



# LAVORO Euroconference

Edizione di giovedì 23 novembre 2023

## NEWS DEL GIORNO

[Prestazioni pagate all'estero: i chiarimenti Inps per l'esistenza in vita](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Assenza di termini prescrizionali dei contributi alla P.A.: chiarimenti Inps](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Contribuzione ulteriore del Fondo Servizi Ambientali: istruzioni Inps](#)  
di Redazione

## NEWS DEL GIORNO

[Liceità dell'appalto espletato con prestazioni di manodopera](#)  
di Redazione

## BLOG

[Dimissioni, patto di prova e smart working: iniziato l'iter parlamentare del DdL](#)  
di Luca Vannoni



## ***Prestazioni pagate all'estero: i chiarimenti Inps per l'esistenza in vita***

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 16 novembre 2023, n. 4071](#), fornisce le indicazioni in merito alle procedure seguite per accertare l'esistenza in vita di coloro che ricevono le prestazioni erogate dall'Istituto.

Come di consueto per l'espletamento di tale procedura, l'Inps precisa la suddivisione della funzione in oggetto, a seconda della residenza dei percettori dei trattamenti.

In particolare, tale indagine sarà condotta tra marzo 2024 e luglio 2024 per i residenti in America, Asia, Estremo Oriente, Paesi Scandinavi, Stati dell'Est Europa e Paesi limitrofi.

I pensionati risultanti residenti in detti Stati riceveranno la richiesta da parte dell'Inps a partire dal giorno 20 marzo 2024, e saranno chiamati a far pervenire la relativa attestazione entro il 18 luglio 2024.

In mancanza di ricezione dell'attestazione entro tale data, la rata di pensione di agosto sarà corrisposta in contanti.

In ipotesi di ulteriore assenza della prova di esistenza in vita entro la data del 19 agosto 2024, verrà sospeso il pagamento a partire dalla rata di competenza settembre 2024.

Medesimo sistema solo caratterizzato da una traslazione temporale per i residenti in Europa, Africa ed Oceania, rispetto ai quali la fase di reperimento delle informazioni sarà compresa tra i mesi di settembre 2024 (invio delle comunicazioni a partire dal 20 settembre 2024) e gennaio 2025 (attestazioni che dovranno pervenire entro il 18 gennaio 2025).

In caso di mancata ricezione a tale data la rata di pensione di febbraio sarà liquidata in contanti presso gli sportelli Western Union, e in ipotesi di ulteriore assenza di attestazione di esistenza in vita alla data del 19 febbraio 2025, si procederà con la sospensione del trattamento a partire dal trattamento di competenza marzo 2025.



**Master** di specializzazione

# Expating e lavoro italiano all'estero

Scopri di più

## ***Assenza di termini prescrizionali dei contributi alla P.A.: chiarimenti Inps***

di Redazione

L'Inps, con [circolare 17 novembre 2023, n. 92](#), fornisce le indicazioni inerenti all'inapplicabilità dei termini prescrizionali (quinquennali) per la contribuzione previdenziale ed assistenziale obbligatoria dovuta in forza di rapporti di lavoro intercorrenti con la pubblica amministrazione sino a tutto il 31 dicembre 2023.

La norma attualmente vigente rappresenta l'espressione dell'evoluzione normativa che nel corso del tempo si è consolidata, e che in particolare ha fatto spostare in avanti il termine di assenza di prescrizione nell'ambito degli obblighi di versamento contributivo inerenti a rapporti nel pubblico impiego.

Tale previsione riguarda anche la contribuzione eventualmente dovuta nei confronti della Gestione Separata.

Per quanto riguarda la platea dei soggetti datoriali interessati vi rientrano tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001.

In base a tali previsioni quindi, la contribuzione relativa a periodi che si collocano entro il 31 dicembre 2018 potrà essere regolarizzata entro il 31 dicembre 2023, sia per quanto attiene all'onere dichiarativo, sia in merito al parallelo e conseguente versamento.

Successivamente a tale data, e quindi a partire dal 1° gennaio 2024, eventuali periodi compresi entro il 31 dicembre 2018 ed effettivamente lavorati pur in assenza di un parallelo versamento contributivo, non potranno essere più sanati, e sarà onere della pubblica amministrazione di appartenenza andare a ristorare i lavoratori interessati intervenendo direttamente (ed in varie modalità a seconda della cassa previdenziale di riferimento) nel ristoro del trattamento di quiescenza.

Master di specializzazione

**Laboratorio Contratti di lavoro**

Scopri di più



## ***Contribuzione ulteriore del Fondo Servizi Ambientali: istruzioni Inps***

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio 20 novembre 2023, n. 4104](#), fornisce le indicazioni utili per assolvere agli obblighi dichiarativi ed al versamento della Contribuzione ulteriore per il Fondo Servizi Ambientali.

Le precisazioni fornite nel messaggio in questione si collocano in continuità con quanto previsto nel Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (di concerto con il Dicastero dell'Economia) del 29 settembre 2023.

La contribuzione oggetto del chiarimento si colloca in posizione ulteriore rispetto a quella ordinariamente prevista per tutte le aziende del comparto Servizi Ambientali, fissata nella misura dello 0,45 % per datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, elevato allo 0,65 % per coloro che hanno alle proprie dipendenze un numero di lavoratori superiore a 15 come media del medesimo arco temporale.

