione delle domande

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

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

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

Le informative per l'azienda

Oggetto: DECRETO PROROGHE

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

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

Quanto allo *smart working* di origine pandemica, anche per la categoria dei c.d. *super fragili* il termine è dunque stato ulteriormente spostato al 31 dicembre, analogamente a quanto già previsto per i genitori di *under 14* e per i lavoratori fragili (individuati come tali dal medico competente perché maggiormente esposti al rischio di contagio nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale), dovendo perciò i datori di lavoro assicurare fino a tale data ai lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità individuate dal D.M. salute 4 febbraio 2022, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione e ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi Ccnl, ove più favorevoli rispetto alla legge.

Le informative per l'azienda

Oggetto: PRIMI CHIARIMENTI MINISTERIALI SUL DECRETO LAVORO

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

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

Rapporti a termine

Condizioni

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

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

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

- la nuova lettera a) riafferma la prerogativa, già riconosciuta alla contrattazione collettiva, di individuare tali casi, purché a opera dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle RSA delle suddette associazioni, o dalla RSU;

- la nuova lettera b) esplicita che, in assenza delle previsioni di cui alla lettera a) che richiama tutti i livelli della contrattazione collettiva, le condizioni possono essere individuate dai contratti collettivi applicati in azienda (nel rispetto dell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015 in ordine alla qualificazione dei soggetti stipulanti), introducendo anche la possibilità che le parti del contratto individuale di lavoro (in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi) possano individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che giustificano l'apposizione di un termine di durata superiore ai 12 mesi (non oltre i 24), ma solo in via temporanea entro il 30 aprile 2024, data da intendersi riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche proseguire oltre il 30 aprile 2024.

Il Ministero chiarisce altresì che:

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

La nuova lettera b-bis), in ultimo, riafferma la possibilità per il datore di lavoro, già prevista in precedenza, di far ricorso al contratto a termine per sostituire altri lavoratori e, anche se la formulazione letterale utilizzata è in parte diversa dalla previgente (che faceva riferimento a esigenze di sostituzione di altri lavoratori), il Ministero conferma l'onere per il datore di lavoro di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione, ancor più qualora il datore di lavoro intenda avvalersi dei benefici connessi a specifiche ipotesi di assunzione per sostituzione. Il D.L. 48/2023 ha anche abrogato il comma 1.1, articolo 19, D.Lgs. 81/2015 (inserito dall'articolo 41-bis, D.L. 73/2021 per riconoscere temporaneamente, nell'ambito delle misure emergenziali pandemiche, la possibilità per i contratti collettivi di individuare specifiche esigenze per apporre ai contratti di lavoro subordinato un termine di durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente 24 mesi), ma tale possibilità è ora stabilmente confermata dalla nuova lettera a).

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

Sul punto, fatti salvi eventuali chiarimenti del Dipartimento per la funzione pubblica, il Ministero precisa che la durata massima dei contratti a termine continua a essere di 36 mesi.

Proroghe e rinnovi

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

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

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

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

Rapporti in somministrazione

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

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

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

- a) siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- b) abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di 2e anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) abbiano superato i 50 anni di età;
- e) siano adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- f) siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- g) appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile.

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

Le informative per l'azienda

Oggetto: INDENNITÀ LAVORATORI DISCONTINUI DELLO SPETTACOLO

Come è noto, al fine di tutelare i lavoratori dello spettacolo nei periodi di inattività o durante i periodi di studio e formazione, è stata introdotta, a decorrere dal 1° gennaio 2024, una specifica indennità di discontinuità. Essa si rivolge a tutti quei lavoratori, indipendentemente dalla fattispecie contrattuale, che lavorano alla produzione e la realizzazione di spettacoli o in modo meno diretto e che devono essere individuati da apposito decreto interministeriale.

Con il decreto 25 luglio 2023 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero della Cultura ha individuato i lavoratori discontinui ai fini dell'introduzione dell'indennità di discontinuità, quale indennità strutturale e permanente.

