

A TUTTI I CLIENTI  
LORO SEDE

Como, ottobre 2024

**Circolare Mensile in materia di lavoro e previdenza**

**1. Le novità del mese**

Ottobre in pillole pag 2

**2. L'informazione pratica per le piccole e medie imprese**

Risposte dell'Ispettorato nazionale del Lavoro in materia di patente a punti pag 6

Misure in materia di lavoro sommerso e integrazione salariale per il settore moda pag 8

Novità in materia di immigrazione e flussi d'ingresso 2025 pag 11

**3. Il punto sulla contrattazione collettiva**

Il tema del mese: la regolamentazione dello *smart working* nel CCNL Alimentari - Industria pag 14

Il *focus* sui prossimi adempimenti: lo scadenzario di novembre 2024 pag 20

## OTTOBRE IN PILLOLE

### INPS - POSIZIONI CONTRIBUTIVE AGRICOLE CARATTERIZZATE ESCLUSIVAMENTE DA OTD

Con la circ. 9.10.2024 n. 91, l'INPS ha precisato che le posizioni CIDA utilizzate solo per la gestione degli adempimenti contributivi dei soli OTD e connotate dalla mancanza, durante un intero anno civile (da gennaio a dicembre), di invio di flussi UniEmens-PosAgri e dall'assenza di contratti di lavoro attivi, devono essere poste d'ufficio nello stato di "Sospensione". La data di sospensione deve coincidere:

- con il primo giorno successivo rispetto alla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro;
- oppure, se posteriore, con la data dell'ultimo giorno dell'ultimo mese di competenza della dichiarazione UniEmensPosAgri trasmessa.

Lo stato cambia da "Sospesa" a "Riattivata" in caso di assunzione di un nuovo operaio agricolo.

### INPS - RICALCOLO DELL'ESONERO PER COLTIVATORI DIRETTI E IAP UNDER 40

Con il messaggio 9.10.2024 n. 3338, l'INPS ha reso noto di aver ricalcolato l'importo dell'esonero contributivo per coltivatori diretti e IAP *under 40* ex art. 1 co. 503 della L. 160/2019 per le nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate negli anni 2020, 2021 e 2022, sulla base delle verifiche relative alla normativa sul regime "*de minimis*".

### INPS - CERTIFICAZIONI DI MALATTIA E VISITE MEDICHE DI CONTROLLO

Con il messaggio 9.10.2024 n. 3337, l'INPS ha comunicato il pronto rilascio di un nuovo servizio presente sulla funzionalità *on line* denominata "AppIO", per le comunicazioni relative alle certificazioni di malattia e alle visite mediche di controllo, rivolto ai lavoratori privati e pubblici.

Il servizio in questione, disponibile anche su "INPS Mobile" e "MyINPS", conferma al lavoratore interessato l'avvenuta ricezione del certificato telematico di malattia, indicando al contempo il PUC attribuito dal Sistema di Accoglienza Centrale (SAC).

Il lavoratore potrà quindi ad accedere al servizio "Consultazione dei certificati di malattia telematici" presente sul sito dell'INPS per verificare la correttezza dei dati riportati nel certificato.

Invece, nel caso di una visita medica di controllo, i lavoratori registrati su "MyINPS" riceveranno un'apposita comunicazione di conferma dell'avvenuto controllo, con l'invito ad accedere all'apposito sportello *on line* per la consultazione dell'esito.

Qualora il lavoratore sia risultato assente o irraggiungibile presso l'indirizzo fornito, verrà invece inviata una comunicazione con l'invito a contattare la Sede INPS di competenza.

### INAIL - SANZIONI CIVILI PER OMISSIONE E EVASIONE CONTRIBUTIVA

Con la circ. 10.10.2024 n. 31, l'INAIL ha illustrato le novità introdotte dall'art. 30 del DL 19/2024 (DL "PNRR"), con le quali è stata modificata la disciplina delle sanzioni civili per omissione ed evasione contributiva dettata dall'art. 116 co. 8 lett. a) e b) della L. 388/2000.

Con l'occasione, si evidenzia che con riferimento all'omissione contributiva, viene disapplicata la maggiorazione del 5,5% del tasso ufficiale di riferimento se il versamento dei contributi è effettuato entro 120 giorni dal termine scaduto, in unica soluzione e spontaneamente prima di contestazioni da parte degli enti impositori.

Rimane invece invariato il calcolo dei giorni di ritardo e, pertanto, il periodo sanzionato oggetto dell'inadempienza decorre dal giorno successivo alla scadenza del pagamento del premio fino a quello dell'effettivo versamento.

Invece, con riferimento all'evasione contributiva, l'INAIL ricorda che in caso versamento spontaneo dei contributi entro 12 mesi dal termine stabilito per legge, le sanzioni sono calcolate nella misura del tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti se il pagamento avviene in unica soluzione entro il termine di 30 giorni dalla denuncia, ovvero di 7,5 punti se il versamento avviene entro il più ampio termine di 90 giorni dalla denuncia.

