

MORRI
ROSSETTI

Labour Monthly Roundup

Luglio 2022

Il Labour Monthly Roundup dello Studio contiene alcuni dei principali chiarimenti di prassi e giurisprudenza resi nel mese di Luglio, relativamente ai seguenti argomenti:

1. *INL: Nuova procedura per il rilascio del nullaosta al lavoro in Italia ai cittadini extra-UE;*
2. *Corte di Giustizia Europea: devono essere inclusi i periodi per la cura della prole maturati in altri Stati membri nel calcolo della pensione;*
3. *INL: disciplina temporanea in materia di Tirocini extra-curricolari (in attesa delle linee guida);*
4. *Cessazione attività: presupposti per l'assunzione presso il nuovo datore di lavoro;*
5. *Bonus carburante: istruzioni per le imprese;*
6. *Conversione in Legge del "DL Aiuti": Indennità per i lavoratori part-time;*
7. *INPS: Nuovo "Modulo Iscrizione Azienda";*
8. *Contratto di espansione: istruzioni per l'erogazione dell'indennità mensile;*
9. *In Gazzetta Ufficiale il testo del Decreto "Trasparenza".*

INL: Nuova procedura per il rilascio del nullaosta al lavoro con in Italia ai cittadini extra-UE

Con la circolare n. 3 del 5 luglio 2022 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito indicazioni in merito alla nuova procedura semplificata per la concessione del nullaosta che consente di svolgere attività lavorativa in Italia ai cittadini extra-UE, prevista all'art. 44 del DL n. 73/2022 (c.d. DL Semplificazioni) per i soli ingressi 2021 e 2022 del Decreto Flussi.

Le verifiche, che dovranno essere effettuate dai professionisti o dalle associazioni datoriali, hanno a oggetto la regolarità della documentazione presentata dal datore di lavoro.

In particolare, occorrerà controllare la regolarità dell'istanza sulla base di elementi come la capacità patrimoniale e l'equilibrio economico-finanziario, il fatturato, il numero dei dipendenti e il tipo di attività svolta dall'impresa.

Ottenuto il nulla osta, il datore di lavoro può assumere i lavoratori stranieri, già presenti nel territorio italiano alla data del primo maggio 2022, anche se irregolari, purché la loro presenza sia provata. Solo successivamente, lo Sportello Unico Immigrazione convocherà il datore di lavoro per la sottoscrizione del contratto di soggiorno.

Corte di Giustizia Europea: devono essere inclusi i periodi per la cura della prole maturati in altri Stati membri nel calcolo della pensione

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza del 7 luglio 2022 (C-576/20), ha sancito che lo Stato membro debitore della pensione deve tenere in considerazione anche i periodi di cura della prole effettuati dal cittadino in un altro Paese membro.

Il caso esaminato dalla Corte è quello di una lavoratrice che ha impugnato la decisione dell'Ente previdenziale austriaco che ha considerato, ai fini del riconoscimento della pensione, solo i periodi di congedo svolti in Austria, sebbene la stessa avesse continuato a essere iscritta alla previdenza sociale austriaca, e non quelli di cui la stessa ha fruito mentre si trovava in altri Stati Membri.

La Corte ha osservato che dato che la contribuente aveva continuato a versare i contributi nel solo Stato membro di residenza, detto Paese è tenuto a prendere in considerazione i periodi di cura della prole maturati in altri Stati membri.

Il contrario, avrebbe rappresentato uno svantaggio per la lavoratrice per il solo fatto di aver esercitato il proprio diritto alla libera circolazione, di cui all'art. 21 del TFUE.

INL: disciplina temporanea in materia di Tirocini extra-curricolari (in attesa delle linee guida)

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 1451 del 2022, chiarisce quale sia la disciplina applicabile ai tirocini extra-curricolari iniziati prima e proseguiti dopo l'entrata in vigore della Legge di Bilancio 2022 (1° gennaio 2022).

Tra le novità è inserito l'obbligo di comunicare al Ministero del Lavoro l'attivazione degli stage, il riconoscimento di un'indennità ai tirocinanti e le sanzioni per l'uso fraudolento dello strumento in sostituzione di rapporti di lavoro.

