

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 18 DEL 29 APRILE 2024

INDICE

ADEMPIMENTI	3
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	5
<i>Congedo parentale 80%: conguaglio possibile anche per le paghe di aprile.....</i>	<i>5</i>
<i>Aggiornate le schede dell'8 per mille.....</i>	<i>5</i>
<i>Riduzione del tasso medio per prevenzione 2025: disponibile OT23 e guida alla compilazione.....</i>	<i>5</i>
APPROFONDIMENTI	7
<i>Flussi d'ingresso semplificati con il Protocollo di Intesa del Ministero del lavoro</i>	<i>7</i>
<i>Telelavoro transfrontaliero: quale legislazione applicabile.....</i>	<i>9</i>

ADEMPIMENTI

Calendario ISTAT 2024

COMUNICATO ISTAT	PERIODO DI RIFERIMENTO
Martedì 16 gennaio	Dicembre 2023
Giovedì 22 febbraio	Gennaio 2024
Venerdì 15 marzo	Febbraio 2024
Martedì 16 aprile	Marzo 2024
Giovedì 16 maggio	Aprile 2024
Lunedì 17 giugno	Maggio 2024
Martedì 16 luglio	Giugno 2024
Venerdì 9 agosto	Luglio 2024
Lunedì 16 settembre	Agosto 2024
Mercoledì 16 ottobre	Settembre 2024
Venerdì 15 novembre	Ottobre 2024
Lunedì 16 dicembre	Novembre 2024

La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Apr-23	118,4	0,169205	0,126904	0,500	0,626904	1,00626904
Mag-23	118,6	0,338409	0,253807	0,625	0,878807	1,00878807
Giu-23	118,6	0,338409	0,253807	0,750	1,003807	1,01003807
Lug-23	118,7	0,423012	0,317259	0,875	1,192259	1,01192259

Ago-23	119,1	0,761421	0,571066	1,000	1,571066	1,01571066
Set -23	119,3	0,930626	0,697970	1,125	1,822970	1,01822970
Ott -23	119,2	0,846024	0,634518	1,250	1,884518	1,01884518
Nov-23	118,7	0,423012	0,317259	1,375	1,692259	1,01692259
Dic - 23	118,9	0,592217	0,444162	1,500	1,944162	1,01944162
Gen - 24	119,3	0,336417	0,25313	0,125	0,377313	1,00377313
Feb - 24	119,3	0,336417	0,25313	0,250	0,502313	1,00502313
Mar -24	119,4	0,420521	0,315391	0,375	0,690391	1,00690391

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Congedo parentale 80%: conguaglio possibile anche per le paghe di aprile

L'INPS, con il messaggio n. 1629 del 26 aprile 2024, ha integrato le indicazioni già fornite con la precedente circolare n. 57, in merito alla gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'elevazione dell'indennità di congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti.

In particolare, ha reso noto che è stata ampliata la possibilità, per i datori di lavoro che hanno già elaborato le buste paga di aprile 2024 con l'indicazione del congedo parentale in misura ordinaria (30%), di poter conguagliare la prestazione con integrazione all'80% sui flussi di maggio 2024 e giugno 2024, valorizzando il codice "L330" con indicazione 04.2024 all'interno dell'elemento <AnnoMeseRif> con la contestuale restituzione utilizzando il codice "M047".

Aggiornate le schede dell'8 per mille

L'Agenzia delle entrate ha reso noto di aver aggiornato le schede per la scelta dell'8 per mille dell'Irpef, con l'inserimento nel riquadro relativo alla destinazione allo Stato dell'opzione "6 - Recupero da tossicodipendenze e altre dipendenze patologiche".

Sono conseguentemente aggiornate anche la Cu 2024, il 730/2024 e il modello Redditi Pf 2024.