Infine, si precisa che le nuove misure del DL 19/2024 trovano applicazione con riferimento ai premi richiesti con provvedimenti aventi scadenza pari o successiva all'1.9.2024.

### **INL - CHIARIMENTI IN MATERIA DI PATENTE A PUNTI**

Con le FAQ pubblicate in data 15.10.2024, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha fornito ulteriori chiarimenti applicativi in merito alla nuova patente a punti, regolata dall'art. 27 del DLgs. 81/2008 per le imprese e i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività nei cantieri temporanei o mobili.

Con l'occasione, l'INL si è occupato in particolare dei soggetti effettivamente obbligati al possesso della patente. Tra le varie, si precisa che:

- le società consortili prive di autonoma personalità giuridica non hanno l'obbligo di richiedere la patente a punti, potendosi avvalere della patente ovvero dell'attestazione SOA in possesso delle società consorziate. Viceversa, sussiste l'obbligo se la società consortile è qualificabile come consorzio stabile, con autonoma personalità giuridica;
- sono escluse dall'obbligo le imprese che effettuano lavori di sistemazione e di manutenzione agraria, forestale e di aree a verde, salvo il caso in cui vengano nel contempo realizzate opere edili;
- non sono obbligate al possesso della patente a punti le imprese che operano nei cantieri di impiantistica telefonica e Internet, nonché nei cantieri navali, a meno che, con l'occasione, vengano svolte anche in questo caso lavori di natura edile.

### **INPS - VARIAZIONE DEL TASSO D'INTERESSE SULLE OPERAZIONI DI RIFINANZIAMENTO**

Con la circ. 21.10.2024 n. 92, l'INPS ha ricordato la riduzione di 25 punti base operata dalla Banca Centrale europea sul il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tasso Ufficiale di Riferimento o TUR), il quale, a decorrere dal 23.10.2024, è fissato al 3,40%.

Con l'occasione, si evidenzia come tale variazione incida:

- sulla determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie (9,40% annuo);
- sulla misura delle sanzioni civili per mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui all'art. 116 co. 8 lett. a) e b), secondo e terzo periodo, della L. 388/2000;
- sulla misura delle sanzioni ridotte in caso di procedure concorsuali.

### **INAIL - RATEIZZAZIONE DEI DEBITI PER PREMI ASSICURATIVI E SANZIONI CIVILI**

Con la circ. 22.10.2024 n. 32, l'INAIL è intervenuto in merito alla decisione del 17.10.2024 della BCE che ha fissato nella misura pari al 3,40% il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex TUR), rendendo noto che dal 23.10.2024 il tasso di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori di cui all'art. 2 co. 11 del DL 338/89 è del 9,40%.

In merito alle sanzioni ex art. 116 co. 8 della L. 388/2000, dal 23.10.2024 la misura della sanzione civile è:

- 8,90%, in caso di mancato o ritardato pagamento dei premi (ovvero 3,40% se il pagamento è effettuato entro 120 giorni, in unica soluzione, spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori);
- 8,90% in caso di evasione, se la denuncia è effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti impositori ed entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento e sempreché il versamento in unica soluzione sia effettuato entro 30 giorni dalla denuncia, ovvero 10,90% se il versamento è effettuato entro 90 giorni dalla denuncia.

### **GOVERNO - MISURE IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA DEL DDL DI BILANCIO 2025**

Nel Ddl. di bilancio 2025, atteso ora all'*iter* parlamentare, sono presenti diverse misure in materia di lavoro e previdenza.

Si segnala innanzitutto il taglio al cuneo fiscale con la mancata proroga dell'esonero sulla quota IVS a carico del lavoratore dipendente e la conseguente sostituzione con un nuovo meccanismo di favore. Viene invece confermata per il triennio 2025-2027 la riduzione al 5% dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, mentre per le madri è previsto un esonero contributivo parziale sulla quota IVS a proprio carico per le lavoratrici dipendenti e autonome.

Per quanto riguarda le misure pensionistiche, si evidenzia la proroga anche per il prossimo anno delle forme di flessibilità in uscita, quali l'Opzione donna, l'Ape sociale e "Quota 103". Inoltre, si prevede la proroga per il prossimo biennio dell'incremento speciale delle pensioni minime, mentre vengono escluse dalla perequazione automatica le pensioni dei residenti all'estero.

Tra le misure a favore delle famiglie, si segnalano il c.d. "*bonus* nuove nascite" (pari a 1.000,00 euro per ogni figlio nato o adottato dall'1.1.2025), l'esclusione del computo dell'assegno unico e universale nella determinazione dell'ISEE ai fini della richiesta del *bonus* nido nonché misure in materia di congedo parentale.

### GOVERNO - MISURE IN MATERIA DI LAVORO DEL DL 160/2024

Con il DL 28.10.2024 n. 160 sono state introdotte disposizioni in materia di lavoro, università e ricerca per la migliore attuazione del PNRR.