I suddetti lavoratori sono coloro i quali svolgono attività connesse, seppure indirettamente, con la produzione e la realizzazione di spettacoli.

Più nello specifico sono:

- operatori di cabine di sale cinematografiche;
- impiegati amministrativi e tecnici dipendenti dagli enti e imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa;
- maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio, autisti dipendenti dagli enti e imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa;
- impiegati e operai dipendenti dalle imprese di spettacoli viaggianti;
- lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio e la distribuzione dei film.

Le informative per l'azienda

Oggetto: MODALITÀ DI ACCESSO E FRUIZIONE DEL SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO (SFL)

Si informano i Signori Clienti che l'Inps, con la circolare n. 77 del 29 agosto 2023, ha fornito le prime indicazioni relative alle modalità di accesso e fruizione della misura "SFL" – Supporto per la formazione e il lavoro, istituita dal D.L. 48/2023, convertito con modificazioni dalla L. 85/2023 (Decreto Lavoro 2023).

Il SFL è una misura finalizzata a favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate. Nelle misure del supporto per la formazione e il lavoro rientrano anche il servizio civile universale e i progetti utili alla collettività come definiti ai sensi dell'articolo 6, comma 5-bis, D.L. 48/2023.

Il SFL è destinato ai singoli componenti dei nuclei familiari, di età compresa tra i 18 e i 59 anni, con un valore dell'Isee familiare, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro annui e che non hanno i requisiti per accedere all'ADI – Assegno di inclusione.

Possono accedere alla misura, altresì, i componenti dei nuclei familiari, che percepiscono, a far data dal 1° gennaio 2024, l'Assegno di inclusione e che decidono di partecipare ai percorsi sopra indicati, pur non essendo sottoposti agli obblighi previsti dall'articolo 6, comma 4, D.L. 48/2023, purché non siano calcolati nella scala di equivalenza specifica per l'ADI. Il beneficio consiste nell'erogazione di un importo di 350 euro/mese per un massimo di 12 mensilità, con determinati requisiti.

Solo la partecipazione, a seguito della stipulazione del patto di servizio personalizzato, alle attività formative, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate, nonché dei progetti utili alla collettività e del servizio civile universale, compresa, anche l'iscrizione a percorsi di istruzione degli adulti di primo livello o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione, per tutta la loro durata e comunque per un periodo massimo di dodici mensilità, determina l'accesso per l'interessato a un beneficio economico, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, pari ad un importo mensile di 350 euro.

SFL – Supporto per la Formazione e il Lavoro	
La sintesi dei 5 passaggi per ottenere SFL (350 euro mensili)	
1	Dal 1° settembre 2023 si può inviare la domanda e confermare l'iscrizione al Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa SIISL per cominciare a cercare subito offerte formative e di lavoro
2	Se la domanda di SFL ha esito positivo, la persona deve essere pronta ad indicare nel Patto di Attivazione Digitale PAD da sottoscrivere, almeno 3 Agenzie per il lavoro già contattate dalla persona stessa
3	Firmare il Patto di Servizio Personalizzato PSP presso il Centro per l'Impiego CPI, quando quest'ultimo convocherà la persona per proporgli tirocini, formazione e altre attività da intraprendere per ottenere i 350 euro dell'SFL dall'Inps
4	Sottoscritto il Patto di Servizio Personalizzato PSP e avviato il percorso per l'attivazione lavorativa, il Ministero del Lavoro e l'Inps terranno traccia delle attività della persona all'interno della piattaforma SIISL per accertare il rispetto degli impegni assunti e corrisponderle il beneficio
5	La persona riceverà l'importo mensile di 350 euro tramite bonifico da parte dell'Inps per un periodo massimo di 12 mesi per tutta la durata del suo percorso formativo o delle altre iniziative di attivazione lavorativa accettate dalla persona stessa con la sottoscrizione del Patto di Servizio Personalizzato
N.B.	Se la persona abbandona il percorso di formazione o una delle altre attività proposte dal CPI nel PSP o se la persona rifiuta un'offerta di lavoro ritenuta adatta a lei, perde il beneficio. La persona, in quanto beneficiario, ha l'obbligo di comunicare ogni variazione dei redditi, del patrimonio immobiliare o mobiliare (anche a seguito di donazione, successione o vincite)

