

NOTIZIARIO N. 22 - 31 MAGGIO 2024



PROMOZIONE 2024 PER GLI ASSOCIATI.

pag. 3

SINDACALE E PREVIDENZIALE

- ◆ LAVORO MINORILE: RIEPILOGO DELLA NORMATIVA. pag. 4
- ◆ TRATTAMENTO INTEGRATIVO PER I SETTORI TURISMO/RICETTIVO/TERMALE: CODICE TRIBUTO. pag. 11
- ◆ ELEZIONI EUROPEE E AMMINISTRATIVE: LAVORATORI IMPEGNATI AI SEGGI. pag. 12

E' tempo di **ripartenze**
e di nuovi **progetti**
per raggiungere insieme
obiettivi ambiziosi.

Vuoi unirti a noi?

Allora ...

passaparola !



**RACCONTA LA TUA ASSOCIAZIONE
AI TUOI CLIENTI E FORNITORI:**

entrando a far parte del mondo Confimi
potranno usufruire dei nostri servizi
e partecipare a tutte le iniziative
utili a semplificare il loro lavoro.

E PER TE

che hai dedicato tempo ed energie alla tua Associazione
uno **SCONTO** sul contributo associativo 2024.

LAVORO MINORILE: RIEPILOGO DELLA NORMATIVA

Considerato l'incremento del ricorso al lavoro dei minorenni - di seguito indicati «minori» - nel periodo di chiusura delle scuole (in Emilia-Romagna dal 7 giugno al 15 settembre 2024), giova illustrare gli aspetti più significativi della relativa disciplina, prevista dalla legge n. 977/1967.

Tale normativa si applica ai **minori di 18 anni** che hanno un contratto o un rapporto di lavoro (anche speciale: l'apprendistato "di primo livello", per es., di cui si è trattato, da ultimo, su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 18/2024).

Alla luce della particolare tutela riservata ai minori e del fatto che il legislatore utilizza l'espressione "rapporto di lavoro", si ritiene che la legge n. 977/1967 sia applicabile anche ai contratti non di natura subordinata (per es. quello di collaborazione coordinata e continuativa).

I presupposti per l'instaurazione di un rapporto di lavoro con un minore sono fondamentalmente due (art. 1, c. 622, della legge n. 296/2006), strettamente connessi:

- **compimento dell'età minima per l'accesso al lavoro: fissata in 16 anni;**
- **assolvimento dell'obbligo scolastico: l'istruzione deve essere impartita per almeno diecianni.**

Considerata l'età del lavoratore, un profilo particolare riguarda la c.d. "**capacità di agire**", cioè quella di ogni persona di compiere gli atti e le azioni previste dalla legge: con riguardo al rapporto di lavoro deve intendersi come capacità di esercitare i diritti e le azioni che ne derivano.

L'art. 2 del Codice civile stabilisce che la capacità di agire si acquisisce normalmente al raggiungimento della maggiore età (18 anni), salvo che leggi speciali stabiliscano "un'età inferiore in materia di capacità di prestare il proprio lavoro", nel qual caso il soggetto minorenni "è abilitato all'esercizio dei diritti e delle azioni che ne derivano".

Il minore avente l'età minima di ammissione al lavoro (stabilita da una **legge speciale**) può esercitare da solo i diritti e le azioni che ne derivano: farsi rilasciare i certificati medici, rassegnare le dimissioni, rispondere a una contestazione disciplinare, per es.; per quanto concerne il contratto di lavoro subordinato, la dottrina ritiene che il minore acquisisca la capacità di sottoscriverlo alla stessa età prevista dalle disposizioni speciali in tema di capacità a prestare la propria attività.

In base a questa tesi, **l'adolescente** (ovvero il **minore di età compresa tra i 16 e i 18 anni di età non più soggetto all'obbligo scolastico**) ammesso a prestare attività lavorativa potrebbe sottoscrivere il contratto di lavoro in autonomia, senza l'avallo di chi esercita la potestà genitoriale.