Tra le principali misure in materia di lavoro, si segnala:

- la sostituzione dell'ANPAL con l'INAIL nella Cabina di regia della Rete del lavoro agricolo di qualità ex art. 6 del DL 91/2014 (lo stesso INAIL avrà il compito di definire nel Bando ISI anche i criteri di premialità per le imprese iscritte alla Rete);
- la previsione secondo cui le imprese iscritte alla Lista di conformità ex art. 29 del DL 19/2024, per un periodo di 12 mesi dalla data di iscrizione, sono considerate a basso rischio di irregolarità e l'INL non può procedere a ulteriori verifiche nelle materie oggetto degli accertamenti che ne hanno determinato l'iscrizione (fatte alcune eccezioni);
- l'introduzione dal 2026 degli indici sintetici di affidabilità contributiva (ISAC) per gli esercenti attività di impresa, arti e professioni (per individuare e prevenire la sottrazione di basi imponibili all'imposizione contributiva);
- la previsione di un'integrazione al reddito per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, anche artigiani, con forza occupazionale media fino a 15 addetti nel semestre precedente, operanti nei settori tessile, dell'abbigliamento e calzaturiero (TAC), nonché conciario.

### INPS - PRESENTAZIONE DEL MODELLO "DA" PER LE AZIENDE AGRICOLE

Con il messaggio 29.10.2024 n. 3569, l'INPS ha reso noto che dal 4.11.2024 sono disponibili sul proprio portale le nuove procedure telematiche per la presentazione della denuncia aziendale (modello DA), di cui all'art. 5 del DLgs. 375/93, e per la domanda di iscrizione nella Gestione dei contributi e delle prestazioni previdenziale dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni.

Le nuove procedure saranno disponibili seguendo il percorso "Imprese e Liberi Professionisti", "Apertura, variazione, chiusura, azienda/attività" e:

- "Iscrizione aziende agricole", per la presentazione del modello DA;
- "Iscrizione Gestione agricoltori autonomi", per i lavoratori agricoli autonomi (l'accesso alla procedura Internet dell'INPS per la gestione delle domande di iscrizione e variazione deve essere preceduta dall'invio delle stesse tramite il canale "ComUnica").

La vecchia procedura per l'iscrizione e la variazione dei datori di lavoro agricoli è disattivata dal 30.10.2024, al fine di consentire la migrazione dei dati nel nuovo database. Tuttavia, il periodo di tempo compreso dal 30.10.2024 al 3.11.2024 viene considerato neutro ai fini degli adempimenti di iscrizione e variazione dei datori di lavoro agricoli in scadenza nel medesimo periodo.

### INL - OPERAZIONI DI RETTIFICA DELLE DOMANDE DI PATENTE A PUNTI

Con un comunicato pubblicato in data 30.10.2024 sul proprio sito Internet, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha reso noto che le autocertificazioni/dichiarazioni rese in occasione del rilascio della patente a punti per i cantieri temporanei o mobili di cui all'art. 27 del DLgs. 81/2008, possono essere rettificare mediante un apposito modulo che dovrà essere trasmesso tramite PEC dall'impresa o dal lavoratore autonomo.

Nel dettaglio, il modello in questione dovrà essere compilato e firmato dal legale rappresentante titolare dell'impresa o dal lavoratore autonomo e inviato all'indirizzo [rettifica\\_patenteacrediti@pec.ispettorato.gov.it](mailto:rettifica_patenteacrediti@pec.ispettorato.gov.it).

Sul punto, l'INL precisa che il modello non è disponibile sul sito istituzionale ma verrà trasmesso esclusivamente agli utenti che hanno segnalato errori materiali sui quali si chiede l'intervento delle competenti strutture dell'Ispettorato.

In altri termini, le rettifiche potranno essere effettuate unicamente in ragione di errori materiali, valutati caso per caso dallo stesso Ispettorato nazionale del Lavoro.

## RISPOSTE DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO IN MATERIA DI PATENTE A PUNTI

*Con due serie di FAQ, pubblicate il 4 e il 10.10.2024, l'Ispettorato nazionale del Lavoro ha fornito una serie di chiarimenti in merito alla disciplina della patente a crediti per i cantieri edili.*

Nelle date del 4.10.2024 e 15.10.2024, l'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) ha pubblicato due distinti blocchi di FAQ, con le quali ha fornito una serie di chiarimenti di carattere operativo dedicati alla disciplina della patente a crediti per i cantieri temporanei o mobili, regolata dall'art. 27 del DLgs. 81/2008.