In merito a quest'ultimo aspetto, l'Ispettorato rileva che si tratta di illecito di natura permanente, quindi, l'offesa al bene giuridico si protrae per tutta la durata della condotta.

Quanto alla sanzione penale applicabile, essa è pari ad un'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio.

Il reato può essere configurato solo a partire dalla data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2022 e le relative sanzioni si applicano per le sole giornate che decorrono da tale data.

Il tirocinante ha poi la possibilità di chiedere all'Autorità Giudiziaria il riconoscimento della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale, fin dall'instaurazione, anche se avvenuta in data antecedente al 1° gennaio 2022.

Cessazione attività: presupposti per l'assunzione presso il nuovo datore di lavoro

Con ordinanza n. 21450 del 2022 la Corte di Cassazione ha sancito che l'accordo sindacale avente a oggetto la ricollocazione, in una diversa società, dei dipendenti di un'azienda che ha cessato la propria attività, va qualificato come contratto a favore di terzi, che produce dei diritti opponibili all'impresa promittente in capo ai lavoratori individuati o individuabili come beneficiari dell'assunzione.

Se l'accordo stabilisce unicamente i criteri con i quali i dipendenti dovranno essere individuati, e non individua specificamente i nominativi di quelli interessati, è necessario che gli stessi, qualora vogliono far valere il loro diritto all'assunzione, dimostrino il possesso dei requisiti previsti nell'accordo per la individuazione dei terzi beneficiari. In assenza di tale prova, la pretesa di transitare presso il nuovo datore di lavoro non può essere accolta. Nel caso esaminato dalla Corte, il lavoratore aveva unicamente prodotto il testo dell'accordo senza, però, dimostrare la sussistenza dei requisiti richiesti per poter essere selezionato.

L'onere di dimostrare come dovesse svolgersi la selezione del dipendente da assumere presso l'imprenditore subentrante grava, infatti, sul lavoratore.

La Corte ha, quindi, confermato la sentenza impugnata dal lavoratore con la quale la Corte di Appello aveva rigettato la domanda, sul presupposto che il ricorrente, terzo estraneo all'accordo sindacale, non avesse dimostrato il possesso dei requisiti necessari a soddisfare i criteri selettivi elencati nell'accordo stesso.

Bonus carburante: istruzioni per le imprese

L'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 27/E del 14 luglio 2022 ha fornito istruzioni per l'erogazione del bonus carburante alle imprese, così come previsto dall'art. 2 del D.L. n. 21/2022, convertito in Legge n. 51/2022.

Il buono è erogabile, volontariamente, dall'impresa e la scelta dei dipendenti ai quali erogare il beneficio può essere fatta senza necessità di sottoscrivere un accordo contrattuale.

Il buono potrà essere erogato sia in formato cartaceo, sia elettronico e dovrà riportare il relativo valore nominale.

La distribuzione dei *voucher*, del valore massimo di 200 euro per lavoratore, da parte del datore di lavoro, dovrà essere effettuata entro e non oltre il 12 gennaio 2023 ma il consumo da parte del dipendente potrà avvenire anche in un momento successivo.

L'erogazione è riservata soltanto a coloro che hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato e non è previsto alcun tetto reddituale per l'ammissione al beneficio.

Conversione in Legge "DL Aiuti": Indennità per i lavoratori part-time

Con la legge n. 91 del 16 luglio 2022, è stato convertito, con modificazioni, il D.L. n. 50/2022 (c.d. "Decreto Aiuti").

La legge ha introdotto l'erogazione di una indennità *una tantum* di importo pari a Euro 550,00 per il 2022 a favore dei lavoratori con contratto *part-time*, a ciclo verticale.

Il bonus verrà erogato ai soli dipendenti di datori di lavoro privati titolari, nel 2021, di un contratto che preveda periodi non lavorati di almeno un mese, in via continuativa, e complessivamente non inferiori a sette settimane e non superiori a venti settimane.

Inoltre, al momento della domanda, i soggetti non devono essere titolari di altro rapporto di lavoro dipendente o percettori della Naspi o di un trattamento pensionistico.

