INTERNAZIONALIZZAZIONE: CINA – Seizing opportunities in the Chinese PETROCHEMICAL sector with two market leaders: Hengli & Hengyi (mercoledì 28 settembre, ore 9:45)

scritto da Monica De Carluccio | Settembre 23, 2022
Il **prossimo 28 settembre, a partire dalle ore 9.45**, SACE, Confindustria e l'Ambasciata d'Italia a Pechino, organizzano l'incontro virtuale *Seizing opportunities in the Chinese Petrochemical sector with two market leaders: Hengli & Hengyi* volto a presentare **nuove opportunità business legate al comparto petrolchimico cinese**.

In particolare, le imprese italiane partecipanti potranno assistere direttamente alle testimonianze da parte di **due delle più importanti aziende cinesi che operano nel settore petrolchimico** con un fatturato cumulativo di oltre 40 miliardi di euro:

Hengli Petrochemical International: https://www.hengli.com/

Hengyi Industries International: https://www.hengyi-industries.com/about-us/

Nel corso della sessione plenaria due focus specifici saranno dedicati al Procurement dei due operatori cinesi. L'incontro spiegherà anche come SACE può supportare gli esportatori italiani e i buyer locali nel fare affari – con termini di pagamento competitivi.

A seguito dell'evento, che si svolgerà sulla Piattaforma Go! di Confindustria, gli organizzatori forniranno tutti i dettagli necessari per favorire le relazioni commerciali tra gli esportatori italiani e i due buyer.

Si riporta di seguito e in allegato:

- Link cui registrarsi per assistere all'incontro: https://go.confindustria.it/chinese-petrochemical-sector-hengli-hengyi
- Bozza di programma

220928 Webinar Hengli and Hengyi

INTERNAZIONALIZZAZIONE | Evento on line DG TRADE Africa subsahariana, Caraibi e isole del Pacifico. 28 settembre 2022

scritto da Monica De Carluccio | Settembre 23, 2022

Il **28 settembre p.v. si terrà online, dalle 9.30 alle 17.30** un evento organizzato dalla DG TRADE della Commissione Europea, al fine di **far incontrare le aziende e le associazioni di categoria europee di vari settori, interessate agli scambi commerciali con l'Africa subsahariana ed eventualmente anche i Caraibi e le isole del Pacifico.**

Il punto focus della discussione saranno gli Economic Partnership Agreements ma si parlerà anche di investimenti e di relazioni commerciali più in generale.

Le aziende partecipanti potranno condividere difficoltà e ostacoli nel commerciare e/o negli investimenti ma anche esperienze positive e "success stories" in un continente in rapida crescita.

L'evento propone due macro sessioni di discussione: la prima più incentrata su problematiche attuali, la seconda maggiormente orientata al futuro.

Si allega Programma.

Quanti interessati all'evento online, potranno iscriversi al seguente **LINK**.

Le aziende che vorranno presentare brevemente la propria esperienza nelle aree geografiche sopra indicate, potranno farne richiesta alle colleghe della DG TRADE ai seguenti indirizzi
email: Beatrice.BONO@ext.ec.europa.eu, Francesca.FLAGIELLO@ec.europa.eu, (**e per conoscenza a m.decarluccio@confindustria.sa.it**) , **per organizzare un breve incontro conoscitivo prima dell'evento**.

Dialogue with EU Businesses on EPAs – DG TRADE event draft programme 28.09

LAVORO | Decreto trasparenza: circolare del Ministero del Lavoro n. 19/2022

scritto da Francesco Cotini | Settembre 23, 2022
Come noto, il D.Lgs. n.104/2022 (c.d. Decreto trasparenza), entrato in vigore lo scorso 13 agosto, che recepisce

la Direttiva (UE) 2019/1152 relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, introduce nuovi obblighi informativi al momento dell'assunzione e nel corso del rapporto di lavoro. (cfr. nostre informative del 1°, 3 e 25 agosto).

Il provvedimento si applica a tutti i contratti di lavoro subordinato (*determinato/indeterminato, part-time/full-time, intermittente e in somministrazione*), anche già in essere, e, per quanto compatibili, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e alle prestazioni occasionali.