### **Principali tematiche del primo blocco**

Con il primo blocco di FAQ, pubblicate il 4.10.2024, l'Ispettorato ha chiarito che:

- l'obbligo di possesso della patente scatta solo nel momento in cui si opera fisicamente in cantiere;
- le imprese che hanno già formulato la richiesta di rilascio della patente attraverso il portale non sono tenute entro il 31.10.2024 a inviare anche la PEC;
- in merito all'attestazione SOA (il cui possesso può consentire all'impresa – in relazione alla classifica – di non dover richiedere la patente a punti), se le imprese sono inserite in più categorie aventi differente classifica, è sufficiente che in almeno una categoria l'impresa sia in classifica almeno pari alla III;
- se l'assetto organizzativo dell'impresa nel suo complesso ha determinato la nomina di più datori di lavoro, ciascuno di essi ha l'obbligo di elaborare il rispettivo DVR e nominare il proprio RSPP. Pertanto, l'impresa e il suo legale rappresentante, nel dichiarare il possesso del DVR e la nomina del RSPP, dovrà riferirsi a tutte le unità e verificare che in tutte siano stati assolti tali adempimenti da considerarsi complessivamente obbligatori nella loro interezza;
- l'obbligo formativo a carico del datore di lavoro è escluso dalla dichiarazione in quanto tale onere non è ancora effettivo dal momento che non è ancora entrato in vigore il nuovo Accordo Stato-Regioni che lo renderà obbligatorio.

### **Chiarimenti del secondo blocco di FAQ**

Con la seconda *tranche* di FAQ, pubblicata in data 15.10.2024, l'INL si è occupato in particolare dei soggetti effettivamente obbligati al possesso della patente.

Tra le varie, è stato precisato che:

- le società consortili prive di autonoma personalità giuridica non hanno l'obbligo di richiedere la patente a punti, potendosi avvalere della patente

ovvero dell'attestazione SOA in possesso delle società consorziate. Viceversa, sussiste l'obbligo se la società consortile è qualificabile come consorzio stabile, con auto-noma personalità giuridica;

- sono escluse dall'obbligo le imprese che effettuano lavori di sistemazione e di manutenzione agraria, forestale e di aree a verde, salvo il caso in cui vengano nel contempo realizzate opere edili;
- non sono obbligate al possesso della patente a punti le imprese che operano nei cantieri di impiantistica telefonica e Internet, nonché nei cantieri navali, a meno che, con l'occasione, vengano svolte anche in questo caso lavori di natura edile.

## MISURE IN MATERIA DI LAVORO SOMMERSO E INTEGRAZIONE SALARIALE PER IL SETTORE MODA

*Il DL 160/2024 introduce disposizioni per una migliore attuazione del PNRR. Tra queste, si segnalano alcune misure in materia di lavoro sommerso nonché l'introduzione di un trattamento di integrazione salariale in deroga per fronteggiare la crisi occupazionale nel settore moda.*

Con il DL 28.10.2024 n. 160, sono state introdotte disposizioni in materia di lavoro, università e ricerca per la migliore attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Tra queste, si segnalano alcune misure in materia di lavoro sommerso nonché l'introduzione di un trattamento di integrazione salariale in deroga per fronteggiare la crisi occupazionale nel settore moda.

Infine, il decreto in commento dispone anche una specifica misura di sostegno occupazionale per il settore dell'editoria.

### **Lotta al sommerso**

L'art. 1 del provvedimento in esame:

- sostituisce l'abrogata ANPAL con l'INAIL nella Cabina di regia della Rete del lavoro agricolo di qualità di cui all'art. 6 del DL 91/2014. L'iscrizione alla Rete è riservata alle aziende agricole in regola con il versamento dei contributi previdenziali e che non presentano condanne e procedimenti penali in corso per violazioni della normativa in materia di lavoro e che non sono state destinatarie, negli ultimi 3 anni, di sanzioni amministrative definitive per le predette violazioni;
- attribuisce all'INAIL, nell'ambito della regolamentazione annuale del Bando ISI (con cui vengono erogati finanziamenti alle imprese che investono in sicurezza), il compito di definire nel medesimo avviso anche i criteri di premialità per le imprese che risultano iscritte alla Rete del lavoro agricolo di qualità.

Sempre per quanto concerne la lotta al sommerso, un'altra misura riguarda l'iscrizione delle imprese alla Lista di conformità ex art. 29 del DL 19/2024, riconosciuta dall'Ispettorato nazionale del Lavoro (INL) qualora, in occasione di ispezioni, non siano emerse violazioni o irregolarità.

Nel dettaglio, la norma in esame stabilisce che, per un periodo di 12 mesi dalla data di iscrizione, il datore di lavoro è considerato a basso rischio di irregolarità e l'INL non può procedere a ulteriori verifiche nelle materie oggetto degli accertamenti che hanno determinato l'iscrizione nella Lista di conformità. Sono fatte sempre salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.



## Introduzione degli ISAC

L'art. 1 in commento introduce gli indici sintetici di affidabilità contributiva (ISAC), i quali:

- diventeranno operativi dal 2026 per gli esercenti attività di impresa, arti e professioni.
- hanno lo scopo di individuare e prevenire la sottrazione di basi imponibili all'imposizione contributiva;
- verranno elaborati selezionando innanzitutto due settori economici di prima applicazione tra quelli a maggior rischio di evasione ed elusione contributiva.

## CIG per il settore moda

Invece, in tema di ammortizzatori sociali, l'art. 2 del DL prevede, per un periodo massimo corrispondente al periodo che decorre dall'entrata in vigore del decreto e fino al 31.12.2024, un trattamento di cassa integrazione in deroga ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro, anche artigiani, con forza occupazionale media fino a 15 addetti nel semestre precedente, operanti nei settori tessile, dell'abbigliamento e calzaturiero (TAC), nonché conciario.

