

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **APRILE 2023**

Lecco, 19/04/2023

Spett.le clientela
- Loro sede -

www.studiodellera.it

**DIMISSIONI VOLONTARIE LAVORATORE PADRE ENTRO L'ANNO DI VITA DEL BAMBINO:
NASPI E INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO**

Il D.Lgs. 105/2022 ha apportato modificazioni, tra le altre, al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui D.Lgs. 151/2001, introducendo, in particolare, dopo l'articolo 27, l'articolo 27-bis, rubricato "Congedo di paternità obbligatorio", nonché modificando il comma 7 dell'articolo 54 in materia di divieto di licenziamento, estendendo il divieto medesimo al lavoratore padre che ha fruito del congedo di cui all'articolo 27-bis e all'articolo 28 del medesimo Testo Unico. Le disposizioni in argomento sono entrate in vigore con decorrenza 13 agosto 2022 e sono state illustrate dall'Inps con la circolare n. 122/2022. Con circolare n. 32/2023, l'Inps, su concorde avviso del Ministero del Lavoro, fornisce ora istruzioni in materia di accesso alla NASpl a seguito di dimissioni del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) del D.Lgs. 151/2001.

Prima delle modificazioni apportate agli articoli 54 e 55 del Testo Unico dal D.Lgs. 105/2022, l'accesso alla NASpl in caso di dimissioni nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento e fino al compimento di un anno di età del bambino era riservata, oltre che alla lavoratrice madre, anche al lavoratore padre, ma nelle sole ipotesi di fruizione del congedo di paternità alternativo, fruibile "in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre". A seguito delle modifiche introdotte agli articoli 54 e 55 del Testo Unico, il lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o del congedo di paternità alternativo, di cui rispettivamente agli articoli 27-bis e 28 del D.Lg. 151/2001, ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpl qualora ricorrano tutti gli altri requisiti legislativamente previsti. Per tanto le aziende coinvolte da tali tipologie di dimissioni saranno tenute al versamento del ticket NASpl.

L'INPS, infatti, con il [messaggio n. 1356 del 12 aprile 2023](#), fornisce indicazioni sugli aspetti contributivi alla luce della disposizione che prevede che il lavoratore padre dimissionario, che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio (articolo 27-bis, del [D.lgs n. 151 del 2001](#)) e/o del congedo di paternità alternativo (articolo 28, del [D.lgs n. 151 del 2001](#)) ha diritto all'indennità di disoccupazione NASpl e precisa inoltre che per il lasso di tempo intercorrente tra il 13/08/2022 e l'entrata in vigore di tale disposizione e cioè dal 12/04/2023, il datore di lavoro è tenuto al versamento contributivo entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione del messaggio n. 1356 senza aggravio di sanzioni e interessi, per tanto entro il 16/07/2023.



Per le cessazioni di rapporto di lavoro intervenute precedentemente alla pubblicazione del messaggio (11 aprile 2023), i datori di lavoro devono operare e relativi versamenti, da effettuarsi entro il giorno 16 luglio. Per quanto sopra sussistono diversi adempimenti che variano a seconda dell'età del bambino/a:

- in caso di dimissioni volontarie presentate a decorrere **dai due mesi prima la data presunta del parto e fino al primo anno di vita del figlio/a**, il lavoratore NON ha l'obbligo di presentare le dimissioni on line, ma deve provvedere a comunicare al proprio datore di lavoro, per iscritto, la volontà di recedere dal rapporto di lavoro e convalidare le dimissioni presso la sede dell'Ispettorato territoriale del lavoro (la convalida non è richiesta nel periodo di prova e nel caso di lavoro domestico). La procedura di convalida è richiesta anche dal lavoratore che ha adottato un minore o lo ha preso in affidamento o in caso di adozioni internazionale.

Il lavoratore che si dimette durante il primo anno di vita del bambino, inoltre, non ha l'obbligo di espletare il periodo di preavviso, previsto ai sensi dell'art. 2118 C.C., ma ha diritto a ricevere, da parte del datore di lavoro, la relativa indennità sostitutiva.

Tali lavoratori hanno inoltre diritto all'indennità di disoccupazione (NASpl) ragion per cui il datore di lavoro dovrà corrispondere, all'INPS, il relativo Ticket licenziamento. Per l'anno 2023, il contributo NASpl è pari a 603,10 € per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo di 3 anni (l'importo massimo del contributo è per tanto pari a 1.809,30 € per i rapporti pari o superiori a 36 mesi).

- in caso di dimissioni volontarie presentate **dal primo anno e sino al terzo di vita del figlio/a** il lavoratore NON ha l'obbligo di presentare le dimissioni on line, ma deve provvedere a comunicare al proprio datore di lavoro, per iscritto, la volontà di recedere dal rapporto di lavoro e convalidare le dimissioni presso la sede dell'Ispettorato territoriale del lavoro. In questo caso però il lavoratore ha l'obbligo del preavviso. Non è dovuto il versamento del Ticket licenziamento e per tanto il lavoratore non avrà accesso alla disoccupazione.

