



## SOMMARIO



**CONTRATTI A TERMINE E CAUSALI:** i primi attesi chiarimenti del Ministero del Lavoro forniti con la Circolare n. 9 del 9 Ottobre 2023.



**BONUS COLONNINE:** contributi per l'acquisto e l'installazione di infrastrutture per la ricarica dei veicoli alimentati ad energia elettrica.



**SALUTE, SICUREZZA SUL LAVORO E COVID-19:** il punto sulla gestione dei contagi in azienda, aggiornamento Ottobre 2023.



**CBAM - Carbon Border Adjustment Mechanism** (*“meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere”*): dal 1° Ottobre in vigore la nuova normativa sulle importazioni Extra-UE di prodotti regolamentati.



## CONTRATTI A TERMINE E CAUSALI: i primi attesi chiarimenti del Ministero del Lavoro forniti con la Circolare Direttoriale n.9 del 9 Ottobre 2023.

### Il punto

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato la [Circolare-n-9-del-09-ottobre-2023.pdf](#), con la quale fornisce alcuni chiarimenti in merito alla **disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato**, dopo le modifiche apportate dalla Legge n. 85/2023 di conversione del Decreto Legge n. 48/2023 (cd. Decreto Lavoro). Tali modifiche riguardano i limiti di durata, l'utilizzo delle causali, il ruolo della contrattazione collettiva, il trattamento dell'apprendistato e dello staff leasing, nonché la gestione di proroghe e rinnovi ed hanno destato più di un **dubbio interpretativo** tra imprese e professionisti, anche riguardo ai periodi di durata del contratto a cavallo del 5 Maggio 2023, data di entrata in vigore del D.L. n.48/2023. Il Ministero del Lavoro, con questa Circolare, è finalmente intervenuto per fornire chiarimenti sulla corretta applicazione delle nuove regole. Vediamo con quali precisazioni.



**Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato** nel quale è prevista una data-termine. Poiché la forma ordinaria del rapporto di lavoro subordinato è costituita dal contratto a tempo indeterminato, la previsione di un termine è subordinata al rispetto di alcune regole, incluso il fatto che, **se non risulta da atto scritto, il contratto a tempo determinato è nullo**, ad eccezione dei rapporti di lavoro di durata inferiore a 12 giorni. **La disciplina è stata modificata** dalla legge n. 85/2023, di conversione del D.L. 48/23, in relazione alla quale sono stati forniti i qui descritti chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

### Limiti di durata

Quindi, a decorrere dal 5 Maggio, data di entrata in vigore del D.L. 48/2023, **il contratto a tempo determinato può essere stipulato senza alcuna causale, se di durata fino a 12 mesi**, con possibilità di estensione a 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle causali previste dall'Art. 24 del Decreto Lavoro, vale a dire:

### Nuove causali

- **nei casi previsti dai contratti collettivi;**
- **in assenza delle previsioni della contrattazione collettiva sopra citate nei CCNL applicati in azienda e, comunque, entro il 30 aprile 2024**, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti (\*);
- **in caso di sostituzione di altri lavoratori.**

(\*) Ai sensi di tale disposizione, si evidenzia che le parti individuali possono avvalersi solo temporaneamente di tale possibilità, cioè **entro la data del 30 aprile 2024**, consentendo in tal modo alle Parti Sociali di adeguare alla nuova disciplina i contratti collettivi sopra richiamati, le cui previsioni costituiscono fonte privilegiata in questa materia.

Tale data è da intendersi come **riferita alla stipula del contratto di lavoro**, la cui durata, pertanto, potrà anche andare oltre il 30 Aprile 2024.

Le **“vecchie causali”** ancora presenti in qualche CCNL a cui faceva riferimento la precedente disciplina (ad esempio, il c.d. “Decreto Dignità”) devono ritenersi **“implicitamente superate”** dalla nuova disciplina prevista dal D.L. 48/2023.

**Nuove regole  
per le  
proroghe**

Una volta raggiunti i 24 mesi di durata massima, **può essere concluso un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi**, a condizione che **la sottoscrizione avvenga presso la competente sede territoriale dell'Ispektorato del Lavoro** (c.d. "deroga assistita").