Il trattamento in questione opera in deroga agli ordinari limiti di fruizione di cui agli artt. 4 e 12 del DLgs. 148/2015 (e alle disposizioni che disciplinano la durata delle prestazioni erogate dal Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato) ed è riconosciuta dall'INPS nella misura pari a quella prevista per le integrazioni salariali dall'art. 3 del DLgs. 148/2015.

Il datore sarà tenuto a presentare in via telematica all'INPS la domanda di accesso al trattamento con l'elenco nominativo dei lavoratori interessati, l'indicazione dei periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e la dichiarazione di non poter accedere ad altri trattamenti di integrazione salariale già previsti a normativa vigente.

L'integrazione sarà pagata dal datore di lavoro alla fine di ogni periodo di paga (per poi essere rimborsato dall'INPS o recuperato tramite conguaglio), ovvero direttamente dall'INPS in presenza di serie e documentate difficoltà finanziarie del datore di lavoro. Per tali prestazioni non è dovuta la contribuzione addizionale.

Al lavoratore viene riconosciuta anche la relativa contribuzione figurativa.

Con apposita circolare, l'Istituto di previdenza detterà le indicazioni operative, indicando anche termini e modalità di presentazione delle domande.

## Disposizioni per l'editoria

Infine, l'art. 3 del decreto interviene con riferimento al Fondo unico per il pluralismo e l'innovazione digitale dell'informazione e dell'editoria ex art. 1 della L. 198/2016 sostituendo il co. 6-*bis* e prevedendo che con apposito DPCM sarà annualmente stabilita, per una percentuale non superiore al 5%, la quota del Fondo da destinare a misure di risoluzione di situazioni di crisi occupazionale a vantaggio delle imprese operanti nel settore dell'informazione e dell'editoria, includendo adesso il rifinanziamento della misura contenuta nell'art. 1 co. 498 della L. 160/2019,

riguardante il sostegno all'accesso anticipato alla pensione per specifici giornalisti professionisti iscritti all'INPGI.

## NOVITÀ IN MATERIA DI IMMIGRAZIONE E FLUSSI D'INGRESSO 2025

*Con il DL 145/2024 sono state introdotte misure urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale.*

Il DL 11.10.2024 n. 145 introduce misure urgenti in materia di ingresso in Italia di lavoratori stranieri, di tutela e assistenza alle vittime di caporalato, di gestione dei flussi migratori e di protezione internazionale.

Tra le novità del decreto in parola, assumono particolare rilievo le misure che interessano:

- la disciplina delle assunzioni di lavoratori stranieri dettata dal DLgs. 286/98 (art. 1 del DL 145/2024);
- i flussi di ingresso per il 2025, già regolamentati dal DPCM 27.9.2023 (art. 2 del DL 145/2024).

### **Misure in materia di immigrazione**

L'art. 1 del DL 145/2024 dispone un intervento specifico in merito alle comunicazioni che il datore di lavoro deve effettuare nell'ipotesi di assunzione di un lavoratore straniero con contratto di lavoro subordinato.

Tra le varie, modificando l'art. 22 del DLgs. 286/98, viene richiesto l'utilizzo di specifiche modalità digitali (ad esempio, firma e domicilio digitale) per presentare:

- la richiesta di nulla osta al lavoro;
- la proposta di contratto di soggiorno;
- la documentazione prevista dalla medesima norma.

In particolare, riformulando l'art. 22 co. 6 del DLgs. 286/98 si prevede che entro 8 giorni dall'ingresso del lavoratore straniero nel territorio nazionale, il datore di lavoro e il lavoratore straniero sottoscrivano, mediante firma digitale o altro tipo di firma elettronica qualificata, il contratto di soggiorno. Il lavoratore può altresì firmare il contratto in forma autografa.

Tale documento nel medesimo termine andrà poi trasmesso in via telematica a cura del datore di lavoro allo sportello unico per l'immigrazione per gli adempimenti concernenti la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno.

In corrispondenza, viene abrogato il co. 3 dell'art. 5-*bis* del DLgs. 286/98, che prevedeva la sottoscrizione del contratto di soggiorno per lavoro presso lo sportello unico per l'immigrazione competente per territorio.

In termini pratici, con il nuovo provvedimento viene digitalizzata la procedura relativa alla sottoscrizione e invio del contratto di soggiorno, rimuovendo la

necessità per il datore e il lavoratore di presentarsi a tal fine presso lo sportello unico per l'immigrazione.

Ulteriori disposizioni dell'art. 1 del DL 145/2024:

- introducono l'obbligo di conferma dell'interesse all'assunzione da parte del datore di lavoro, prima del rilascio del visto di ingresso al lavoratore straniero;
- considerano irricevibile la domanda presentata dal datore di lavoro che nel triennio antecedente la presentazione non ha sottoscritto il contratto di soggiorno all'esito di una precedente domanda, ovvero risulta condannato per intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- prevedono l'invio telematico anche per la nuova disposizione relativa al lavoro stagionale presente all'art. 24 del DLgs. 286/98, laddove si richiede la presentazione dell'idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa.