SMART WORKING: NOVITÀ PER FRAGILI E GENITORI UNDER 14

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 49/2023 la L. 14/2023, di conversione in legge del D.L. 198/2022, c.d. Milleproroghe, in materia di *smart working*, in sede di conversione in legge sono stati prorogati i regimi speciali per lavoratori fragili (articolo 9, comma 4-ter) e genitori di figli *under 14* e lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio Covid (articolo 9, comma 5-ter).



Smart working per soggetti fragili

È stato prorogato al 30 giugno 2023 il diritto allo *smart working* per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, affetti dalle patologie e condizioni individuate dal D.M. 4 febbraio 2022. La modalità di lavoro agile deve essere assicurata 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 in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da 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 comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Proroga smart working genitori under 14

È stato prorogato fino al 30 giugno 2023 il diritto per i lavoratori subordinati del settore privato, genitori di figli *under 14*, allo svolgimento della prestazione in modalità di *smart working*, anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23, L. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Tale diritto inoltre spetta a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore (articolo 90, D.L. 34/2020).

BONUS CARBURANTE IMPONIBILE CONTRIBUTIVO

Il buono carburante fino a 200 euro è esente fiscalmente ma non ai fini contributivi.

La L. 23/2023, di conversione del D.L. 5/2023, ha previsto che l'esonero fino a 200 euro per i buoni carburante sia valido solo fiscalmente e non ai fini contributivi. Infatti, il comma 1, articolo 1, del Decreto attualmente in vigore e oggetto di conversione recita: *"Fermo restando quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, il valore dei buoni benzina o di analoghi titoli per l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo non superiore a 200 euro per lavoratore. L'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore, disposta dal primo periodo, non rileva ai fini contributivi."*



NUOVE REGOLE PER I FLUSSI DI INGRESSO

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

Relativamente ai flussi di ingresso legale dei lavoratori stranieri, si prevede (articolo 1) che, per il periodo 2023–2025, le quote di stranieri da ammettere in Italia per lavoro subordinato, anche stagionale e autonomo saranno definite non più solo per 1 anno ma per 1 triennio, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti.

In via preferenziale, le quote saranno assegnate ai lavoratori di Stati che promuovono per i propri cittadini "campagne mediatiche" sui rischi per l'incolumità personale derivanti dall'inserimento in traffici migratori irregolari.

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

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

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

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

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

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

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

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



Chiarimenti del Ministero dell'interno sul portale telematico

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

Ciascun richiedente può presentare 1 o più domande, accedendo tramite SPID e selezionando il relativo modello in relazione alla tipologia di lavoro (ad esempio stagionale, subordinato, etc.).

Non è più necessario fare richiesta di profilazione alla prefettura e non c'è più limite massimo di domande.

Il sistema informatico profila automaticamente soltanto i seguenti operatori:

- le associazioni o organizzazioni professionali che hanno stipulato con il MIps il protocollo d'intesa, di cui all'articolo 44, comma 5, D.L. 73/2022, convertito dalla L. 122/2022, in ragione della prevista procedura semplificata;
- le associazioni che fruiscono delle quote riservate per il lavoro subordinato stagionale nel settore agricolo, di cui all'articolo 6, punto 4, decreto flussi 2022, per il rispetto della predetta disposizione;
- gli enti ai quali è riconosciuto il finanziamento da parte del MIps ai sensi dell'articolo 13, L. 152/2001 e del conseguente D.M. 193/2008, tabella D, per i relativi adempimenti periodici.

TIROCINI FRAUDOLENTI. LE PRECISAZIONI DELL'INL IN TEMA DI RICORSO

Al fine di prevenire l'impiego distorto del tirocinio, che, come è noto, è un percorso formativo finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale e non è un rapporto di lavoro subordinato, la Legge di Bilancio 2022 è intervenuta abrogando la previgente disciplina e ha introdotto il reato di tirocinio fraudolento. Più nello specifico la norma prevede che il tirocinio non possa essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente e prevede la sanzione dell'ammenda pari a 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, laddove lo stesso sia stato svolto in modo fraudolento. L'INL aveva già chiarito, con nota n. 530/2022, che, trattandosi di una fattispecie penale di natura contravvenzionale, la contestazione di tale violazione prevede da parte del personale ispettivo l'adozione della prescrizione obbligatoria ex articolo 20, D.Lgs. 758/1994, finalizzata alla cessazione del tirocinio fraudolento.

Diversamente, il riconoscimento civilistico di un rapporto di lavoro subordinato rappresenta una possibilità riservata esclusivamente e giudizialmente al solo tirocinante, su domanda dello stesso.