Il percorso di attivazione del SFL

Il fatto di presentare all'Inps domanda di SFL, non esaurisce il percorso e non dà automatico diritto al pagamento della prestazione. Il concetto fondamentale è che solo la partecipazione, a seguito della stipulazione del patto di servizio personalizzato, alle attività formative, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro comunque denominate, nonché dei progetti utili alla collettività e del servizio civile universale, compresa, anche l'iscrizione a percorsi di istruzione degli adulti di primo livello o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione, per tutta la loro durata e comunque per un periodo massimo di dodici mensilità, determina l'accesso per l'interessato a un beneficio economico, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, pari ad un importo mensile di 350 euro.

Tale importo è erogato per tutta la durata della misura entro il limite massimo di dodici mensilità, non rinnovabili, mediante bonifico mensile da parte dell'Inps.

Tecnicamente, inoltre, l'erogazione del beneficio da parte dell'Inps è subordinata all'inserimento nel SIISL dell'effettivo inizio di una delle attività sopra richiamate da parte dei competenti servizi.

L'importo erogato non è frazionabile nel mese. Pertanto, l'erogazione della misura verrà disposta secondo le modalità indicate negli esempi di seguito riportati:

Attività	Periodo	Erogazione del beneficio
1 ^a attività/corso	Attività/corso avviato dal 27 settembre 2023 al 3 gennaio 2024	Il beneficio verrà erogato per 5 mensilità
2 ^a attività/corso successiva alla prima	Ulteriore attività/corso avviato dal 18 gennaio 2024 al 31 maggio 2024	L'ulteriore erogazione verrà effettuata per 4 mensilità in quanto per il mese di gennaio 2024 il beneficio è già stato erogato
2 ^a attività/corso successiva alla prima	Ulteriore attività/corso avviato dal 18 gennaio 2024 al 20 dicembre 2024	L'ulteriore erogazione verrà effettuata per 7 mensilità in quanto per il mese di gennaio 2024 il beneficio è già stato erogato e cesserà nel mese di agosto 2024 (12 mesi complessivi)
2 ^a attività/corso successiva alla prima	Ulteriore attività/corso avviato dal 3 marzo 2024 al 31 ottobre 2024	L'ulteriore erogazione verrà effettuata per 7 mensilità da marzo 2024 a settembre 2024 (12 mesi complessivi). Nel mese di febbraio 2024 l'erogazione della misura è sospesa
Le attività indicate come 2 ^a attività che segue alla prima sono da intendere come attività aggiuntive alla prima e alternative tra di loro.		

Vediamo ora di seguito le fasi che devono essere seguite da ciascuna persona per arrivare all'ottenimento del beneficio di 350 euro al mese.

Fasi del "Percorso di attivazione" del sussidio SFL	
Fase	Descrizione
1	Presentare la domanda sul sito dell'Inps L'Inps verifica la presenza dei requisiti necessari per la presentazione della domanda di Supporto per la Formazione e il Lavoro sulla base delle informazioni disponibili sulle proprie banche dati o messe a disposizione dalle altre P.A. detentrici dei dati necessari per la verifica dei requisiti, attraverso sistemi di interoperabilità.
2	Accedere tramite identità digitale alla piattaforma SIISL (con SPID o CIE o tramite Patronati) L'accesso può essere fatto già al termine della presentazione della domanda SFL: sul sito Inps (è presente un bottone in basso a destra), oppure direttamente sulla piattaforma SIISL
3	Compilare il proprio Curriculum Vitae Questa attività è necessaria per consentire al Sistema informatico di sottoporre alla persona richiedente gli annunci più adeguati in base alle sue competenze.
4	Sottoscrivere il Patto di Attivazione Digitale La persona deve procedere con la sottoscrizione del Patto di Attivazione Digitale (PAD) direttamente in piattaforma SIISL e deve individuare almeno 3 Agenzie per il Lavoro (APL) di sua preferenza