### **Flussi di ingresso 2025**

L'art. 2 del DL 145/2024 introduce specifiche disposizioni che riguardano i flussi di ingresso di lavoratori stranieri per l'anno 2025, integrando quanto già regolato con il DPCM 27.9.2023.

Con l'occasione, la circ. 24.10.2024 n. 9032, diramata congiuntamente dai Ministeri dell'Interno, del Lavoro, dell'Agricoltura e del Turismo, ha fornito le indicazioni operative per l'attuazione del DPCM 27.9.2023, concernente la programmazione transitoria dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari nel territorio dello Stato per il triennio 2023-2025, e del DL 145/2024.

Nel dettaglio, la norma prevede:

- la precompilazione delle domande di nulla osta al lavoro, la quale dovrà avvenire dall'1.11.2024 al 30.11.2024 e, limitatamente alle domande relative al termine dell'1.10.2025, dall'1.7.2025 al 31.7.2025;
- in via sperimentale per l'anno 2025, il rilascio al di fuori delle quote già previste, di nulla osta al lavoro, visti di ingresso e permessi di soggiorno per lavoro subordinato, entro un numero massimo di 10.000 istanze, relativi a lavoratori da impiegare nel settore dell'assistenza familiare o sociosanitaria a favore di persone con disabilità. In questo caso, i termini per la presentazione delle richieste di nulla osta decorrono dalle ore 9:00 del giorno 7.2.2025;
- la possibilità per i datori di lavoro di poter presentare fino ad un massimo di 3 richieste di nulla osta al lavoro per gli ingressi nell'ambito delle quote già fissate dal DPCM 27.9.2023. Tale limite non si applica alle richieste presentate tramite le organizzazioni datoriali di categoria, nonché dagli intermediari autorizzati alla consulenza del lavoro ai sensi della L. 12/79, che garantiscono un numero di richieste di nulla osta al lavoro proporzionale al volume d'affari o ai ricavi o compensi dichiarati ai fini dell'imposta sul reddito, ponderato in funzione del numero di dipendenti e del settore di attività dell'impresa.

Infine, si dispone che, per il 2025, i termini di presentazione delle richieste di nulla osta per gli ingressi relativi al lavoro stagionale decorrano dalle ore 9:00 del 12.2.2025 per il settore agricolo, mentre nella medesima data potranno essere presentate le richieste per il settore turistico-alberghiero in misura pari al 70%, con il restante 30% presentabile dalle ore 9:00 dell'1.10.2025.

## Il tema del mese: **LA REGOLAMENTAZIONE DELLO *SMART WORKING* NEL CCNL ALIMENTARI - INDUSTRIA**

*L'art. 21-ter del CCNL Alimentari industria del 31.7.2020 introduce disposizioni contrattuali in merito alla disciplina del lavoro agile per i lavoratori del settore.*

L'art. 21-ter del CCNL Alimentari industria, stipulato in data 31.7.2020 dalle federazioni FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL con le organizzazioni datoriali del settore, introduce disposizioni contrattuali collettive in merito alla disciplina del lavoro agile per i lavoratori del settore.

### **Disciplina normativa**

Il lavoro agile (c.d. "*smart working*") è disciplinato dagli artt. 18 - 23 della L. 22.5.2017 n. 81 e costituisce una diversa modalità di gestione del rapporto di lavoro subordinato realizzata mediante un accordo scritto concluso tra lavoratore e azienda e nell'ambito della quale la prestazione lavorativa viene resa:

- in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa;
- anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per il suo svolgimento.

Le Parti sociali hanno definito il Protocollo nazionale sul lavoro agile nel settore privato, che fissa il quadro di riferimento condiviso per lo svolgimento dello *smart working*, definendo le linee di indirizzo per favorirne la regolamentazione da parte della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale (Protocollo *smart working* 7.12.2021).

### **Previsione collettiva**

L'art. 21-ter del CCNL Alimentari industria del 31.7.2020 richiede al dipendente in *smart working* di svolgere alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro e può essere

concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- la residenza privata o il domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- altri luoghi convenuti fra le Parti secondo criteri di sicurezza personale, dei dati e dei beni aziendali e riportato nell'accordo individuale.

Con riferimento alla quantificazione e alla determinazione temporale della prestazione all'esterno dei locali aziendali, il lavoro agile si effettua:

- entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL;
- nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza e fermo restando quanto previsto in tema di disconnessione dal presente CCNL.

Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ferme restando le norme in materia di orario di lavoro definite dal presente CCNL (artt. 30, 30-bis, 30-ter e 31), potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dai contratti di secondo livello.