Discorso diverso, invece, deve farsi per il **bambino** (il **minore di età inferiore ai 16 anni**): in questo caso si ritiene che, pur essendo di fatto ammesso - come di seguito precisato - per le sole attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario, egli possa esercitare i diritti e le azioni che derivano dal rapporto di lavoro, ivi compresa la sottoscrizione del contratto, solo con l'assistenza dei titolari della potestà genitoriale, considerato che la stessa legge attribuisce ai genitori un ruolo decisivo nell'instaurazione del rapporto di lavoro del figlio (l'art. 4, c. 2 della legge n. 977/1967 prevede, infatti, che il bambino possa essere autorizzato allo svolgimento di attività lavorativa solo "previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale").

L'ammissione al lavoro del minore è subordinata all'effettuazione di una visita medica preventiva che ne accerti l'idoneità alla specifica attività lavorativa cui sarà adibito.

L'idoneità alla mansione del minore deve, inoltre, essere accertata periodicamente fino alla maggiore età, mediante visite da effettuarsi a intervalli non superiori a un anno.

Il giudizio di idoneità o di inidoneità al lavoro dovrà essere comunicato, oltre che al minore e al datore di lavoro, anche ai titolari della potestà genitoriale, che hanno facoltà di richiedere copia della documentazione sanitaria.

Le modalità di effettuazione delle visite mediche si differenziano a seconda che il datore di lavoro sia soggetto o meno all'obbligo di sorveglianza sanitaria ai sensi del Testo unico su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/2008):

- datore di lavoro soggetto all'obbligo di sorveglianza sanitaria: la visita sanitaria deve essere svolta dal medico competente nominato in azienda;
- datore di lavoro non soggetto all'obbligo di sorveglianza sanitaria: tutte le visite (quella precedente l'assunzione e le periodiche) devono essere effettuate, a cura e spese del datore di lavoro, presso l'Asl territorialmente competente ovvero presso un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

Il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro e comunque in occasione di ogni modifica rilevante delle condizioni di lavoro, è tenuto a effettuare la "valutazione dei rischi" prevista dagli artt. 28 e ss. del d.lgs. n. 81/2008 (art. 7 legge n. 977/1967), con particolare riguardo a:

- sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;
- attrezzature e sistemazione del luogo e del posto di lavoro;
- natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici;
- movimentazione manuale dei carichi;
- sistemazione, scelta, utilizzazione e manipolazione delle attrezzature di lavoro, specificatamente di agenti, macchine, apparecchi e strumenti;
- pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro;
- situazione della formazione e dell'informazione dei minori.

Gli adolescenti sono soggetti alle seguenti limitazioni:

- non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata né alle lavorazioni attuate "con turni a scacchi" (ove questo sistema di lavorazione sia consentita dai contratti collettivi di lavoro, la partecipazione dei minori può essere autorizzata dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro - art. 19 legge n. 977/1967);
- non possono essere adibiti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I alla legge n. 977/1967^(*) (art. 6 legge n. 977/1967). In particolare, l'adolescente non può essere adibito:
 - a lavorazioni che comportino un'esposizione:
 - al rumore a un livello superiore a 90 dbA;
 - ad agenti etichettati come molto tossici, tossici, corrosivi, esplosivi, estremamente infiammabili;
 - ad agenti nocivi e irritanti etichettati con le frasi di rischio riportate nell'Allegato I;
 - ai processi e ai lavori elencati nel punto II dell'Allegato I.