5	<p>Sottoscrivere il Patto di Servizio Personalizzato</p> <p>Per finalizzare il percorso della domanda e visualizzare gli annunci più adatti alla persona, quest'ultima verrà convocata dal Centro per l'Impiego (CPI) competente per sottoscrivere il Patto di Servizio Personalizzato</p>
6	<p>Frequentare un corso o partecipare a un'attività utile alla comunità</p> <p>La persona richiedente dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> - frequentare uno dei corsi di formazione ovvero - partecipare ai Progetti Utili alla Collettività (PUC) ovvero - partecipare ad altra iniziativa di attivazione presenti in piattaforma. <p>Durante la partecipazione ai corsi di formazione o altre iniziative di attivazione riceverà 350 euro al mese per un massimo di 12 mensilità.</p> <p>N.B.: La mancata frequenza/partecipazione a tali iniziative comporta la decadenza del beneficio</p>
7	<p>Consultare e manifestare interesse per le offerte di lavoro</p> <p>La persona richiedente il SFL deve visualizzare nella piattaforma i dettagli delle offerte di lavoro disponibili.</p> <p>Verrà contattato dalla sua Agenzia per il Lavoro (APL) di riferimento per poter presentare la sua candidatura.</p> <p>N.B.: Il rifiuto di un'offerta lavorativa, senza giustificato motivo, comporta la decadenza del beneficio</p>

Ulteriori Fasi → Percorso di mantenimento del sussidio SFL

Fase	Descrizione
8	<p>Obblighi del beneficiario SFL</p> <p>Il beneficiario dell'SFL è tenuto a aderire alle misure di formazione e di attivazione lavorativa indicate nel patto di servizio personalizzato, dando conferma, anche con modalità telematica, ai servizi competenti, della partecipazione a tali attività almeno ogni 90 giorni. In caso di mancata conferma dell'attività (rilevata attraverso il SIISL o mediante segnalazione di inadempienze trasmesse, dai servizi competenti, per il tramite della piattaforma SIU), l'INPS sospende il beneficio. In caso di mancata adesione, per rifiuto o abbandono dell'attività, il beneficiario decade dalla misura</p>
9	<p>Obbligo di accettare un'offerta di lavoro</p> <p>Il beneficiario del SFL è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia le caratteristiche di cui all'articolo 9, D.L. 48/2023. A seguito della mancata accettazione di una offerta di lavoro (aventi le caratteristiche richieste), il soggetto intermediario che effettua la proposta di lavoro, valutata la mancanza del giustificato motivo, attraverso la piattaforma SIU, segnala al SIISL, secondo le modalità l'evento suscettibile di sanzione e l'Inps dispone la decadenza dal beneficio</p>

Precisazioni Inps in merito alla decorrenza del beneficio

Con la circolare n. 77/2023, l'Inps ha precisato che nel caso in cui un patto di servizio personalizzato già sottoscritto, sia stato aggiornato o integrato dai servizi per il lavoro competenti in relazione a programmi o azioni di politica attiva già avviati o in cui il soggetto risulti già coinvolto anche prima della presentazione della domanda del SFL, o immediatamente dopo, la decorrenza del beneficio economico potrà essere anticipata alla data di sottoscrizione del PAD.

Qualora il soggetto abbia, invece, avviato autonomamente una attività tra quelle previste per il riconoscimento del beneficio e tale attività venga riconosciuta al momento della sottoscrizione del patto di servizio personalizzato, l'erogazione del beneficio potrà decorrere dopo la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato secondo quanto previsto dall'articolo 12, comma 7, D.L. 48/2023, che riconosce il beneficio per la partecipazione, a seguito della stipulazione del patto di servizio, ad attività previste per l'attivazione nel mondo del lavoro, tra quelle indicate nello stesso patto di servizio personalizzato. Il competente servizio per il lavoro inserirà nella piattaforma dedicata (SIU) la data di inizio e termine dell'attività.