Riduzione del tasso medio per prevenzione 2025: disponibile OT23 e guida alla compilazione

L'INAIL, con l'istruzione operativa del 18 aprile 2024, ha reso noto che è in corso di pubblicazione il modello di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2025 e la relativa guida, definito con la collaborazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Il modello individua gli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che possono essere realizzati dalle aziende nel corso del 2024, ai sensi dell'art. 23 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi, di cui al decreto interministeriale 27 febbraio 2019.

Con l'intento di rafforzare il modello e dare continuità alle misure prevenzionali già previste nelle annualità precedenti, sono stati mantenuti la quasi totalità degli interventi presenti nel modulo dello scorso anno, aggiornandoli con le modifiche delle disposizioni normative intervenute e con alcuni miglioramenti nella comprensione del testo.

È stata, altresì, aggiornata la documentazione probante che riveste particolare importanza, in quanto la facilità nel documentare la realizzazione dell'intervento favorisce le aziende, riduce l'attività di verifica da parte dell'Istituto nonché la fase patologica del contenzioso amministrativo.

APPROFONDIMENTI

Flussi d'ingresso semplificati con il Protocollo di Intesa del Ministero del lavoro

Sul sito governativo dedicato all'immigrazione, integrazionemigranti.gov.it, il 23 aprile 2024 sono state pubblicate le FAQ che rispondono alle domande più frequenti aventi ad oggetto il Protocollo di Intesa previsto nel quadro di attuazione delle procedure semplificate per gli ingressi per lavoro nell'ambito del decreto flussi, sottoscritto il 3 agosto 2022 dal Ministero del lavoro e le Organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

L'adesione al Protocollo è ancora aperta e le Organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale che desiderano aderire, possono inviare apposita richiesta all'indirizzo DGImmigrazioneDiv3@lavoro.gov.it, a seguito della quale si riceveranno le indicazioni per la successiva sottoscrizione.

Si ricorda che nell'ambito delle semplificazioni sulle procedure dei flussi di ingresso introdotte in via sperimentale dal DL 73/2022 (poi messa a regime dal DL 20/23 che ha modificato l'art. 24 bis del Testo Unico Immigrazione), è stata variata la procedura relativa alla verifica dei requisiti richiesti dalla legge ai datori di lavoro per poter assumere un lavoratore straniero. In particolare, è stato previsto che tra la documentazione che il datore di lavoro deve allegare alla domanda di nulla osta al lavoro vi è anche l'asseverazione, ovvero un documento attraverso il quale professionisti o organizzazioni datoriali (ai quali il datore di lavoro aderisca o conferisca mandato), certificano il rispetto da parte del datore di lavoro dei presupposti richiesti dalla normativa vigente ai fini dell'assunzione di lavoratori stranieri. In base alle nuove norme, fatti salvi i controlli a campione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro, all'interno della procedura di rilascio di nulla osta, le verifiche, prima di competenza dell'Ispettorato Nazionale del lavoro, devono essere ora fatte, prima dell'invio della domanda, da alcune categorie di professionisti (consulenti del lavoro, avvocati, commercialisti ecc.).

In tale contesto, ulteriori semplificazioni sono state previste quando le richieste di nulla osta vengono presentate, per conto del datore di lavoro, dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora abbiano sottoscritto o aderito ad un apposito Protocollo di intesa con il Ministero del lavoro.

Possono sottoscrivere il Protocollo di intesa previsto dall'articolo 24 bis TUI esclusivamente le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più

rappresentative a livello nazionale riconosciute tali ai sensi dei criteri indicati dalla circolare del Ministero del lavoro n. 14/1995. Restano esclusi i Patronati.

Si ricorda che il rilascio dell'asseverazione ha ad oggetto il rispetto dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni dei contratti collettivi e la congruità delle richieste presentate nell'ambito del decreto flussi rispetto alla capacità patrimoniale, all'equilibrio economico-finanziario, al fatturato, al numero dei dipendenti e al tipo di attività svolta dall'impresa. In caso di esito positivo delle verifiche, è rilasciata apposita asseverazione, che il datore di lavoro trasmette allo sportello unico per l'immigrazione unitamente alla richiesta di assunzione del lavoratore straniero (nell'ambito della procedura di richiesta di nulla osta).