**Diversamente, il rapporto di lavoro si ritiene convertito a tempo indeterminato**, poichè, come la Circolare precisa, il limite massimo di durata del rapporto **tra il medesimo datore di lavoro ed il medesimo lavoratore rimane di 2 anni e non oltre**.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, **con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi**.

La proroga - come già evidenziato in precedenza - può avvenire liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle citati causali che legittimano la sottoscrizione di un nuovo contratto a termine.

**Contratti  
stipulati prima  
del 5 Maggio**

Il Ministero del Lavoro ha poi chiarito che **eventuali rapporti di lavoro a termine intercorsi tra le medesime parti, in forza di contratti stipulati prima del 5 Maggio 2023, non concorrono al raggiungimento del termine di dodici mesi** entro il quale viene consentito liberamente il ricorso al contratto di lavoro a termine. Ne deriva che, **a decorrere dal 5 Maggio 2023**, i datori di lavoro potranno liberamente fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di dodici mesi, senza necessità di apporre causali, **indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5 Maggio 2023**, ferma restando la durata massima dei contratti a tempo determinato prevista dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Tale previsione riguarda sia i rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine, sia le proroghe di contratti già in essere.

**Ad esempio**, se successivamente al 5 Maggio 2023 sia venuto a scadenza un contratto di lavoro a termine instaurato prima di tale data, lo stesso contratto, in virtù della disposizione entrata in vigore il 4 luglio 2023 - data di entrata in vigore della L. 85/23 - potrà essere rinnovato o **prorogato "liberamente" per ulteriori dodici mesi**.

Diversamente, **sempre a titolo di esempio**, se nel periodo intercorrente tra il 5 Maggio 2023 e il 4 Luglio 2023, le parti abbiano già rinnovato o prorogato un rapporto di lavoro a termine per sei mesi, le stesse avranno la possibilità di fare ricorso al contratto a termine **per un ulteriore periodo non superiore a sei mesi "senza condizioni"**. È dunque al momento in cui è stato stipulato il contratto di lavoro - se anteriormente al 5 Maggio 2023 o a decorrere da tale data - che deve farsi riferimento per l'applicazione di questa previsione. Infatti, secondo la Circolare, la definizione "**contratti stipulati**" deve essere riferita **sia ai rinnovi di precedenti contratti a termine, sia alle proroghe di contratti in essere**.

**La proroga** deve altresì essere riferita alla **stessa attività lavorativa per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato** e, come sempre, l'indicazione della causale è necessaria solo quando il termine complessivo superi i 12 mesi.

**Chiarimenti  
sul lavoro  
somministrato**

La Circolare interviene a fornire chiarimenti anche sulla **somministrazione di lavoro a tempo indeterminato**, con l'obiettivo di superare alcune limitazioni per particolari categorie di lavoratori. In primo luogo, viene chiarito che ai fini del rispetto del limite del 20% previsto, **non rilevano i lavoratori somministrati assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto di apprendistato**. Inoltre, viene aggiunto un nuovo periodo **che esclude espressamente l'applicabilità di limiti quantitativi per la somministrazione a tempo indeterminato di alcune categorie di lavoratori svantaggiati**, tassativamente individuate, per le quali ricorra, in via alternativa, una delle seguenti condizioni:

- a) siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) abbiano superato i 50 anni di età;
- e) siano adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- f) siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- g) appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

Rientrano, invece, nella categoria di **lavoratori molto svantaggiati** i soggetti che sono **privi da almeno ventiquattro mesi di un impiego regolarmente retribuito** e quelli che, privi da almeno dodici mesi di un impiego regolarmente retribuito, appartengono a una delle categorie indicate dalle lettere da b) a g) appena richiamate.

Pertanto, i soggetti menzionati potranno essere **somministrati a tempo indeterminato anche oltre il limite generale del 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza** presso l'utilizzatore al primo gennaio dell'anno di stipula del contratto di somministrazione.