Sono esclusi i lavoratori autonomi, gli agenti e rappresentanti di commercio e coloro che abbiano rapporti di durata molto breve pari o inferiore a una media di 3 ore settimanali in 4 settimane consecutive.

Per effetto di detto decreto il datore di lavoro deve fornire per iscritto al lavoratore, in formato cartaceo o elettronico, all'atto dell'assunzione e prima che inizi l'esecuzione della prestazione e, comunque, **entro i 7 giorni successivi**, tutta una serie di informazioni.

Una parte di queste informazioni per la loro natura devono essere inserite nel contratto di lavoro, ed esse sono;

- identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui al contratto di rete;
- luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- sede o domicilio del datore di lavoro;
- inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- data di inizio del rapporto di lavoro;
- tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di

rapporti a termine la durata prevista dello stesso;

- nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- durata del periodo di prova, se previsto;
- importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- programmazione dell'orario normale di lavoro;
- se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

1. la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
2. le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
3. il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

- contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

Vi è poi un'altra serie di informazioni che si ritiene preferibile fornire in apposita ed autonoma informativa, con il consiglio di indicare la normativa contrattuale di riferimento (ovvero l'articolo del relativo contratto collettivo). Tali informazioni devono riguardare:

- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

- durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
- gli elementi previsti dall'articolo 1-bis del decreto qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Qualsiasi variazione delle informazioni oggetto di comunicazione deve essere resa nota al lavoratore entro il primo giorno di decorrenza della modifica, salvo che non si tratti di rettifiche legislative o derivanti dalla contrattazione collettiva.

L'omesso, il ritardato o l'incompleto adempimento degli obblighi informativi comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

A detta sanzione si aggiunge l'espresso divieto per le imprese di licenziare, discriminare e sanzionare i lavoratori che esercitino i diritti previsti dal decreto che, qualora vittime di comportamenti ritorsivi, possono ricorrere, oltre che all'ordinaria tutela giudiziaria, anche a strumenti più rapidi, quali la conciliazione e l'arbitrato, e sporgere denuncia all'INL, con il rischio per i datori di un ulteriore

ammenda.

CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO N.19 DEL 20 SETTEMBRE 2022

Con la circolare n. 19 del 20 settembre 2022, in allegato, il Ministero del Lavoro fornisce prime indicazioni interpretative su alcuni aspetti degli obblighi informativi introdotti dal c.d. Decreto trasparenza.

Viene in particolare specificato che **l'obbligo informativo non è assolto con l'astratto richiamo delle norme di legge che regolano gli istituti oggetto dell'informativa, bensì attraverso la comunicazione di come tali istituti, nel concreto, si atteggiano, nei limiti consentiti dalla legge, nel rapporto tra le parti, anche attraverso il richiamo della contrattazione collettiva applicabile al contratto di lavoro**.

Congedi

La novella prescrive che il datore di lavoro debba informare il lavoratore sulla «*durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi*».

L'obbligo di informazione per il datore di lavoro riguarda solo quelle astensioni espressamente qualificate dal legislatore come "*congedo*".

In via esemplificativa e non esaustiva il Dicastero indica alcune ipotesi di congedi retribuiti previsti dalla legge:

- congedi di maternità e paternità, congedo parentale e congedo straordinario per assistenza a persone disabili, secondo la disciplina di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- congedo per cure per gli invalidi, secondo la disciplina di cui all'articolo 7 del d.lgs. n. 119/2011;
- congedo per le donne vittime di violenza di genere secondo la disciplina di cui all'articolo 24 del d.lgs.

n. 80/2015.

Il datore di lavoro dovrà tenere conto, oltre che della disciplina legale, anche di quella contenuta nel contratto collettivo, in ossequio al principio di concretezza dell'informazione sul rapporto di lavoro.

Retribuzione

La riforma prevede che il datore abbia l'obbligo di indicare «*l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento*».

Ci si riferisce – riporta la Circolare in commento- a tutte quelle componenti della retribuzione di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione, secondo la disciplina di legge e di contratto collettivo.