Come sopra accennato per le richieste di nulla osta presentate dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e sottoscrittrici con il Ministero del lavoro il Protocollo di intesa non è necessaria l'asseverazione. Usufruento del canale riservato alle organizzazioni datoriali, il datore di lavoro che intende assumere un lavoratore straniero nell'ambito della procedura prevista dal decreto flussi, è quindi esonerato dalla presentazione dell'asseverazione.

Infatti, le organizzazioni datoriali firmatarie del protocollo si impegnano a garantire da parte dei propri associati il rispetto dei requisiti concernenti l'osservanza delle prescrizioni dei contratti collettivi e la congruità delle richieste presentate nell'ambito del decreto flussi rispetto alla capacità economica, del fatturato, del numero dei dipendenti, ai fini della concessione del nulla osta al lavoro subordinato relativo a cittadini non comunitari. Concretamente, le organizzazioni datoriali acquisiranno da parte del datore di lavoro associato una dichiarazione che ne attesti il possesso dei requisiti nonché la documentazione comprovante, che dovrà essere conservata per un periodo non inferiore a cinque anni anche al fine di eventuali verifiche da parte dell'Ispettorato del lavoro, in collaborazione con l'Agenzia delle entrate.

Si ricorda inoltre un'altra semplificazione. In particolare, come precisato dalla circolare interministeriale del 27 ottobre 2023 prot. 5969, in caso di sottoscrizione del Protocollo di Intesa, trova applicazione l'art. 27, comma 1-ter, del TUI, secondo il quale "il nulla osta al lavoro per gli stranieri è sostituito da una comunicazione da parte del datore di lavoro della proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato" e trasmesso per via telematica direttamente alle Rappresentanze diplomatico consolari, qualora non sia intervenuto un parere contrario da parte della Questura, ai fini del successivo rilascio del visto.

In pratica, in base a tale semplificazione, dopo la presentazione della domanda, non occorre attendere il rilascio del nulla osta al lavoro, ma la proposta di contratto di soggiorno viene direttamente trasmessa alle Rappresentanze diplomatico-consolari ai fini del successivo rilascio del visto d'ingresso.

Telelavoro transfrontaliero: quale legislazione applicabile

L'INPS, con il messaggio n. 1072 del 13 marzo 2024, ha fornito indicazioni in merito alla legislazione applicabile in caso di telelavoro transfrontaliero abituale.

Come noto, in data 1° luglio 2023, è entrato in vigore l'Accordo Quadro multilaterale sull'applicazione dell'art. 16, par. 1, del regolamento (CE) n. 883/2004 nei casi di telelavoro transfrontaliero abituale, predisposto dalla Commissione europea. L'Accordo prevede che, su domanda (mod. A1), la persona che svolge abitualmente telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza in misura inferiore al 50% del tempo di lavoro complessivo può essere assoggettata alla legislazione di sicurezza sociale dello Stato in cui il datore di lavoro ha la sede legale o il domicilio (art. 3).

Paesi aderenti

I Paesi che hanno sottoscritto l'Accordo, alla data del 15 marzo 2024, sono indicati nella tabella seguente.

Austria	1° luglio 2023	Malta	1° luglio 2023
Belgio	1° luglio 2023	Norvegia	1° luglio 2023
Croazia	1° luglio 2023	Polonia	1° luglio 2023
Repubblica Ceca	1° luglio 2023	Portogallo	1° luglio 2023
Finlandia	1° luglio 2023	Spagna	1° luglio 2023
Francia	1° luglio 2023	Svezia	1° luglio 2023
Germania	1° luglio 2023	Svizzera	1° luglio 2023
Italia	1° gennaio 2024	Paesi Bassi	1° luglio 2023
Liechtenstein	1° luglio 2023	Slovenia	1° settembre 2023
Lussemburgo	1° luglio 2023	Slovacchia	1° luglio 2023

Paesi non aderenti

Gli altri Paesi UE che ancora non hanno sottoscritto l'Accordo alla data del 15 marzo 2024 sono, invece: Bulgaria, Danimarca, Estonia, Irlanda, Grecia, Cipro, Lettonia, Lituania, Ungheria, Romania.