Requisiti

La circolare Inps n. 77/2023 specifica i requisiti di accesso all'SFL. Nelle tabelle che seguono vengono sinteticamente riepilogati i principali requisiti, mentre si rimanda alla circolare n. 77/2023 per maggiori dettagli riferiti alle singole voci. La circolare stessa ribadisce che i requisiti economici di accesso al SFL si considerano posseduti per tutta la durata della attestazione dell'ISEE, in corso di validità al momento della presentazione della domanda, e sono verificati nuovamente in caso di presentazione di una nuova DSU.

Per garantire la continuità dei pagamenti è necessario aggiornare l'Isce alla scadenza del periodo di validità dell'indicatore.

SFL – Requisiti	
Tipo di requisito	Descrizione
Cittadinanza, residenza, soggiorno	<p>Al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, deve essere alternativamente in possesso dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none">- cittadino italiano o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;- cittadino di altro Paese dell'UE o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;- cittadino di Paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;- cittadino titolare dello status di protezione internazionale o apolide in possesso di analogo permesso. <p>Il richiedente, al momento della presentazione della domanda, deve essere, inoltre, residente in Italia da almeno 5 anni, di cui gli ultimi 2 in modo continuativo.</p>

	<p>NB: la continuità della residenza si intende interrotta nell'ipotesi di assenza dal territorio italiano per un periodo pari o superiore a 2 mesi continuativi, o nella ipotesi di assenza dal territorio italiano nell'arco di 18 mesi per un periodo pari o superiore a 4 mesi anche non continuativi. Non interrompono la continuità del periodo, anche se superiori ai già menzionati limiti, le assenze per gravi e documentati motivi di salute</p>
Requisiti economici	<p>Il richiedente, all'atto della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione della prestazione, deve essere in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti reddituali e patrimoniali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un valore dell'Isee familiare, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro annui; - un valore del reddito familiare inferiore a una soglia di 6.000 euro annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza come definita ai fini dell'Isee; - un valore del patrimonio immobiliare (come definito ai fini dell'Isee), diverso dalla casa di abitazione di valore ai fini dell'imposta municipale propria (Imu) non superiore a 150.000 euro, non superiore a 30.000 euro; - un valore del patrimonio mobiliare, come definito ai fini dell'Isee (ad esempio, depositi, conti correnti, etc., al lordo delle franchigie), non superiore a: <ul style="list-style-type: none"> a. 6.000 euro per i nuclei composti da 1 solo componente; b. 8.000 euro per i nuclei composti da 2 componenti; c. 10.000 euro per i nuclei composti da 3 o più componenti (soglia aumentata di 1.000 euro per ogni minorenni successivo al secondo). <p>I citati massimali sono incrementati di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5.000 euro per ogni componente in condizioni di disabilità, come definite ai fini dell'Isee, presente nel nucleo; - 7.500 euro per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite ai fini dell'Isee, presente nel nucleo <p>N.B.: La verifica del possesso dei requisiti reddituali e patrimoniali avviene mediante l'attestazione Isee e sulla base dei valori contenuti nella stessa attestazione, in corso di validità all'atto di presentazione della domanda, nella quale sia presente il richiedente il SFL.</p> <p>I redditi e i beni patrimoniali eventualmente non compresi nell'Isee sono dichiarati all'atto della richiesta del beneficio e valutati a tale fine</p>
Requisiti di godimento beni durevoli	<p>Il nucleo familiare deve trovarsi congiuntamente nelle seguenti condizioni:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - nessun componente il nucleo familiare deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di autoveicoli, di cilindrata superiore a 1600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei trentasei mesi antecedenti la richiesta, esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità ai sensi della disciplina vigente; - nessun componente deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto, nonché di aeromobili di ogni genere
Carichi pendenti	Il richiedente il SFL non deve essere sottoposto a misura cautelare personale, a misura di prevenzione e non deve avere sentenze definitive di condanna o adottate ai sensi degli articoli 444 e seguenti, c.p.p., intervenute nei dieci anni precedenti la richiesta
Dimissioni volontarie	Sono esclusi dal godimento del beneficio i soggetti disoccupati, a seguito di dimissioni volontarie, nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa, nonché la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7, L. 604/1966, come modificata dalla L. 92/2012
Obblighi formativi	<p>I richiedenti del SFL devono avere assolto il diritto-dovere all'istruzione e formazione, o risultare esentati da tali obblighi nei casi previsti dalla disciplina vigente.</p> <p>Ai beneficiari del SFL, di età compresa tra i 18 e 29 anni, che non hanno adempiuto all'obbligo di istruzione l'erogazione del beneficio è subordinata all'iscrizione e alla frequenza di percorsi di istruzione degli adulti di primo livello</p>