Il datore di lavoro non potrà indicare l'importo degli elementi variabili della retribuzione (ad esempio, il premio di risultato), pur essendo tenuto ad indicare al lavoratore – ciò sulla scorta di quanto previsto da specifiche previsioni di contratto collettivo soggettivamente applicabili al rapporto – in base a quali criteri tali elementi variabili saranno riconosciuti e corrisposti.

Per quanto concerne le eventuali misure di welfare aziendale o, ancora, il buono pasto, queste, non rientrando ordinariamente nell'assetto retributivo, non sono oggetto dell'informativa, salvo che non siano previste dalla contrattazione collettiva o dalle prassi aziendali come componenti dell'assetto retributivo.

Orario di lavoro programmato

Le informazioni devono riguardare, più che la generale disciplina legale, i riferimenti al contratto collettivo

nazionale e agli eventuali accordi aziendali che regolano il tema dell'orario nel luogo di lavoro.

Nello specifico, le informazioni devono essere incentrate sulla concreta articolazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, sulle condizioni dei cambiamenti di turno, sulle modalità e sui limiti di espletamento del lavoro straordinario e sulla relativa retribuzione.

Nel caso di variazioni dell'orario di lavoro successivamente intervenute, l'informativa si rende necessaria solo in presenza di modifiche che incidono sull'orario di lavoro in via strutturale o per un arco temporale significativo, fermo restando il rispetto della legge e del contratto collettivo soggettivamente applicabile al rapporto di lavoro.

Può essere utile precisare che generalmente rientrano nella definizione del lavoro prevedibile anche le ipotesi di lavoro a turni e di lavoro multi-periodale: in tali casi sarà sufficiente indicare che il lavoratore viene inserito in detta articolazione oraria e rendere note le modalità con cui allo stesso saranno fornite informazioni in materia.

Rientra nella nozione di lavoro prevedibile anche l'orario di lavoro discontinuo, che si riferisce ad attività che non richiedono un impegno continuativo di lavoro (ad esempio nel caso di portieri, custodi, guardiani, fattorini, ecc.).

Previdenza e assistenza

Tali informazioni dovranno essere fornite dal datore di lavoro anche alla luce della specificità della contrattazione collettiva applicabile al rapporto, rappresentando al lavoratore, ad esempio, la possibilità di aderire a fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali.

Modalità di comunicazione degli obblighi informativi

È possibile utilizzare diverse modalità per assolvere

l'obbligo informativo. Come già chiarito dalla circolare INL n.4/2022 è da ritenersi ammessa la possibilità di comunicazione dell'informazione in modalità informatica.

Ulteriori obblighi informativi in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

Dalla lettura della disposizione possono individuarsi due distinte ipotesi che il decreto ha voluto regolare per gli aspetti informativi, qualora il datore di lavoro utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati che siano:

1. *a)* finalizzati a realizzare un procedimento decisionale in grado di incidere sul rapporto di lavoro;
2. incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Con particolare riferimento alla fattispecie sub *a)* per sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati si intendono quegli strumenti che, attraverso l'attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo, intelligenza artificiale, ecc., siano in grado di generare decisioni automatizzate.

Nell'ipotesi descritta l'obbligo dell'informativa sussiste anche nel caso di intervento umano meramente accessorio.

Quindi, il decreto legislativo richiede che il datore di lavoro proceda all'informativa quando la disciplina della vita lavorativa del dipendente, o suoi particolari aspetti rilevanti, siano interamente rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati.

Ad esempio, l'obbligo dell'informativa sussiste nelle seguenti ipotesi:

1. assunzione o conferimento dell'incarico tramite l'utilizzo di chatbots durante il colloquio,

la profilazione automatizzata dei candidati, lo screening dei curricula, l'utilizzo di software per il riconoscimento emotivo e test psicoattitudinali, ecc.;

2. gestione o cessazione del rapporto di lavoro con assegnazione o revoca automatizzata di compiti, mansioni o turni, definizione dell'orario di lavoro, analisi di produttività, determinazione della retribuzione, promozioni, etc., attraverso analisi statistiche, strumenti di data *analytics* o *machine learning, rete neurali, deep-learning*, ecc.