La legislazione applicabile

L'Accordo introduce la possibilità di derogare alla regola generale per la determinazione della legislazione applicabile nei casi di esercizio dell'attività in due o più Stati membri, in base alla quale "la persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato di residenza se esercita un'attività pari o superiore al 25% in detto Stato membro" (art. 13, par. 1, lett. a, del regolamento (CE) n. 883/2004 e art. 14, paragrafi 8 e 10, del regolamento (CE) n. 987/2009).

L'Accordo si applica esclusivamente agli Stati firmatari. Per gli Stati che aderiscono successivamente al 1° luglio 2023 l'Accordo entra in vigore il primo giorno del mese successivo alla firma.

Per l'Italia l'Accordo è entrato in vigore il 1° gennaio 2024 (in seguito all'Accordo quadro firmato dal Min. Lav. il 28.12.2023).

Per "telelavoro transfrontaliero" si intende un'attività che può essere svolta da un qualsiasi luogo e può essere eseguita presso i locali o la sede del datore di lavoro, e che presenta le seguenti caratteristiche:

1. viene svolta in uno o più Stati membri diversi da quello in cui sono situati i locali o la sede del datore di lavoro;
2. si basa su tecnologie informatiche che permettono di rimanere connessi con l'ambiente di lavoro del datore di lavoro o dell'azienda e con le parti interessate o i clienti, al fine di svolgere i compiti assegnati dal datore di lavoro, nel caso dei lavoratori dipendenti, o dai clienti, nel caso dei lavoratori autonomi.

Il collegamento informatico con l'infrastruttura aziendale è parte integrante della definizione di lavoro a distanza come telelavoro. Tuttavia, il dipendente non deve necessariamente rimanere collegato all'ambiente di lavoro del datore di lavoro attraverso la connessione digitale per tutto l'orario di lavoro (nel caso dei professori, ad esempio, la lettura di materiali e la valutazione offline delle prove sono attività che si svolgono senza la connessione informatica).

L'Accordo si applica ai lavoratori dipendenti che svolgono abitualmente telelavoro transfrontaliero a condizione che la loro residenza sia in uno Stato firmatario e che la sede legale o il domicilio dell'impresa o del datore di lavoro siano situati in un altro Stato firmatario.

I soggetti che ricadono nell'ambito di applicazione dell'Accordo **sono i lavoratori ai quali**, in seguito al telelavoro transfrontaliero abituale e per effetto delle norme generali contenute nei regolamenti comunitari (cfr. l'art. 13, par. 1, lett. a), del regolamento (CE) n. 883/2004, in combinato disposto con l'articolo 14, paragrafi 8 e 10, del regolamento (CE) n. 987/2009), **si applicherebbe la legislazione dello Stato di residenza**. I lavoratori possono essere occupati da una o più imprese e, in tale ipotesi, è necessario che i datori di lavoro abbiano la loro sede legale o il loro domicilio in un unico altro Stato firmatario.

Esempi

- *Caso 1: Tizio telelavora per il 40% del suo tempo lavorativo nello Stato di residenza (Stato A) e per il 60% nello Stato in cui ha la filiale il datore di lavoro (Stato B). La sede legale del datore di lavoro si trova in un terzo Stato (Stato C).*

Poiché Tizio opera al di fuori dello Stato firmatario ove ha la sede statutaria [sede legale o domicilio] il suo datore di lavoro, l'Accordo non si applica.

- *Caso 2: Caio telelavora per il 40% del suo tempo lavorativo nello Stato di residenza (Stato A) e per il 60% nello Stato dove il datore di lavoro ha la sede legale (Stato B).*

Se entrambi gli Stati sono firmatari si potrà richiedere, in virtù dell'Accordo, l'applicazione della legislazione dello Stato in cui ha sede il datore di lavoro (Stato B).