Inoltre, la norma contrattuale in commento stabilisce che:

- la prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto;
- la lavoratrice/lavoratore nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare;
- l'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile se non diversamente pattuito dall'apposito accordo attuativo;
- eventuali oneri e costi aggiuntivi, nel caso di lavoro agile, utili al pieno espletamento delle mansioni richieste dall'azienda sono in capo al datore di lavoro. A fronte di specifiche necessità relative alla strumentazione necessaria all'espletamento della mansione in lavoro agile, il lavoratore avrà cura di richiedere per tempo all'azienda quanto necessario.

Inoltre, l'art. 21-ter del CCNL in commento attribuisce agli accordi di secondo livello, o in loro assenza i contratti individuali, il compito di stabilire:

- la durata del ricorso al lavoro agile;
- le modalità di adesione, revoca e recesso;
- il numero di giornate di tale prestazione;

- le eventuali indennità connesse a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Ancora, si prevede che la prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile:

- non incida sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale;
- sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato;
- non comporti nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale.

Per quanto riguarda invece il dipendente, si prevede che in regime di lavoro agile, il medesimo possa:

- conservare integralmente i diritti sindacali esistenti;
- partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

### **Formazione**

Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi:

- rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili;
- finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

### **Salute e sicurezza**

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al DLgs. 81/2008.

A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo della lavoratrice/lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della L. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

### **Privacy e riservatezza**

La norma contrattuale in esame prevede poi che durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore sia tenuta:

- a osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali;
- alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale;
- a adottare comportamenti operativi tali da impedire l'acquisizione dei dati e delle informazioni aziendali da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

### **Diritto alla disconnessione**



Infine, si segnala come l'art. 21-*quater* riconosca al dipendente il diritto, salvo disposizioni di miglior favore previste dalle Parti nella contrattazione di secondo livello, alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'art. 30 del presente CCNL.

Al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.

### **Schema contrattuale di lavoro agile**

Al fine di agevolare la diffusione dei contratti individuali di lavoro agile, le Parti hanno condiviso un documento *standard* (Allegato 41) che potrà essere utilizzato dagli interessati.

#### **Allegato 41 - Schema contratto individuale di lavoro agile**

Tra la soc. .... rappresentata dal ..... Sig. in qualità di ..... e il lavoratore Sig./Sig.ra ....., così come previsto dagli artt. 18 ss. della L. 81/2017, e dall'art. 21-*ter* e 21-*quater*, del CCNL dell'Industria Alimentare del 31.7.2020, si conviene che il Sig./Sig.ra svolgerà la prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile" regolando la prestazione come segue.

#### **Definizione di lavoro agile**

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che può svolgersi anche al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici adeguati, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

#### **Durata del lavoro agile**

Il lavoratore svolgerà l'attività in lavoro agile per (.....) giorno/i a settimana (riconducibile al ..... % del suo normale orario lavorativo), a decorrere dal ..... e sino ..... (oppure a tempo indeterminato).

#### **Luogo della prestazione**

Fermo restando che la Sua sede di lavoro ad ogni altro effetto continua ad essere in via ....., durante il periodo in cui svolgerà l'attività lavorativa oggetto della presente è stabilito che Ella operi, per (.....) n° giorni a settimana, al di fuori dalla propria abituale sede di lavoro, presso: (indicare uno o più luoghi che garantiscano la sicurezza personale del lavoratore, dei dati e dei beni aziendali, come la residenza privata o il domicilio).

Naturalmente senza che ciò possa comportare il riconoscimento di alcun trattamento di missione.

Per quanto ovvio, la prestazione lavorativa nelle restanti giornate lavorative, dovrà essere effettuata presso la Sua abituale sede di lavoro, fatte salve le trasferte di lavoro e la partecipazione ad iniziative formative fuori sede.

#### **Attrezzature di lavoro/Connessioni di rete**

Per effettuare la prestazione lavorativa in lavoro agile risulta sufficiente la dotazione di seguito specificata:

(indicare gli strumenti ed il loro utilizzo per la connessione. Ad esempio, *SIM card*, eventuale *router-modem* Wi-Fi, ecc.).

La fornitura e la manutenzione degli apparati di lavoro in argomento restano naturalmente a carico dell'Azienda.

Per parte Sua Lei assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a Sua disposizione esclusivamente nel nostro interesse, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

#### **Oneri aggiuntivi**

Restano a carico dell'Azienda eventuali oneri e costi aggiuntivi utili al pieno espletamento della mansione svolta in lavoro agile.

#### **Contrattazione di secondo livello**

Ove esistente indicare il riferimento o i trattamenti previsti dalla contrattazione aziendale.

#### **Salute e Sicurezza**

Lei si impegna a prendere visione dell'Informativa sulla Salute e Sicurezza sul lavoro allegato alla presente.

(allegare informativa aziendale sulla salute e sicurezza)

#### **Normativa applicabile**

Le precisiamo, per quanto possa occorrere, che nel corso del periodo durante il quale Lei presterà la Sua attività con la modalità lavoro agile, il Suo rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa di legge e di contratto collettivo attualmente applicata al suo rapporto di lavoro in essere con la scrivente.

In caso di ferie, malattia, infortunio e qualunque altro tipo di assenza disciplinata dalla normativa suddetta, per quanto ovvio, Ella è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o richiesta previsti.