Diversamente, non sarà necessario procedere all'informativa nel caso, ad esempio, di sistemi automatizzati deputati alla **rilevazione delle presenze in ingresso e in uscita**, cui non consegua un'attività interamente automatizzata finalizzata ad una decisione datoriale.

Riguardo la disposizione sub *b)* anche in questa ipotesi il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore dell'utilizzo di tali sistemi automatizzati, quali – a puro titolo di esempio: tablet, dispositivi digitali e wearables, gps e geolocalizzatori, sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di rating e ranking, etc.

L'obbligo informativo trova applicazione anche in relazione all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati integrati negli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, allorquando presentino le caratteristiche tecniche e le funzioni descritte in precedenza.

PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Oltre agli obblighi informativi di cui sopra, il Decreto trasparenza (Capo III – artt. da 7 a 11) interviene anche su altre materie, ossia:

– periodo di prova e conseguenze nel caso in cui durante la

prova intervenga un evento interruttivo del rapporto di lavoro;

– condizioni per lo svolgimento di più attività lavorative in contemporanea;

– prevedibilità minima del lavoro e tutela del lavoratore nel caso in cui l'orario non sia stato predeterminato;

– diritto del lavoratore con 6 mesi di anzianità a richiedere forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili;

– diritto del lavoratore a svolgere la formazione obbligatoria durante l'orario di lavoro.

La circolare in oggetto precisa che trattandosi di «Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro», le disposizioni contenute nel Capo III del decreto legislativo in esame costituiscono norme inderogabili e la contrattazione collettiva può introdurre solo disposizioni più favorevoli.

Durata massima del periodo di prova

L'articolo 7 del D.Lgs. n. 104/2022 fissa la durata massima del periodo di prova a sei mesi, termine che può essere ridotto dai contratti collettivi, come definiti dall'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015.

Nel caso di contratto a tempo determinato, il periodo di prova è fissato proporzionalmente alla durata massima del contratto, entro i limiti previsti ex lege, e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

Inoltre, in caso di rinnovo del contratto per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

Il comma 3 stabilisce che il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza, richiamando – a titolo meramente esemplificativo – la sopravvenienza di

eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori.

L'indicazione di tali assenze, coerentemente con quanto previsto nella direttiva e come si evince dal tenore letterale della disposizione, non ha carattere tassativo e dunque rientrano nel campo di applicazione del comma 3 tutti gli altri casi di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, fra cui anche i congedi e i permessi di cui alla legge n. 104/1992 (cfr. Cass. n. 4573 del 22 marzo 2012 e Cass. n. 4347 del 4 marzo 2015).

Ciò – sostiene la circolare – risponde al principio di effettività del periodo di prova, in forza del quale è stata riconosciuta valenza sospensiva dello stesso alla mancata prestazione lavorativa causata da malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, permessi, sciopero, sospensione dell'attività da parte del datore di lavoro.

Trattandosi di un principio consolidato nell'ordinamento giuridico nazionale, appare evidente che se l'elencazione di cui al terzo comma dell'articolo 7 fosse considerata esaustiva delle ipotesi di sospensione del periodo di prova, si avrebbe una riduzione generale del livello di protezione riconosciuto ai lavoratori, in contrasto con l'articolo 20 della direttiva (UE) 2019/1152. Ciò a ulteriore conferma del fatto che l'elencazione di cui al comma 3 è puramente esemplificativa e non esaustiva delle ipotesi di prolungamento del periodo di prova, nel cui novero si devono intendere ricomprese tutte quelle già riconosciute dall'attuale ordinamento giuridico.

Cumulo di impieghi

L'articolo 8 vieta al datore di lavoro di impedire al lavoratore di svolgere in parallelo un altro rapporto di lavoro, se quest'ultimo ha luogo in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata o di riservargli – per tale motivo – un trattamento meno

favorevole.

Le uniche condizioni che consentono al datore di lavoro di «limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro» sussistono allorché: a) vi sia un «pregiudizio per la salute e sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi»; b) sia necessario «garantire l'integrità del servizio pubblico»; c) «la diversa e ulteriore attività sia in conflitto di interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 del codice civile».