Ulteriormente poi lo stesso Ispettorato, con nota n. 1451/2022, ha precisato, con riferimento ai profili previdenziali e ai conseguenti recuperi contributivi derivanti da un rapporto di tirocinio che, di fatto, ha simulato un effettivo rapporto di lavoro subordinato, che gli stessi non sono condizionati dalla scelta del lavoratore di adire l'autorità giudiziaria per ottenere il riconoscimento del rapporto di lavoro in capo al soggetto ospitante.

In linea generale, nei casi di verbali che abbiano a oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro, è ammessa la possibilità di ricorrere al Comitato per i rapporti ma, viene precisato nella nota INL n. 453/2023, che il provvedimento amministrativo di prescrizione per utilizzo fraudolento del tirocinio, sia comunque sottratto al sindacato del Comitato per i rapporti di lavoro.

Come noto, tale strumento rappresenta un mezzo di gravame di natura amministrativa avverso atti di accertamento dell'INL e atti di accertamento degli enti previdenziali e assicurativi, che abbiano a oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro.



Nell'ipotesi di tirocinio fraudolento, tuttavia, la diversa qualificazione del rapporto in chiave di subordinazione risulta direttamente sanzionata da una norma penale, in ragione della quale il personale ispettivo procede con la redazione dello specifico provvedimento della prescrizione obbligatoria, conducendo, ove il contravventore ottemperi e paghi la sanzione, all'estinzione del reato in via amministrativa.

Pertanto, nell'ipotesi di fraudolenza del tirocinio, pur in presenza di una possibile e correlata pretesa contributiva, si ritiene di escludere la cognizione amministrativa del Comitato per i rapporti di lavoro, ciò al fine di evitare indebite e inopportune sovrapposizioni di giudicato con l'autorità penale.

Pertanto al contravventore che non intenda ottemperare, in quanto ritenuta indebita, alla prescrizione impartita dal personale ispettivo non resterà altro rivolgersi all'autorità giudiziaria.

LAVORO ALL'ESTERO E APPLICAZIONE DELLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef, con D.I. 28 febbraio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 66/2023, ha determinato le retribuzioni convenzionali di cui all'articolo 4, comma 1, D.L. 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla L. 398/1987.

L'applicazione di tali retribuzioni convenzionali ha impatto sia sul lato fiscale sia sul lato contributivo.

L'Inps, con circolare n. 33/2023, ha illustrato la disciplina di applicazione delle retribuzioni convenzionali in ambito contributivo previdenziale.

Le predette retribuzioni convenzionali si applicano ai lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale.

Pertanto, sono esclusi dall'ambito territoriale di applicazione della legge in commento gli Stati dell'Unione Europea ossia: Italia, Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia (comprese le isole Aland), Francia e Dipartimenti d'oltremare (Guyana francese, Isola di Martinica e isola di Guadalupa, ricomprese nell'arcipelago delle Piccole Antille, Isole di Reunion, Isole di Saint Martin e di Saint Barthèlemi, facenti parte del Dipartimento della Guadalupa), Germania, Grecia, Irlanda, Spagna, Lussemburgo, Olanda, Portogallo (comprese le isole Azzorre e di Madera), Spagna (comprese le isole Canaria, Ceuta e Melilla), Svezia, Repubblica Ceca, Repubblica di Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Ungheria, Romania, Bulgaria e Croazia.

Sono esclusi, inoltre, dall'applicazione delle retribuzioni convenzionali anche il Regno Unito, l'Irlanda, la Svizzera e i Paesi aderenti all'accordo See – Liechtenstein, Norvegia, Islanda – ai quali si applica la normativa comunitaria.

Per quanto riguarda il Regno Unito, a seguito dell'uscita dall'Unione europea (c.d. Brexit) e della scadenza del termine, fissato al 31 dicembre 2020, del periodo di transizione previsto dall'Accordo di recesso, l'Unione europea e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra, hanno concluso un accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione (Trade and Cooperation Agreement o TCA) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L. 444 del 31 dicembre 2020.

Le aziende che per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2023 non hanno potuto applicare le retribuzioni convenzionali corrette in attesa della pubblicazione della circolare Inps annuale di riferimento potranno regolarizzare tali periodi senza aggravio di oneri aggiuntivi entro il 16 giugno 2023.



Ai fini della compilazione della denuncia UniEmens, le aziende si dovranno attenere alle seguenti indicazioni operative:

- calcoleranno le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore al 1° gennaio 2023 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese;
- le differenze così determinate saranno portate in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione, da riportare nell'elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>, calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

Sotto l'aspetto fiscale, ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, Tuir, i lavoratori residenti in Italia che svolgono la loro prestazione all'estero sono tassati sul reddito convenzionale di cui al D.I. sopra indicato in presenza delle seguenti condizioni:

- l'attività lavorativa deve essere svolta all'estero in via continuativa;
- l'attività lavorativa deve essere svolta all'estero come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro;
- l'attività lavorativa deve essere svolta durante un soggiorno superiore a 183 giorni;
- l'attività svolta deve rientrare in una delle attività/settore previste dal decreto.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

STUDIO DELL'ERA
Consulenti del Lavoro Associati