Tabella riepilogativa	Caratteristiche e durata contratti a tempo determinato
Durata massima	24 mesi, salvo diversa previsione dei CCNL.
Durata prorogata a 36 mesi	Confermata la possibilità di un ulteriore contratto a termine, di durata pari a 12 mesi (una volta raggiunti i 24 mesi) da stipulare presso l'Ispettorato del Lavoro.
Proroghe ammesse	Confermato il numero massimo di 4 proroghe nei 24 mesi.
Causali	- Le <b>“vecchie causali”</b> ancora presenti in qualche CCNL devono ritenersi <b>“implicitamente superate”</b> dalla nuova disciplina. - Possibili <b>nuove causali attraverso la contrattazione collettiva</b> . - La causale <b>“sostituzione altri lavoratori”</b> resta vietata in relazione ai lavoratori in sciopero e il datore di lavoro ha l'obbligo di precisare nel contratto di lavoro le ragioni concrete ed effettive della sostituzione.
Periodo transitorio - dal 5 maggio 2023	<b>I contratti stipulati prima del 5 Maggio 2023 non concorrono al raggiungimento del termine di dodici mesi</b> entro il quale viene consentito liberamente il ricorso al contratto di lavoro a termine.



## **BONUS COLONNINE: contributi per l'acquisto e l'installazione di infrastrutture per la ricarica dei veicoli alimentati ad energia elettrica.**

### **Il punto**

Con i **Decreti Direttoriali n.160797 e n. 160809 del 10 Ottobre 2023**, il **MASE – Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica** – ha dato operatività al così detto **“BONUS COLONNINE”**, che sostiene l'acquisto e l'installazione di infrastrutture di ricarica di veicoli elettrici da parte di **imprese e professionisti**. Le domande potranno essere inviate **dal 26 Ottobre 2023**. Di seguito, una breve sintesi del provvedimento.



### **Caratteristiche del bonus**

Il **Bonus Colonnine per imprese e professionisti** sostiene l'acquisto e l'installazione di infrastrutture di ricarica (colonnine e wall box) di veicoli elettrici, per un importo pari al **40%** delle spese ammissibili.

**Le spese**, per essere ammissibili, devono essere state sostenute **successivamente al 4 novembre 2021**, data di entrata in vigore del Decreto Ministeriale 25 agosto 2021, n. 358 istitutivo del provvedimento, al netto di IVA, ed oggetto di fatturazione elettronica per:

- 1. l'acquisto e messa in opera di infrastrutture di ricarica**, comprese le spese per l'installazione delle colonnine, gli impianti elettrici, le opere edili strettamente necessarie, gli impianti e i dispositivi per il monitoraggio;
- 2. la connessione alla rete elettrica** (nel limite massimo del 10%);
- 3. le spese di progettazione, direzione lavori, sicurezza e collaudi** (nel limite massimo del 10%).

### **Beneficiari**

Le agevolazioni sono rivolte a:

- A. imprese di qualunque dimensione**, operanti in tutti i settori e su tutto il territorio italiano, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa;
- B. professionisti** in possesso dei requisiti previsti dalla normativa.

### **Risorse**

Le risorse disponibili sono pari a **87,5 milioni** e sono così ripartite:

- 70 milioni** di euro per l'acquisto e l'installazione di infrastrutture di ricarica di valore complessivo inferiore a **375.000 euro** da parte di **imprese**;
- 8,75 milioni** di euro per l'acquisto e l'installazione di infrastrutture di ricarica di valore complessivo pari o superiore a **375.000 euro** da parte di **imprese**;
- 8,75 milioni** di euro per l'acquisto e l'installazione di infrastrutture di ricarica da parte di **professionisti**.

### **Entità e forma della agevolazione**

Il contributo in conto capitale può essere concesso per un importo pari al **40% delle spese ammissibili** sopra indicate, inerenti all'acquisto e alla messa in opera di infrastrutture di ricarica. Si considerano i seguenti costi specifici massimi ammissibili:

- infrastrutture di ricarica in corrente alternata** di potenza da **7,4 kW a 22kW** inclusi:

<p><b>Modalità e date di presentazione</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>wallbox con un solo punto di ricarica: 2.500 €</b> per singolo dispositivo;</li> <li>- <b>colonnine con due punti di ricarica: 8.000 €</b> per singola colonnina.</li> </ul> <p>▪ <b>infrastrutture di ricarica in corrente continua:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fino a 50 kW: <b>1000 €/kW</b>;</li> <li>- oltre 50 kW: <b>50.000 €</b> per singola colonnina;</li> <li>- oltre 100 kW: <b>75.000 €</b> per singola colonnina.</li> </ul> <p>Saranno <b>diversi i canali per la trasmissione delle domande</b> di accesso al bonus.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Per le <b>imprese</b>, la compilazione avverrà mediante il <b>sito Invitalia</b>, gestore della misura per conto del MASE.</li> <li>▪ I <b>professionisti</b> dovranno invece inviare istanza tramite <b>PEC</b>, all'indirizzo: <a href="mailto:CRE1@postacert.invitalia.it">CRE1@postacert.invitalia.it</a>.</li> </ul> <p>Unica invece la finestra temporale per l'accesso alla misura: si partirà <b>dalle ore 10:00 del 26 Ottobre</b> e ci sarà tempo fino alle <b>ore 17:00 del 30 novembre</b>, data di chiusura dei termini per l'invio delle domande.</p>
--	---

