

Edizione di giovedì 12 ottobre 2023

NEWS DEL GIORNO

[Riconteggio dei debiti contributivi annullati: le istruzioni Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inps: interpello per assegnazione incarichi dirigenziali livello non generale](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Fondo solidarietà trasporto pubblico: chiarimenti Inps al D.I. 29 agosto 2023](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Formazione in materia di sicurezza durante l'orario di lavoro](#)
di Redazione

BLOG

[La cause di trasformazione del contratto a termine](#)
di Roberto Lucarini

NEWS DEL GIORNO

Riconteggio dei debiti contributivi annullati: le istruzioni Inps

di Redazione

L'Inps, con [circolare 10 ottobre 2023, n. 86](#), fornisce le indicazioni per il versamento dei contributi già oggetto di annullamento del debito secondo quanto previsto dall'art. 23 – bis del D.L. 4 maggio 2023, n. 48.

Nello specifico, la norma in oggetto prevede che i soggetti iscritti alla Gestione Separata, così come alle Gestioni Autonomi Artigiani e Commercianti possono chiedere il riconteggio dei debiti annullati per effetto delle misure di stralcio “mille euro” ai fini della piena implementazione della posizione assicurativa dei soggetti interessati.

Il fondamento di tale previsione trae origine dal fatto che per le suddette categorie di lavoratori la posizione contributiva è implementata in base all'effettivo versamento contributivo, essendo escluse dall'automaticità delle prestazioni pensionistiche.

In tal senso, è possibile richiedere ai fini dell'implementazione della posizione assicurativa:

1. il riconteggio dei debiti annullati ai sensi dell'art. 4 del D.L. 119/2018 che prevedeva lo stralcio dei debiti di importo residuo fino a mille euro relativi al periodo compreso tra il 1° gennaio 2000 ed il 31 dicembre 2010;
2. il riconteggio dei debiti annullati ai sensi dell'art. 1 comma 222 della legge n. 197/2022 di bilancio per l'anno 2023 che prevede lo stralcio dei debiti di importo residuo fino a mille euro relativi al periodo compreso tra il 1° gennaio 2000 ed il 31 dicembre 2015.

La richiesta deve contenere tra le altre informazioni l'impegno ad effettuare l'integrale versamento entro il 31 dicembre 2023 di quanto dovuto a seguito di riconteggio, ivi comprese le sanzioni civili calcolate sino alla data di annullamento automatico (24 ottobre 2018 nell'ipotesi 1, 30 aprile 2023 nell'ipotesi 2).

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

Inps: interpello per assegnazione incarichi dirigenziali livello non generale

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 10 ottobre 2023, n. 3547](#), rende noto l'interpello per assegnazione di incarichi dirigenziali di livello non generale.

La selezione riguarda le aree manageriali per la regione Campania di cui all'allegato 1 del citato messaggio.

Le candidature potranno pervenire sia da personale già in forza presso l'Inps con qualifica dirigenziale (avendo cura di indicare l'incarico attualmente ricoperto e la sede di appartenenza, eventuali precedenti incarichi, dichiarazione conforme di assenza di cause di incompatibilità ed inconferibilità), sia da parte di soggetti che attualmente ricoprono ruoli dirigenziali presso altre amministrazioni pubbliche (avendo in questo caso cura di indicare la pubblica amministrazione di attuale appartenenza).

Le candidature dovranno in ogni caso pervenire, in entrambe le ipotesi, entro dieci giorni dalla data di pubblicazione del messaggio Inps n. 3547/2023.

NEWS DEL GIORNO

Fondo solidarietà trasporto pubblico: chiarimenti Inps al D.I. 29 agosto 2023

di **Redazione**

L'Inps con [messaggio 10 ottobre 2023, n. 3548](#), fornisce i chiarimenti in merito al Fondo bilaterale di sostegno al reddito a favore delle aziende di trasporto pubblico, dopo il Decreto Interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 29 agosto 2023.

Tale Decreto, emanato di concerto con il Ministero dell'Economia, ha parzialmente modificato il Decreto Interministeriale n. 86985 del 9 gennaio 2015, andando ad adeguare il Fondo di cui sopra alle disposizioni di cui agli artt. 26, comma 7 – bis e 30, comma 1 – bis del D.Lgs. n. 148/2015.

La principale modifica riguarda l'estensione a tutte le aziende esercenti l'attività di trasporto pubblico locale dell'assegno di integrazione salariale (sia per causali ordinarie che straordinarie) erogato dal Fondo, ivi comprese quelle che si attestano al di sotto della soglia occupazionale di 5 lavoratori, da determinarsi nel semestre precedente.

In ragione di tale estensione, tutte le aziende di trasporto pubblico rientranti nella platea delle potenziali beneficiarie dell'assegno di integrazione sociale, dovranno versare a partire dal mese di competenza ottobre 2023, la relativa contribuzione al Fondo, pari allo 0,50 % (di cui un terzo a carico del lavoratore ed i restanti due terzi a carico del datore di lavoro) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

NEWS DEL GIORNO

Formazione in materia di sicurezza durante l'orario di lavoro

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 14 luglio 2023, n. 20259, ha stabilito che l'articolo 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81 del 2008, nella parte in cui prescrive che la formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro deve avvenire "durante l'orario di lavoro", va interpretato nel senso che tale locuzione sia comprensiva anche dell'orario relativo a prestazioni esigibili al di fuori dell'orario di lavoro ordinario, di legge o previsto dal contratto collettivo, per i lavoratori a tempo pieno, e di quello concordato, per i lavoratori a tempo parziale. (Nella specie, la S.C. ha confermato l'impugnata sentenza che aveva ritenuto un lavoratore con rapporto a tempo parziale tenuto all'effettuazione della formazione nell'orario, pur non corrispondente a quello concordato tra le parti, a tal fine stabilito dal datore di lavoro, qualificando tale partecipazione come prestazione di lavoro straordinario, esigibile dal datore di lavoro).