#### **Collocazione della giornata di lavoro agile e orario di lavoro**

La collocazione nella settimana della giornata di lavoro agile sarai definita direttamente con il Suo Responsabile diretto; potrà avere collocazione mobile nella settimana secondo una pianificazione che dovrà essere preventivamente approvata dal Suo Responsabile.

#### **Prestazione/diritto alla disconnessione**

Lei riconosce che la prestazione lavorativa resa in forma di lavoro agile deve contemplare, in modo specifico, una condotta informata ai principi di correttezza, disciplina, di dignità e moralità. In ogni caso è Suo diritto disconnettersi, ai sensi dell'art. 21-*quater* del CCNL Industria alimentare, dalle strumentazioni tecnologiche ed informatiche nell'ora di pranzo e comunque a conclusione del normale orario di lavoro giornaliero, nei limiti massimi di durata previsti dagli artt. 30 e 31 del CCNL, al fine di adempiere, come Suo obbligo, a quanto previsto dalle normative in tema di sicurezza sul lavoro.

Le precisiamo che Ella è tenuta nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari) a segnalare al Suo Responsabile, con la massima tempestività, la situazione così venutasi a determinare.

Le rammentiamo inoltre che Ella, com'è ovvio, dovrà farsi carico ogni qual volta ne ravvisi la necessità – in relazione a dubbi ovvero a problemi insorti nella gestione della prestazione in lavoro agile – di interpellare il Suo responsabile per ricevere le istruzioni e le direttive del caso.

Le ricordiamo che prestazioni in regime di straordinario durante il lavoro agile rappresentano una eccezione che necessita di espressa e preventiva autorizzazione da parte del Suo responsabile.

#### **Riservatezza e privacy**

Le rammentiamo infine che, a norma di legge e di contratto, Lei è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in Suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare – in relazione alla particolare modalità della Sua prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza.

Inoltre, nella qualità di "incaricato" del trattamento dei dati personali, anche presso il Suo luogo di prestazione fuori sede, dovrà osservare quanto di seguito riportato:

- deve porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel Suo luogo di prestazione fuori sede;

- alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera è obbligatorio da parte Sua conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati.

**Facoltà di recesso dell'Azienda**

Considerato che ai sensi dell'art. 21-ter del CCNL Industria alimentare la valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per lo svolgimento dell'attività in lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro, in assenza di dette condizioni l'Azienda, potrà recedere dal presente accordo con un preavviso stabilito dalla legge (solo in caso di rapporto di lavoro agile a tempo indeterminato fissare un periodo congruo es: 7 giorni in caso di rapporto a tempo determinato).

**Facoltà di recesso della Lavoratrice/Lavoratore**

Lei ha facoltà di recedere dal presente accordo in via anticipata rispetto alla scadenza dello stesso, dandone motivazioni e formale comunicazione con un preavviso stabilito dalla legge (solo in caso di rapporto di lavoro agile a tempo indeterminato; fissare un periodo congruo es: 7 giorni in caso di rapporto a tempo determinato).

La preghiamo di volerci restituire copia della presente da Lei sottoscritta in segno di ricevuta ed accettazione.

Cordiali saluti.

Per ricevuta ed accettazione

Firma .....

## **IL FOCUS SUI PROSSIMI ADEMPIMENTI: LO SCADENZARIO DI NOVEMBRE 2024**

### **ALIMENTARI (ARTIGIANATO)**

#### **MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.11.2024**

Decorrono dall'1.11.2024 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 6.6.2024 per le aziende alimentari non artigiane che occupano fino a 15 dipendenti; di seguito ne riportiamo i valori: liv. 1, 2.720,48 euro; liv. 2, 2.365,62 euro; liv. 3, 1.951,66 euro; liv. 4, 1.715,10 euro; liv. 5, 1.537,67 euro; liv. 6, 1.419,38 euro; liv. 7, 1.301,11 euro; liv. 8, 1.182,85 euro.

### **PULIZIA (ARTIGIANATO)**

#### **ELEMENTO DISTINTO E AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EDAR) SCADENZA DELL'1.11.2024**

Con la retribuzione del mese di novembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza al 27.10.2022, il venticinquesimo rateo (dei 26 totali di pari importo previsti dall'Accordo 27.10.2022) dell'Elemento Distinto e Aggiuntivo della Retribuzione (EDAR), nella misura di 15,00 euro in cifra fissa. Tale importo va riproporzionato solo per i lavoratori a tempo parziale (in ragione della percentuale di riduzione di orario) e per gli apprendisti (in ragione della percentuale di riduzione della retribuzione applicata mese per mese).

### **SCUOLE PRIVATE LAICHE**

#### **UNA TANTUM SCADENZA DELL'1.11.2024**

Con la retribuzione del mese di novembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori assunti entro il 31.12.2023 e in forza al 15.6.2024 l'indennità forfetaria *una tantum* del valore di 100,00 euro prevista dal CCNL 15.6.2024.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

**Studiodotcom**