Tali condizioni, devono, quindi, essere concretamente sussistenti e dimostrabili e non rimesse a mere valutazioni soggettive del datore di lavoro.

In ossequio ai principi generali di buona fede e correttezza, il Dicastero ritenere che spetti al lavoratore informare il datore di lavoro qualora ricorrano talune delle condizioni ostative al cumulo di impieghi.

Prevedibilità minima del lavoro

L'articolo 9 del Decreto trasparenza riguarda i contratti in cui la durata dell'orario di lavoro e la sua collocazione temporale non sono predeterminati.

In tali casi, il datore di lavoro o il committente (esclusivamente nell'ambito di contratti di co.co.co. ed etero-organizzati) può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa solo se:

1. *a*) il lavoro si svolge entro ore e giorni di riferimento predeterminati;
2. *b*) il lavoratore è informato dal suo datore di lavoro o committente sull'incarico da eseguire con il ragionevole periodo di preavviso (ex articolo 1, comma 1, lettera p) 3), del d.lgs. n. 152/1997).

Il *considerando* n. 32 della direttiva richiama espressamente l'esigenza che il periodo minimo di preavviso, inteso come il tempo che intercorre tra il momento in cui un lavoratore è informato in merito a un nuovo incarico di lavoro e il momento in cui inizia l'incarico, abbia una durata "ragionevole". Tale periodo può variare in funzione delle esigenze del settore interessato, ferma restando la necessità di garantire in ogni caso l'adeguata protezione dei lavoratori.

Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili

L'art.10 del D.Lg. n. 104/2022 prevede il diritto per il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia superato l'eventuale periodo di prova, di poter accedere, ove possibile, ad un rapporto di lavoro più stabile e sicuro.

Tale principio intende consentire a lavoratori che siano già occupati presso un datore di lavoro con forme contrattuali non particolarmente stabili, di poter transitare – previa espressa richiesta – verso contratti di lavoro che garantiscano maggiore durata e stabilità, a condizione che siano effettivamente disponibili presso il medesimo datore di lavoro.

Formazione obbligatoria

Il Decreto in oggetto (art. 11) prevede che la formazione obbligatoria sia garantita gratuitamente a tutti i lavoratori, sia considerata come orario di lavoro e, ove possibile, sia svolta durante lo stesso.

La disposizione, tuttavia, non si applica alla formazione professionale e alla formazione per ottenere o mantenere una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla per legge o in base al contratto individuale o collettivo.

Circ. MLPS 19_2022

Lavoro agile – novità introdotte dalla legge 21 settembre 2022, n. 142 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 (cd Aiuti bis)

scritto da Francesco Cotini | Settembre 23, 2022

Il DL Aiuti bis (DL 115/2022) è stato convertito, con modifiche, nella legge n. 142/2022, **in vigore dal 22 settembre 2022**.

In tema di **lavoro agile**, nel percorso di conversione sono state introdotte due importanti novità agli articoli 23bis e 25bis.

1. Con l'art. **23bis**[1]il legislatore proroga con il **comma 1** fino al **31 dicembre 2022** il termine previsto dall'art. 10, comma 1-ter, del DL n. 24/2022, relativo alle misure in materia di lavoro agile previste in favore dei **lavoratori fragili** (art. 26, comma 2-bis, del DL n. 18/2020.

Si evidenzia, a questo proposito, che la proroga è relativa ai soggetti indicati nell'articolo 26, comma 2-bis, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24

aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni (lavoratori con riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L. 5 febbraio 1992, n. 104 e lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita).

Con il **comma 2**, la norma proroga, inoltre, fino **31 dicembre 2022**, il termine previsto dall'art. 10, comma 2, del DL n. 24/2022 (con riferimento all'art. 90, commi 1 e 2, del DL n. 34/2020) relativo alla previsione secondo la quale i **genitori lavoratori dipendenti del settore privato**, **con almeno un figlio minore di anni 14**, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche attraverso propri strumenti informatici qualora non siano forniti dal datore di lavoro, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore e che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La proroga prevista nel richiamato comma 2 fa riferimento ai lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di anni 14 (a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore) ed ai lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, siano maggiormente esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio.