Seminario di specializzazione

Gestione del rapporto di lavoro nel settore edile: novità 2023

Scopri di più

BLOG

La cause di trasformazione del contratto a termine

di **Roberto Lucarini**

Oggi tratteremo un argomento assai rischioso, anche perché composito e pieno zeppo di trappole.

Come noto, il contratto a tempo determinato è il bersaglio privilegiato di ogni Legislatore, specie al momento di cambio del Governo in carica. Ciascuno propone i propri “aggiustamenti” alla disciplina del tipo contrattuale, finendo spesso per confondere le idee agli operatori.

Tra le molte regole che dispongono circa la disciplina di tale contratto, posta ex D.Lgs. n. 81/2015, risultano di notevole rilevanza quelle poste a presidio, sanzionatorio, di talune disposizioni limitative all’uso di tale forma di accordo; quelle, in sostanza, che ne prevedono la trasformazione a tempo indeterminato laddove il rapporto di lavoro si atteggi al di fuori, come detto, di alcune limitazioni.

Vediamo, quindi, in sintesi, le ipotesi nelle quali viene prevista detta strutturale modifica del tipo contrattuale. Per farlo andremo, necessariamente, ad elencare rapidamente le norme regolatrici interessate:

1. Struttura del contratto

È noto come “... *omissis...* l’apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto...” (ex articolo 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015). Dalla mancanza di forma scritta deriva l’inefficacia dell’apposizione del termine al contratto; più che una vera e propria trasformazione, in questo caso, si assiste alla non efficacia, *ab origine*, del termine apposto all’atto.

2. I limiti di durata

Sappiamo del doppio limite posto alla durata del contratto:

- durata massima del contratto pari a 24 mesi, con obbligo di causale (ex articolo 19, comma 1) trascorsi i primi 12 mesi;
- durata massima del contratto acausale pari a 12 mesi.

Ricordo che nel valutare detta durata saranno da considerare quei *“rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l’altro”*.

Pur derivante da differenti disposizioni, la trasformazione viene di fatto prevista in maniera simile nel caso di superamento dei due limiti temporali posti: 1) *“qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento”* (articolo 19, comma 2); 2) *“in caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi”* (articolo 19, comma 1 bis).

3. I periodi di stacco

La normativa sul tipo contrattuale prevede un periodo di stacco, tra due contratti consecutivi, di 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero un periodo di stacco di 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi (art. 21 co. 2). Ciò fatta salva una disattivazione esplicita da parte della contrattazione collettiva oppure nel caso di lavoratori di attività stagionali.

Attenzione dunque perché, in caso di mancanza del necessario stacco, *“il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato”* (articolo 21, comma 2), in sostanza una trasformazione che si verifica fin dall’origine del secondo contratto a termine.

4. La prosecuzione del lavoro oltre il termine

La normativa concede alle parti uno sfioramento del termine contrattuale, pari a 30 giorni in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi; 50 giorni negli altri casi (articolo 22). Viene prevista, per tali casistiche, una specifica maggiorazione retributiva.

In caso di superamento dei termini anzidetti *“il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini”* (articolo 22, comma 2).

5. I divieti di stipula

Ricordo che un contratto a termine non può esser stipulato in ben determinate casistiche: sostituzione lavoratori in sciopero; unità produttive nelle quali, nei sei mesi precedenti, sono

avvenuti licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti a mansioni per le quali si vorrebbe stipulare un contratto a termine; unità produttive presso le quali è operante una sospensione del lavoro od una riduzione dell'orario in regime di Cig; datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in relazione alla normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (articolo 20, comma 1).

“In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato” (art. 20 co. 2), con effetto ex tunc.

6. Le proroghe ed i rinnovi

Ricordo che, a mente delle novità proposte ex D.L. n. 48/2023, un contratto a termine può essere prorogato e rinnovato nei primi 12 mesi in modo acausale, mentre successivamente, nel limite massimo dei 24 mesi di durata, solo in presenza delle causali ex articolo 19, comma 1.

A fronte di questo precetto la norma prevede che *“in caso di violazione di quanto disposto dal primo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato”* (articolo 21, comma 01). In sostanza una proroga o rinnovo che portino la durata del contratto oltre i 12 mesi necessitano di causale, pena trasformazione del rapporto.

In relazione alla proroga, sappiamo che la stessa è praticabile per un massimo di 4 volte. Attenzione perché *“qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga”* (articolo 21, comma 1).

Circa il rinnovo, la novità proposta dal decreto lavoro che lo ha liberato, entro i 12 mesi di durata, dall'immediata necessità di causale, lo ha sostanzialmente esentato dalla possibile trasformazione contrattuale per il caso, prima previsto, di mancanza di causale.

Credo basti e avanzi questo elenco a piegare la complessità del tema ed il rischio che si pone, di fronte a noi, ogni qualvolta ci si trovi a maneggiare un contratto a tempo determinato.