	<p><b>SALUTE, SICUREZZA SUL LAVORO E COVID-19: il punto sulla gestione dei contagi in azienda, aggiornamento Ottobre 2023.</b></p>
--	--

<p><b>Il punto</b></p>	<p><i>Il Ministero della Salute ha aggiornato le modalità di gestione dei casi e dei contatti stretti in caso COVID-19. Nuove <b>regole che impattano anche nella gestione dei lavoratori all'interno degli ambienti di lavoro</b> e che devono essere prese in considerazione dalle imprese anche alla luce dell'aumento, nel mese di settembre, dei casi dovuti all'ultima variante del virus. Vediamo come cambiano le regole in caso di test positivo o nel caso di contatto con casi di COVID, nonché quali sono le normative ancora in vigore per alcune tipologie di lavoratori dipendenti, al fine di evitare la diffusione del virus.</i></p> <p style="text-align: right;"></p> <p>In relazione all'andamento dei contagi, in consistente aumento nel mese di settembre, <b>si ritiene opportuno riassumere e tenere monitorato l'evolversi delle disposizioni che le aziende possono - e in alcuni casi devono - seguire.</b> Allo stato attuale, la tematica COVID-19 è gestita tenendo conto dei seguenti fattori:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> è stato prorogato al <b>31 Dicembre 2023 il diritto allo smart working per i lavoratori dipendenti</b>, pubblici e privati, cd. <b>fragili</b> (D.L. 29 Settembre 2023 n. 132, recante “<i>Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini normativi e versamenti fiscali</i>”);</li> <li><b>2.</b> il <b>Protocollo di Sicurezza Anti-Covid</b>, che è <b>volontario</b>, ma si fanno presenti queste riflessioni:</li> </ol>
------------------------	--

- a. l'opportunità di mantenere ed aggiornare il Protocollo aziendale**, poiché in questo modo il datore di lavoro può dimostrare di aver rispettato **l'art. 2087 del Codice Civile** ("**Tutela delle condizioni di lavoro**. L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro);
- b. l'uso delle mascherine (FFP2) è lasciato alla decisione del lavoratore**. Esclusivamente **nei casi indicati dal medico competente o dal RSPP**, il datore di lavoro è tenuto a imporre ai lavoratori interessati l'utilizzo della mascherina FFP2 e a vigilare sull'osservanza di tale prescrizione (es. *soggetti fragili*);
- c. per la gestione dei casi positivi** valgono le regole della **CIRCOLARE del Ministero della Salute n. 25613 dell'11 Agosto 2023** avente ad oggetto "*Aggiornamento delle misure di prevenzione della trasmissione di SARS-CoV-2*", con la quale:
- **sono state eliminate le regole sull'isolamento per i soggetti positivi** al Covid-19 e sull'autosorveglianza per i contatti stretti di soggetti positivi;
  - **si consiglia ai soggetti positivi di indossare la mascherina** chirurgica o FFP2 (se si entra in contatto con altre persone) e si raccomanda, comunque, di osservare le medesime precauzioni valide per prevenire la trasmissione della gran parte delle infezioni respiratorie;
  - **si consiglia, se si è sintomatici, di "rimanere a casa fino al termine dei sintomi"** (questo può valere anche in ambito lavorativo);
- d. permangono regole più stringenti nelle strutture sanitarie**, dove:
- **l'accesso è libero**, nel rispetto delle modalità organizzative e degli orari di visita previste da ciascuna struttura anche in base alla patologia;
  - i **tamponi** per la ricerca di SARS-CoV-2 sono **obbligatori** per i pazienti che accedono al Pronto Soccorso o al ricovero ospedaliero **già con sintomi**, o che li sviluppano durante la degenza;
  - **fino al 31 dicembre 2023**, c'è l'obbligo di indossare la mascherina per **operatori, visitatori e utenti** all'interno dei **reparti di degenza** delle strutture sanitarie, negli **ambulatori e nei centri specialistici** a cui **afferiscono pazienti fragili o immunodepressi**, nelle sale d'attesa delle strutture sanitarie per i soggetti con **sintomatologia respiratoria**, nelle strutture socio-sanitarie e socio-assistenziali;
  - sono **esonerati dall'obbligo** i bambini di età inferiore ai sei anni, chi abbia patologie o disabilità incompatibili con l'uso della mascherina e chi non possa far uso del dispositivo perché deve comunicare con una persona disabile;
  - l'uso dei dispositivi è invece **raccomandato** all'interno delle sale d'attesa per operatori, accompagnatori e utenti delle strutture sanitarie che **non abbiano sintomi respiratori**.
  - negli **ambulatori dei medici di medicina generale e dei pediatri di libera scelta**, l'eventuale obbligo è a discrezione del medico.