La norma non proroga, invece, la previsione del comma 2 dell'art. 26 del DL 18/2020, ossia quella relativa alla equiparazione della assenza dal servizio al ricovero ospedaliero per alcune tipologie di fragilità, oggetto di esplicita richiesta delle parti sociali nel Protocollo del 30 giugno 2022.

2. Con l' **25bis**[2]viene prorogato fino al **31 dicembre 2022** il termine previsto dall'art. 10, comma 2-bis, del DL n. 24/2022 relativo alla disposizione dell'art. 90, commi 3 e 4, del DL n. 34/2020[3], secondo il quale i datori di lavoro del settore privato comunichino al Ministero del lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile e che questa modalità di lavoro possa essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato e **senza necessità di accordo**.

L'applicabilità della procedura semplificata descritta dall'art. 90 del D.L. n. 34/2020 era stata prorogata anche a seguito della cessazione dello stato di emergenza e, da ultimo, il D.L. n 24/2022 ne aveva disposto la efficacia fino al 31 agosto 2022.

La lettura delle due disposizioni introduce alcuni **elementi di riflessione**.

In vista del superamento del regime semplificato previsto per far fronte all'emergenza pandemica, l'art. 41-bis del D.L. 73/2022 aveva reso strutturale ed obbligatoria, a decorrere dal 1° settembre 2022, la procedura di comunicazione telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, senza obbligo di allegare l'accordo individuale, **la cui stipulazione è comunque richiesta ai sensi della citata legge n. 81/2017**.

Le proroghe in esame **modificano nuovamente il quadro normativo di riferimento** e introducono una serie di rilevanti **conseguenze interpretative ed applicative che si ritiene di poter interpretare come segue**:

1. fino al 31 dicembre 2022 "*coesistono*" due regimi: quello fondato sugli accordi (stipulati a seguito del venir meno del regime semplificato a decorrere dal 1° settembre 2022) e quello della determinazione unilaterale del datore di lavoro (fino al 31 dicembre 2022).

La norma non reintroduce il lavoro agile cd unilaterale dopo un periodo di vigenza dell'obbligo dell'accordo, ma proroga retroattivamente – senza soluzione di continuità – l'efficacia della disposizione che contempla tale facoltà. Ne consegue che, anche nel periodo dal 1° al 22 settembre 2022, il datore di lavoro avrebbe potuto disporre lo smart work unilaterale e la norma in vigore da oggi "sana" quindi ipotetiche disposizioni unilaterali di smart work, che altrimenti sarebbero state illegittime. Si determina, così, un effetto di continuità rispetto alla normativa eccezionale previgente.

In questo caso, si ritiene che gli accordi stipulati possano restare applicabili, salvo che il datore di lavoro, avvalendosi della facoltà concessa fino al 31 dicembre, intenda modificare l'organizzazione del lavoro (ad esempio, per procrastinare la gestione flessibile della fase di uscita dalla pandemia), così superando (temporaneamente) gli eventuali accordi stipulati ed applicando unilateralmente la modalità del lavoro agile.

Così come si deve ritenere che resti valido un ipotetico (ed improbabile) atto datoriale che, nel periodo 1° – 22 settembre 2022, abbia adottato lo smart work unilaterale senza stipulare l'accordo previsto dalla legge n. 81/2017.

1. Per i lavoratori indicati nell'art. 23bis, per i quali

la legge prevede un “diritto” a prestare l’attività lavorativa in modalità agile (art. 90, comma 1, DL 34/2022 e s.m.i.), ***si ritiene che tale diritto prevalga sull’eventuale accordo nel frattempo stipulato tra impresa e lavoratore, con evidente sospensione dell’accordo e rideterminazione della modalità di esecuzione della prestazione.***

Tale diritto, ovviamente, prevale, laddove esercitato, anche sulla eventuale determinazione unilaterale che il datore di lavoro intendesse assumere.