Attività lavorativa all'atto di presentazione della domanda di SFL

Il SFL è compatibile con lo svolgimento di un'attività di lavoro, rispettivamente dipendente o autonomo, purché il reddito percepito non superi i valori soglia previsti per accedere alla misura. Vanno comunicati all'atto della domanda eventuali rapporti di lavoro già in essere all'atto della domanda, ma non rilevati dall'Isee per l'intera annualità, nonché ogni variazione delle condizioni occupazionali in corso di erogazione della misura. Al momento della presentazione della domanda di SFL il richiedente deve dichiarare, nel quadro C del modello di domanda, se uno o più componenti il nucleo familiare abbiano in corso un'attività lavorativa dalla quale derivino redditi da lavoro non rilevati per l'intera annualità nell'Isee e contestualmente dovrà compilare il modello "SFL-Com Ridotto".

Offerte di lavoro e compatibilità con il SFL

Ai sensi dell'articolo 9, comma 1, D.L. 48/2023, il beneficiario del SFL è tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia le seguenti caratteristiche:

- si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale;
- si riferisce a un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60% dell'orario a tempo pieno;
- la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contatti collettivi;
- si riferisce a un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto o sia raggiungibile in non oltre 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.

Esclusivamente, nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti figli con età inferiore a 14 anni, anche qualora i genitori siano legalmente separati, l'offerta di lavoro va accettata se il luogo di lavoro non eccede la distanza di 80 chilometri dal domicilio del soggetto o comunque è raggiungibile nel limite temporale massimo di 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico. L'accettazione di un'offerta di lavoro di durata compresa tra 1 e 6 mesi (ferma restando la compatibilità tra il beneficio economico e il reddito da lavoro percepito), determina, per il periodo di durata del rapporto di lavoro, la sospensione dell'erogazione del beneficio.

Al termine del rapporto di lavoro, se permangono le condizioni previste, l'Inps eroga il beneficio per il periodo residuo di fruizione dello stesso. N.B.: Il reddito percepito da tale rapporto di lavoro non si computa ai fini della determinazione del reddito per il mantenimento del beneficio stesso.

Avvio di un'attività lavorativa

In caso di avvio di un'attività lavorativa da parte di uno o più componenti il nucleo familiare durante l'erogazione dell'SFL va effettuata comunicazione all'Inps, come da tabella che segue.