Il divieto di adibizione degli adolescenti alle lavorazioni, ai processi lavorativi e ai lavori di cui all'Allegato I non opera nei casi in cui sussistano le seguenti condizioni, non alternative (art. 6, commi 2 e 3, legge n. 977/1967):

- lo svolgimento di dette lavorazioni abbia una finalità di carattere didattico o formativo;
- l'attività si protragga solo per il tempo strettamente necessario alla formazione in aula o in laboratorio ovvero negli ambienti di stretta pertinenza del datore di lavoro;
- venga garantito il rispetto delle condizioni di salute e sicurezza previste dalla vigente legislazione;
- sia stata acquisita apposita autorizzazione preventiva da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, previo parere acquisito dall'Asl competente per territorio in ordine al rispetto da parte del datore di lavoro della normativa in materia di igiene e sicurezza. L'autorizzazione in questione non è necessaria nel caso in cui l'ente formatore incaricato sia un istituto di istruzione e formazione professionale;
- l'attività si effettui sotto la sorveglianza di un formatore competente anche per la materia della sicurezza e della salute.

Il lavoro dei bambini è sempre vietato, tranne nella particolare ipotesi del loro impiego in attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario che, a determinate condizioni, può essere ammesso (art. 4, c. 1, legge n. 977/1967). Il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro, infatti, può autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale, l'impiego dei bambini nelle suddette attività purché non venga pregiudicata la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale (art. 4, c. 2, legge n. 977/1967). L'autorizzazione, che è valida esclusivamente per il tempo strettamente necessario allo svolgimento dell'attività e comunque nei limiti indicati dall'autorizzazione stessa, deve essere esibita a vista in caso di ispezione.

Una volta ottenuta l'autorizzazione, l'impiego dei minori in attività culturali o similari deve comunque avvenire nel rispetto delle seguenti disposizioni:

- l'idoneità allo svolgimento dell'attività lavorativa deve essere accertata mediante visita medica preventiva (art. 8, c. 1, legge n. 977/1967);
- l'attività lavorativa non può protrarsi oltre le ore 24 e comunque, a prestazione compiuta, deve essere garantito un riposo di almeno 14 ore consecutive (art. 17, c. 1, legge n. 977/1967).

Per il minore occupato in attività culturali o similari è prevista la possibilità di fruizione del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica (art. 22, c. 3, legge n. 977/1967).

Una volta accertata la presenza dei presupposti per l'assunzione dei minori, il rapporto di lavoro è soggetto alle medesime disposizioni previste per la generalità dei lavoratori subordinati, salvo quanto di seguito indicato.

A. Orario di lavoro

L'orario di lavoro degli **adolescenti non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali** (art. 18, c. 2, legge n. 977/1967): di fatto, quindi, per un minorenni a tempo pieno non è ammesso il ricorso al lavoro straordinario (su base giornaliera e settimanale), salvo che il contratto collettivo applicato dal datore non preveda un orario normale settimanale inferiore alle 40 ore (nel qual caso, ovviamente, sarà consentito svolgere lavoro straordinario fino al raggiungimento del limite di 40 ore previsto dalla legge).

Per i **bambini** l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 ore settimanali.

B. Riposi intermedi

L'orario di lavoro dei bambini e degli adolescenti non può durare, senza interruzione, più di 4 ore e mezza (art. 20 legge n. 977/1967). Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno un'ora, riducibile a mezz'ora dai contratti collettivi o, in mancanza, dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro, quando il lavoro non presenti caratteri di pericolosità o gravosità.

C. Lavoro notturno

L'art. 17 della legge n. 977/1967 vieta di adibire i minori al "lavoro notturno", ossia il periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7 (art. 15, c. 2, legge n. 977/1967).

Ai sensi del citato art. 15, *"al di fuori degli intervalli previsti dalla legge, il periodo di riposo notturno può essere interrotto soltanto nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata"*.

L'unica eccezione prevista al divieto di lavoro notturno è l'ipotesi di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda (art. 17, c. 2, legge n. 977/1967), nel qual caso il minore può essere eccezionalmente adibito al lavoro notturno (quindi anche nelle fasce 22-6 o 23-7) a condizione che:

- abbia compiuto almeno i 16 anni;
- l'adibizione avvenga *"...per il tempo strettamente necessario..."* a rimuovere l'impedimento al funzionamento dell'azienda;
- la lavorazione da affidare al minore *"sia temporanea e non ammetta ritardi..."*;
- per svolgere i compiti necessari alla rimozione della causa di forza maggiore *"...non siano disponibili lavoratori adulti..."*.