## CBAM – Carbon Border Adjustment Mechanism: dal 1° Ottobre in vigore la nuova normativa sulle importazioni Extra-UE di prodotti regolamentati.

### Il punto

**A partire dal 1° Ottobre 2023 agli importatori dell'UE dei prodotti regolamentati (es. cemento, prodotti siderurgici, alluminio, fertilizzanti, energia elettrica e idrogeno) viene richiesto di dichiarare il volume delle loro importazioni e le emissioni di gas a effetto serra (GHG) incorporate durante la loro produzione, senza però dover pagare alcun adeguamento finanziario, che scatterà dal 2026.**



### Cos'è il CBAM

Con Regolamento UE 2023/956 è stata introdotta una nuova norma sul così detto **“meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere”** denominato CBAM (*“Carbon Border Adjustment Mechanism”*), che rappresenta un elemento essenziale del Green Deal europeo, in cui si colloca l'insieme di proposte *“Fit for 55”* che mirano a ridurre, entro il 2030, le emissioni di gas a effetto serra di almeno il 55% rispetto ai livelli del 1990 e di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050.

Si tratta di un nuovo **tributo ambientale** finalizzato a garantire che gli sforzi di **riduzione delle emissioni di gas serra in ambito UE non siano contrastati da un contestuale aumento delle emissioni al di fuori dei suoi confini** per le merci prodotte nei Paesi Extra UE che vengono importate nell'Unione Europea.

### Due le fasi di implementazione

Il Regolamento prevede due fasi d'implementazione:

- **la fase “transitoria”**, che ha inizio con la data di entrata in vigore del Regolamento (**1° ottobre 2023**) e **terminerà il 31 dicembre 2025**. In tale periodo transitorio il *tributo* non sarà applicato alle merci importate, ma **saranno solo acquisite informazioni sulle quantità dei prodotti in entrata soggetti al CBAM**, compresa la valutazione delle emissioni incorporate. In tale fase inizierà l'attività di **autorizzazione dei soggetti obbligati da parte delle autorità competenti nazionali** (in Italia ha sede presso il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica);
- **la fase “definitiva”**, dal **1° Gennaio 2026**, quando il meccanismo entrerà in funzione in maniera definitiva. In base a quanto previsto dal Regolamento, la prima dichiarazione CBAM, relativa alle merci importate nell'anno civile 2026, dovrebbe essere presentata entro il 31 maggio 2027.

### A quali merci si applicherà la prima fase

Nel periodo iniziale tali previsioni si applicheranno ad **un numero ristretto di merci la cui produzione è caratterizzata da un'alta intensità di carbonio**: cemento, prodotti siderurgici, alluminio, fertilizzanti, energia elettrica e idrogeno.

### Chi deve trasmettere i dati

Durante la prima fase transitoria che iniziata con il 1° Ottobre 2023, gli operatori individuati nell'articolo 2 del Regolamento di Esecuzione, Reg. (UE) 2023/1773 (**l'importatore o il rappresentante indiretto**), saranno tenuti a **raccogliere i dati su base trimestrale** e a trasmetterli alla Commissione: il primo rapporto, con dati riferiti al quarto trimestre 2023, dovrà essere inviato entro la fine del mese di Gennaio 2024.