La Contribuzione ulteriore specificata nel messaggio n. 4104/2023 è quella che prevede:

- il versamento di un contributo fisso pari a 10 € mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore a tempo indeterminato non in prova;
- il versamento del 50 % delle somme trattenute ai sensi delle normative contrattuali in materia di malattia breve durata.

Le citate contribuzioni ulteriori sono dovute a partire dal periodo di paga di competenza ottobre 2019, sebbene poi relativamente alla porzione determinata sulle malattie di breve durata debba essere circoscritta alla data del 31 dicembre 2022.

Il messaggio n. 4104 precisa poi anche quali sono gli obblighi di natura dichiarativa tramite flusso UniEMens e le annesse modalità di redazione.



**Convegno** di aggiornamento

## **I legittimi controlli sui lavoratori: prima dell'assunzione, durante e dopo la cessazione del rapporto di lavoro**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

---

## ***Liceità dell'appalto espletato con prestazioni di manodopera***

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 28 settembre 2023, n. 27567, ha stabilito che l'appalto di opere o servizi, espletato con mere prestazioni di manodopera, è lecito purché il requisito della "organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore", previsto dal Decreto Legislativo n. 276 del 2003, articolo 29, costituisca un servizio in sé, svolto con organizzazione e gestione autonoma dell'appaltatore, senza che l'appaltante, al di là del mero coordinamento necessario per la confezione del prodotto, eserciti diretti interventi dispositivi e di controllo sui dipendenti dell'appaltatore.

## ***Dimissioni, patto di prova e smart working: iniziato l'iter parlamentare del DdL***

di **Luca Vannoni**

In concomitanza con l'emanazione del D.L. 48/2023, era stato annunciato da parte del Governo un disegno di legge in materia di lavoro, contenente una serie di disposizioni riguardanti aspetti giuridici e previdenziali del rapporto di lavoro: dopo qualche mese in cui si erano perse le tracce del provvedimento, il 6 novembre il Consiglio dei Ministri ha dato il via all'iter parlamentare con la presentazione del DdL alla Camera.

Sicuramente, tra esse, la misura più attesa riguarda le dimissioni per fatti concludenti, ipotesi che, sulla base della disciplina vigente, risulta improcedibile stante la necessità, ai fine dell'efficacia del recesso del lavoratore, della procedura telematica. Come è noto, da tale aspetto discende che il lavoratore, rendendosi irreperibile, non viene considerato dimissionario, rendendo così necessario, per risolvere effettivamente il rapporto, il licenziamento da parte del datore di lavoro, con i relativi oneri (ticket NASpl), rendendo così possibile per il lavoratore l'accesso fraudolento alla NASpl.

In giurisprudenza, nonostante vi siano state pronunce di merito che, proprio per le finalità fraudolente di tali comportamenti, li abbiano considerati forme di recesso per fatti concludenti, la Cassazione è sempre stata ferrea nel ritenere le dimissioni telematiche come l'unica strada percorribile per la risoluzione del rapporto su iniziativa del lavoratore (si veda anche la recente sentenza del 26 settembre 2023 n. 27331).

La norma in questione è contenuta nell'art. 9 del DdL: *“in caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina di cui al presente articolo”*.

Nell'attesa di veder compiuto il necessario iter parlamentare, dove evidentemente il testo del DdL potrà subire modifiche e integrazioni, da una prima analisi si evidenzia il ruolo riconosciuto alla contrattazione collettiva, che dovrà fissare il termine massimo di “conservazione del rapporto” in caso di assenza ingiustificata: in assenza, la legge fissa in 5 giorni il limite massimo. Si tratta evidentemente di una forma di presunzione, che potrà sì essere oggetto di prova contraria nel momento in cui l'assenza del lavoratore sia riconducibile ad altra ragione oggettiva, ma che dovrebbe definitivamente risolvere la questione dell'accesso fraudolento alla NASpl.





Oltre a tale disposizione, fra le altre novità di natura contrattuale, si segnala quanto previsto nel DdL all'art. 6, dove viene fissato un meccanismo "matematico" per determinare la durata della prova nei contratti a termine: *"fatte salve le previsioni piu? favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova e? fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non puo? essere inferiore a due giorni e superiore a quindici giorni per i contratti con durata non superiore a sei mesi, e trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi"*.

Il problema si era originato con il D.Lgs. 104/22, dove si prevedeva il riproporzionamento della prova per il contratto a termine senza fissarne i parametri.

Sa ultimo si segnala anche l'intervento in materia di smart working, dove si è stabilito che il termine per effettuare la comunicazione dell'inizio di tale modalità di lavoro è fissato entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure nei cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalita? agile. Si ricorda, infatti, che al momento a livello normativo manca un termine per effettuare tale comunicazione (il Ministero del Lavoro riteneva applicabili i 5 giorni, termine che generalmente riguarda le modificazioni del rapporto) e, pertanto, in caso di omissione della comunicazione, oggi non risultano applicabili le relative sanzioni amministrative.

Special Event

**Come instaurare rapporti di lavoro in smart working**

Scopri di più