Comunicazione avvio di attività lavorativa	
Attività di lavoro dipendente	Attività di lavoro autonomo
<p>In caso di avvio di un'attività di lavoro dipendente da parte di uno o più componenti il nucleo familiare nel corso di erogazione dell'SFL, il maggior reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di 3.000 euro lordi annui (solo per la parte eccedente tale importo).</p> <p>Il beneficiario è tenuto a inviare all'Inps la comunicazione di avvio dell'attività di lavoro, entro trenta giorni dall'avvio della medesima, tramite modello "SFL-Com Esteso".</p> <p>Qualora sia decorso il termine di 30 giorni dall'avvio della attività, come desumibile dalle comunicazioni obbligatorie, senza che sia stata effettuata alcuna</p>	<p>L'avvio di un'attività d'impresa o di lavoro autonomo, svolta sia in forma individuale che di partecipazione, da parte di uno o più componenti il nucleo familiare, nel corso dell'erogazione del SFL, è sempre comunicata all'Inps entro il giorno antecedente all'inizio della stessa a pena di decadenza dal beneficio, mediante modello "SFL-Com Esteso".</p> <p>Il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese sostenute nell'esercizio dell'attività.</p> <p>La comunicazione del reddito - per la sola parte eccedente 3.000 euro lordi annui - è effettuata entro il quindicesimo giorno successivo al termine di ciascun trimestre dell'anno solare, prendendo a</p>

<p>comunicazione da parte del lavoratore, l'erogazione del beneficio è sospesa, fino a che non si sia ottemperato a tale obbligo e, comunque, non oltre tre mesi dall'avvio dell'attività, decorsi i quali la prestazione decade.</p>	<p>riferimento il trimestre precedente (gennaio - marzo, aprile - giugno, luglio - settembre, ottobre - dicembre), fino a quando il maggior reddito non sia correntemente valorizzato nella dichiarazione Isee per l'intera annualità.</p> <p>A titolo di incentivo, il beneficiario fruisce senza variazioni del SFL per le 2 mensilità successive a quella di variazione della condizione occupazionale, ferma restando la durata complessiva del beneficio. Il beneficio è successivamente aggiornato ogni trimestre avendo a riferimento il trimestre precedente, e il reddito concorre per la parte eccedente i 3.000 euro lordi annui</p>
---	---

Variazioni da comunicare durante il godimento di SFL

Nella tabella che segue vengono riepilogate le variazioni da comunicare nel corso del godimento del beneficio SFL:

SFL – Requisiti	
Tipo di variazione	Descrizione
Nucleo familiare	L'interessato deve presentare entro un mese dalla variazione, a pena di decadenza dal beneficio, una DSU aggiornata, per le valutazioni in ordine alla permanenza dei requisiti per la concessione del beneficio da parte dell'Inps
Attività lavorativa	Il reddito percepito va comunicato solo nei casi in cui superi 3.000 euro lordi annui, per la quota eccedente tale importo. La comunicazione va effettuata entro 30 giorni dall'avvio dell'attività lavorativa all'Inps, con il modello SFL-Com Estesio

Sistema sanzionatorio

Chiunque, al fine di ottenere indebitamente il beneficio economico del SFL rende o utilizza dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omette informazioni dovute, è punito con la reclusione da 2 a 6 anni. L'omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, anche se provenienti da attività irregolari, nonché di ogni altra informazione dovuta e rilevante ai fini del mantenimento della misura in esame è punita con la reclusione da 1 a 3 anni.

In caso di indebita percezione, il soggetto è tenuto alla restituzione dell'importo ed è sospeso dalla possibilità di presentare una nuova domanda per un periodo fino a 10 anni.

Decadenza dall'SFL

Il beneficiario decada dalla misura SFL se:

- a) non si presenta nel termine fissato presso il servizio di lavoro competente, senza giustificato motivo;
- b) non partecipa, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di carattere formativo o di riqualificazione o ad altra iniziativa di politica attiva o di attivazione, comunque denominate, nelle quali è inserito dai servizi per il lavoro, secondo quanto previsto dal patto di servizio personalizzato;
- c) non frequenta regolarmente un percorso di istruzione degli adulti di primo livello funzionale all'adempimento dell'obbligo di istruzione, nel caso in cui abbia un'età compresa tra i 18 e i 29 anni e non abbia adempiuto all'obbligo di istruzione;
- d) non accetta, senza giustificato motivo, un'offerta di lavoro di cui all'articolo 9, D.L. 48/2023;
- e) non rispetta gli obblighi di comunicazione relativi alle variazioni del reddito o del nucleo, o effettua comunicazioni mendaci in modo da determinare un beneficio economico maggiore;
- f) non presenta una DSU aggiornata in caso di variazione del nucleo familiare;
- g) viene trovato, nel corso delle attività ispettive svolte dalle competenti autorità, intento a svolgere attività di lavoro, senza aver provveduto alle prescritte comunicazioni previste