L'indennità non concorre alla formazione del reddito ed è erogata direttamente dall'INPS.

INPS: Nuovo "Modulo Iscrizione Azienda"

L'Inps, con il messaggio 2819/2022, ha informato delle modifiche apportate al modulo "iscrizione azienda", introducendo il campo "Dichiarazione di parentela".

In particolare, ora il datore di lavoro deve indicare se tra i lavoratori assunti vi siano soggetti ai quali lo stesso è legato da rapporti di coniugio, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo grado.

La dichiarazione viene richiesta nelle ipotesi in cui nell'istanza di iscrizione venga selezionata una delle seguenti forme giuridiche: azienda agricola, impresa familiare, impresa individuale, persona fisica, proprietario di fabbricato, società di fatto, società in accomandita semplice, società in nome collettivo, società semplice, studio.

Nell'ipotesi di prestazioni di lavoro tra parenti e affini conviventi, infatti, la prestazione lavorativa si presume a titolo gratuito e, quindi, è necessario verificare la sussistenza dei requisiti di subordinazione.

Contratto di espansione: istruzioni per l'erogazione dell'indennità mensile.

L'INPS con la circolare n. 88 del 25 luglio 2022 ha fornito istruzioni per l'attuazione del contratto di espansione nel biennio 2022/2023, come previsto dalla Legge di Bilancio 2022.

Nel contratto di espansione può essere indicata una sola data di uscita dall'azienda per il piano di prepensionamento e, solo in casi eccezionali, è possibile prevedere due piani di esodo.

Con riferimento ai lavoratori che decidono di uscire dall'azienda volontariamente, indennità mensile è riconosciuta in favore dei dipendenti, assunti con contratto a tempo indeterminato che risultino iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti o alle forme sostitutive o esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria, gestite dall'INPS, e che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2023.

Non rientrano tra i destinatari i lavoratori che intendono accedere a una pensione di vecchiaia con requisiti diversi da quelli ordinari e quelli che conseguono la pensione anticipata con "opzione donna" entro il 31 dicembre 2022.

Per ogni piano devono essere comunque indicati: il numero massimo dei lavoratori interessati e la relativa data presunta di risoluzione dei rapporti di lavoro, uguale per tutti i lavoratori coinvolti dal singolo piano di esodo.

La data di risoluzione dei rapporti, in riferimento all'annualità 2022, non può essere successiva al 30 novembre di quest'anno, e con riferimento all'annualità 2023, non può essere successiva al 30 novembre dell'anno prossimo.

Per ciascun piano di esodo, il singolo datore di lavoro presenta apposita domanda all'INPS, accompagnata da una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi prescritti dalla norma.

In Gazzetta Ufficiale il testo del Decreto "Trasparenza"

In data 29 luglio scorso è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (176/2022) il testo del Decreto c.d. "Trasparenza", n. 104/2022. Le previsioni – di attuazione della Direttiva europea 1152/2019 in tema di miglioramento delle condizioni di lavoro in UE – dovranno applicarsi ai rapporti di lavoro già in forze al 1° agosto 2022, con un margine di sessanta giorni dalla richiesta scritta del lavoratore in tal senso per adempiere alle nuove indicazioni; per quanto riguarda i rapporti non ancora sorti a tale data, invece, la normativa sarà vigente, nel rispetto della relativa *vacatio legis*, a partire dal 13 agosto 2022.

Oltre che con riferimento agli obblighi informativi da parte del datore, il D.L. Trasparenza, inoltre, comporta ulteriori modifiche in tema di durata massima del periodo di prova, cumulo di impieghi e formazione obbligatoria, oltre a offrire modalità più rapide di risoluzione delle controversie in materia di rapporto di lavoro.

Per quanti non si conformeranno alle nuove previsioni sul tema, sono previste sanzioni il cui ammontare varia, a seconda delle circostanze, da 250 a 1.500 Euro per ciascun lavoratore coinvolto.

MORRI
ROSSETTI



Morri Rossetti
Piazza Eleonora Duse, 2
20122 Milano

MorriRossetti.it