1. Analogamente, per i genitori di figlio infraquattordicenne e per i lavoratori indicati dal medico competente come fragili, ***si ritiene che il diritto previsto dalla legge prevalga, laddove esercitato, sia sull’accordo eventualmente stipulato nel frattempo sia sulla eventuale determinazione unilaterale da parte del datore di lavoro.***

[1] « Art. 23-*bis*. – *(Proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori lavoratori con figli minori di anni 14)* – 1. All’articolo 10, comma 1-*ter*, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, le parole: “fino al 30 giugno 2022” sono sostituite dalle seguenti: “fino al 31 dicembre 2022”.

2. Il termine previsto dall’articolo 10, comma 2, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, con riferimento alla disposizione di cui al punto 2 dell’allegato B annesso al medesimo decreto-legge, è prorogato al 31 dicembre 2022.
3. Agli oneri derivanti dal comma 1 del presente articolo, pari a 18.660.000 euro per l’anno 2022, si provvede

quanto a euro 8 milioni mediante corrispondente riduzione delle risorse del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *a)*, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e quanto a euro 10.660.000 mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147.

[2] « Art. 25-*bis*. – *(Proroga del lavoro agile per i lavoratori del settore privato)* – 1. All'articolo 10, comma 2-*bis*, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, le parole: "31 agosto 2022" sono sostituite dalle seguenti: "31 dicembre 2022˝ ».

[3] "3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici,

limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via

telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL)".

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

INTERNAZIONALIZZAZIONE | INCONTRO B2B CON AZIENDE IRANIANE (importatori di Stone processing equipment and machinery) 3 Ottobre 2022

scritto da Monica De Carluccio | Settembre 23, 2022
La Camera di Commercio e Industria Italo-Iraniana organizza, in collaborazione con l'Ambasciata d'Iran in Italia, l"Industry, Mine & Trade Organization" del Razavi Khorasan e Unindustria, per la giornata del 3 ottobre prossimo una **sessione di B2B**, a partire dalle ore 15:00 con una delegazione di aziende iraniane, di cui alleghiamo i company profiles.

La delegazione, composta da **23 aziende iraniane,** è alla ricerca di **fornitori** e **partner commerciali italiani** (afferenti ai comparti "Mine / Manufacturer of stone processing and cutting machines /Stone processing equipment and machinery)

I B2B si terranno a Roma presso la sede di “Unindustria”, Unione degli Industriali di Roma e Lazio (Via Andrea Noale, 206, 00155 Roma RM).

Alla presenza del Presidente dell’Industry, Mine & Trade Organization del Razavi Khorasan, regione tra le più importanti dell’Iran per posizione logistica ed i rapporti anche con i Paesi dell’Asia Centrale, la sessione di B2B sarà introdotta da:

– S.E. Hamid Bayat – Ambasciatore dell’Iran in Italia

– Giuseppe Zampini – Presidente della Camera di Commercio e industria Italia-Iran

– Francesco Maria Dandini de Sylva – Presidente della Sezione Mineraria di Unindustria

– Amir Reza Rajabi – Presidente della Razavi Khorasan Industry, Mine & Trade Organization

Trasmettiamo in allegato i Company Profile delle aziende che faranno parte della delegazione e le loro richieste/offerte per i B2B con le aziende italiane.

Per prendere parte all’evento le imprese potranno inviare la loro adesione ai nostri uffici entro e non oltre

SCARICA LA SELEZIONE COMPLETA DEGLI ARTICOLI

scritto da Fabiana Capasso | Settembre 23, 2022

https://www.confindustria.sa.it/wp-content/uploads/2022/09/selezione-articoli_22_09_2022.pdf

---

Salerno area critica, ora più interventi

scritto da Fabiana Capasso | Settembre 23, 2022
selezione articoli_22_09_2022 1

Nuovo responsabile in Unicredit Italia nell'area meridionale

scritto da Fabiana Capasso | Settembre 23, 2022
selezione articoli_22_09_2022 5

Pannelli in multiproprietà, primo progetto per energivore

scritto da Fabiana Capasso | Settembre 23, 2022
selezione articoli_22_09_2022 10

Porti, domanda di ormeggi in aumento di oltre il 4%

scritto da Fabiana Capasso | Settembre 23, 2022
selezione articoli_22_09_2022 15