Nei casi diversi da quelli previsti dall'articolo 8, comma 3, D.L. 48/2023 (condanne per delitti), il beneficio può essere richiesto solo trascorsi 6 mesi dalla data del provvedimento di revoca o decadenza

Sospensione dall'SFL

Il beneficio SFL è sospeso:

Su indicazione dell'autorità giudiziaria, al beneficiario cui sia applicata una misura cautelare personale o sia destinatario di alcuni provvedimenti di condanna.

La sospensione del beneficio può essere revocata dall'autorità giudiziaria che l'ha disposta quando risultano mancare, anche per motivi sopravvenuti, le condizioni che l'hanno determinata.

Ai fini del ripristino dell'erogazione degli importi dovuti l'interessato deve presentare domanda presso le Strutture territorialmente competenti dell'Inps, allegando copia del provvedimento giudiziario di revoca della sospensione

Le informative per l'azienda

Oggetto: FAMILIARI A CARICO IN CU

Con la risoluzione n. 55/E/2023, l'Agenzia delle entrate ha fornito chiarimenti sulla compilazione della Certificazione Unica 2024, sezione "*Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico*", alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 230/2021 che ha istituito l'assegno unico e universale per i figli a carico. Sulla base della normativa, per il periodo d'imposta 2023, per ciascun figlio a carico di età inferiore a 21 anni, il riconoscimento della detrazione per carichi di famiglia è sostituito dall'erogazione dell'AUU, fatto salvo quanto previsto dal citato decreto.

L'Agenzia delle entrate:

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

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

Le informative per l'azienda

Oggetto: ADEMPIMENTI PER APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

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

Regime contributivo

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

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

Si ricorda, inoltre, che la riforma degli ammortizzatori sociali ha esteso le tutele, dal 1° gennaio 2022, anche ai lavoratori con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia e, quindi, non soltanto professionalizzante. I datori di lavoro sono, pertanto, tenuti ai conseguenti obblighi contributivi. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato (professionalizzante e non) sono beneficiari delle integrazioni salariali agricole e, conseguentemente, i datori di lavoro interessati sono tenuti al versamento della relativa contribuzione in ragione dell'inquadramento assegnato dall'Inps alla matricola aziendale, tenendo presente che le imprese cooperative e i loro consorzi che risultano inquadrati nel settore agricoltura sono tenuti, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, professionalizzanti e non), al versamento della contribuzione di finanziamento della cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria, secondo le regole e le aliquote che si applicano ai datori di lavoro inquadrati nel settore dell'industria. Viene inoltre ricordato che l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è pari al 5,84% della retribuzione imponibile per tutta la durata del periodo di formazione e per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

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

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

Le informative per l'azienda

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

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

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

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

Le informative per l'azienda

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

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

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

In tale documento di prassi viene subito specificato che:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In termini operativi viene chiarito che il lavoratore che intende avvalersi dell'incentivo al posticipo del pensionamento deve darne comunicazione all'Inps, che provvederà alla verifica dei requisiti di spettanza dell'incentivo. L'Istituto verificherà quindi il raggiungimento da parte del lavoratore dei requisiti minimi pensionistici per l'accesso al trattamento agevolato e comunicherà al lavoratore entro 30 giorni l'esito della domanda. Nel medesimo termine, in caso di spettanza, comunicherà tale esito anche al datore di lavoro, mediante il servizio *"Comunicazione bidirezionale"*. Il datore provvederà, quindi, agli adempimenti a proprio carico soltanto all'esito dell'avvenuta comunicazione da parte dell'Istituto.

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

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

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

Le informative per l'azienda

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

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

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

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

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

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

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