Esclusioni

Le attività manuali svolte al di fuori dei locali del datore di lavoro o della sede di attività non rientrano nella definizione di telelavoro transfrontaliero.

L'Accordo non si applica nei seguenti casi:

- esercizio abituale di un'attività diversa dal telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza.
- esercizio abituale di un'attività in un altro Stato diverso da quelli menzionati al par. 1 dell'art. 2 dell'Accordo (Stato di residenza del lavoratore e Stato in cui ha la sede legale o il domicilio l'impresa).

- lavoro autonomo.

In tali situazioni e per tutte quelle non contemplate dall'Accordo (artt. 2 - 4), resta comunque salva la possibilità di concludere un accordo su base individuale in virtù dell'articolo 16, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004.

Procedura per le richieste di deroga

Le richieste di deroga di cui all'art. 3 dell'Accordo devono essere presentate nello Stato membro alla cui legislazione il lavoratore chiede di essere assoggettato.

Ne consegue che le richieste in argomento devono essere trasmesse all'istituzione competente dello Stato membro dove ha la sede legale o il domicilio il datore di lavoro.

Le domande possono riguardare soltanto periodi che si collochino temporalmente in un momento successivo alla data di entrata in vigore dell'Accordo per entrambi gli Stati firmatari interessati (**per l'Italia dopo il 1° gennaio 2024**).

La legislazione applicabile determinata ai sensi della richiesta di deroga può essere applicata per un periodo massimo di tre anni alla volta, con possibilità di proroga previa presentazione di nuova richiesta.

Qualora intervengano cambiamenti nella situazione di fatto che ha dato luogo all'accoglimento della domanda di deroga, tale circostanza deve essere immediatamente comunicata dal datore di lavoro o dal lavoratore allo Stato membro di cui si applica la legislazione (Stato in cui ha sede il datore di lavoro). In tale ipotesi detto Stato membro deve rivalutare il caso e, se necessario, procedere al ritiro o alla revoca del certificato di legislazione applicabile (**documento portatile A1**).

Deroga retroattiva

È possibile presentare una domanda di deroga con effetto retroattivo soltanto qualora si verifichi una delle situazioni espressamente previste dall'Accordo (*). In ogni caso, **condizione imprescindibile** è che nel periodo oggetto della domanda **i contributi di sicurezza sociale siano stati già versati o il lavoratore sia stato altrimenti coperto dal regime di sicurezza sociale dello Stato firmatario in cui il datore di lavoro ha la sua sede legale o il domicilio**.

(*) Le situazioni che possono dare luogo alla presentazione della richiesta retroattiva sono le seguenti:

a) il periodo precedente la data di presentazione della richiesta non superi i tre mesi,

b) la richiesta è presentata entro il 30 giugno 2024 e il periodo precedente la data di presentazione della richiesta non superi i 12 mesi.

Con specifico riferimento alla situazione descritta alla lettera b), si fa presente che per l'Italia le domande di deroga con effetto retroattivo, presentabili entro il 30 giugno 2024, possono riguardare soltanto periodi successivi al 1° gennaio 2024 (data di entrata in vigore in Italia dell'Accordo).

Si riportano di seguito alcuni casi pratici di richieste di deroga ai sensi dell'articolo 3 dell'Accordo.

Caso 1: *Tizio lavora nello Stato X (firmatario dell'Accordo) per un datore di lavoro dal 2018. Ha sempre lavorato 2 giorni da casa nello Stato Y di residenza (firmatario dell'Accordo) ed è soggetto al regime previdenziale di detto Stato dal 2018 (attività sostanziale).*

Dal 1° gennaio 2025 il suo datore di lavoro chiede una deroga ai sensi dell'Accordo Quadro per un periodo di due anni.

Poiché sussistono tutte le condizioni (la richiesta riguarda un periodo successivo all'entrata in vigore dell'Accordo ed è una richiesta pro-futuro) si applica l'Accordo.

Caso 2: *Caio lavora nello Stato X (firmatario dell'Accordo) per un datore di lavoro dal 2018. Ha sempre lavorato 2 giorni da casa nello Stato Y di residenza (firmatario dell'Accordo) ed è soggetto al regime previdenziale di detto Stato dal 2018 (attività sostanziale).*

Il 1° gennaio 2025 il suo datore di lavoro chiede una deroga ai sensi dell'Accordo per il biennio relativo al periodo 1° ottobre 2024 - 1° ottobre 2026.

L'Accordo non trova applicazione in quanto la richiesta riguarda un periodo già trascorso in cui i contributi sono stati pagati nello Stato Y di residenza.

Caso 3: *Sempronio lavora nello Stato X (firmatario dell'Accordo) per un datore di lavoro dal 2021. Ha sempre lavorato 2 giorni da casa nello Stato Y di residenza (firmatario dell'Accordo)*

ma è stato dal 2021 sempre assoggettato al regime previdenziale dello Stato X (regime transitorio per Covid 19).

Il 1° gennaio 2025 il suo datore di lavoro chiede una deroga ai sensi dell'Accordo con effetto retroattivo a fare data dal 1° luglio 2023 in quanto ha continuato a versare i contributi previdenziali nello Stato X.

L'Accordo non trova applicazione in quanto la richiesta è stata presentata dopo il 30 giugno 2024, riguarda un periodo retroattivo superiore a 3 mesi e non rientra nell'ambito di applicazione della disposizione transitoria.

Richieste di rilascio del mod. A1

La richiesta di deroga, presentata in applicazione dell'Accordo, deve essere **inoltrata all'INPS** attraverso l'applicativo "Rilascio certificazione A1 per attività lavorative in stati UE, SEE e Svizzera" (cfr. la circolare n. 136 del 23 dicembre 2022) a cura dei datori di lavoro o degli intermediari abilitati.

La domanda deve essere **corredata dalla copia dell'accordo di telelavoro intercorrente tra il datore di lavoro e il suo lavoratore**, dal quale si possano evincere tutti gli elementi necessari a verificare il rispetto delle condizioni stabilite nell'Accordo.

La competenza per la gestione delle richieste di deroga è delle **Direzioni regionali competenti per la gestione degli accordi di cui all'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004 in base al Paese di residenza del lavoratore** (ad esempio, se il lavoratore è residente in Svizzera la Direzione regionale competente è la Lombardia). L'applicativo procederà in automatico a trasmettere la richiesta alla Direzione regionale competente.

Attività svolta in telelavoro (non in distacco) in uno Stato UE diverso da quello in cui ha sede il datore di lavoro	Gli Stati UE applicano l'Art. 13 del Reg. UE 883/2004	Gli Stati UE hanno sottoscritto l'accordo in deroga all'art. 13 del Reg. UE 883/2004
Inferiore al 25% dell'orario complessivo di lavoro	La Legislazione applicabile è quella dello Stato membro dove ha sede legale l'azienda	La Legislazione applicabile è quella dello Stato membro dove ha sede legale l'azienda (previa richiesta del mod. A1) In caso contrario quella dello Stato membro di residenza del lavoratore

<p>Dal 25% al 49% dell'orario complessivo di lavoro</p>	<p>La Legislazione applicabile è quella dello Stato membro di residenza del lavoratore (principio di territorialità)</p>	<p>La Legislazione applicabile può essere quella dello Stato membro dove ha sede legale l'azienda (previa richiesta del mod. A1)</p> <p>In caso contrario quella dello Stato membro di residenza del lavoratore</p>
<p>Oltre il 50% dell'orario complessivo di lavoro</p>	<p>La Legislazione applicabile è quella dello Stato membro di residenza del lavoratore (principio di territorialità)</p>	<p>La Legislazione applicabile è quella dello Stato membro di residenza del lavoratore (principio di territorialità)</p>

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