In tale ipotesi il datore di lavoro deve comunque darne immediata comunicazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, indicando la causa ritenuta di forza maggiore, i nominativi dei minori eventualmente impiegati e le ore per cui sono stati impiegati.

Al minore adibito in via eccezionale al lavoro notturno spetta in ogni caso un equivalente periodo di riposo compensativo, che deve essere fruito entro 3 settimane, oltre alle maggiorazioni retributive per la prestazione effettuata.

D. Il riposo settimanale

I minori hanno diritto a un riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendenti la domenica (art. 22 legge n. 977/1967). Tale periodo minimo di riposo può essere ridotto in presenza di comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. In entrambe le ipotesi, i periodi di riposo possono essere interrotti in caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 22, c. 1, legge n. 977/1967).

E. Le ferie

La disciplina delle ferie per gli **adolescenti** è analoga a quella prevista per la generalità degli altri

lavoratori. Fanno eccezione i **bambini** che, qualora ne sia ammessa l'attività lavorativa, hanno diritto a un periodo annuale di ferie non inferiore a 30 giorni (art. 23 legge n. 977/1967).

F. La maternità-paternità

La disciplina da osservare in caso di maternità/paternità è identica a quella prevista per la generalità delle altre lavoratrici/degli altri lavoratori.

Le sanzioni

La violazione della normativa in tema di lavoro minorile comporta, a carico del datore di lavoro, l'applicazione di un sistema sanzionatorio in parte penale e in parte amministrativo (art. 26 legge n. 977/1967).

Le violazioni possono essere di due tipi:

- illeciti di natura amministrativa, puniti con una sanzione amministrativa;
- illeciti di natura penale puniti:
 - con l'arresto fino a 6 mesi;
 - con la pena alternativa dell'arresto fino a 6 mesi o dell'ammenda.

Nella tabella che segue riportiamo il complesso sanzionatorio previsto per le violazioni in tema di lavoro dei minori.

VIOLAZIONI PUNITE CON ARRESTO FINO A 6 MESI	
Violazione commessa	Norma di riferimento
Divieto di adibire i minori al lavoro	art. 4, c. 1
Divieto di adibire gli adolescenti alle lavorazioni indicate nell'Allegato I	art. 6, c. 1
Divieto di far proseguire il lavoro al minore risultato non idoneo a seguito di visita medica	art. 8, c. 7
VIOLAZIONI PUNITE CON ARRESTO NON SUPERIORE A SEI MESI O CON L'AMMENDA FINO A EURO 5.164	
Violazione commessa	Norma di riferimento
Età minima per l'ammissione al lavoro	art. 3
Svolgimento da parte degli adolescenti delle lavorazioni indicate nell'Allegato I senza la sorveglianza di formatori competenti	art. 6, c. 2
Mancata comunicazione delle informazioni di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 626/1994 ⁽¹⁾ ai titolari della potestà genitoriale	art. 7, c. 2
Mancata effettuazione visita medica	art. 8, commi 1, 2, 4 e 5
Lavoro notturno	art. 15, c. 1
Lavoro notturno dei minori impiegati nelle attività di cui all'art. 4, c. 2, oltre le ore 24 o mancata concessione del periodo di riposo	art. 17, c. 1
Mancato rispetto dei limiti in tema di orario di lavoro	art. 18
Adibizione dei minori a lavori gravosi e pericolosi per più di 3 ore senza interruzione	art. 21
Mancata concessione riposo settimanale	art. 22
VIOLAZIONI PUNITE CON LA SANZIONE AMMINISTRATIVA DA 516 A 2.582 EURO	
Violazione commessa	Norma di riferimento
Comunicazioni riguardanti il giudizio sull'idoneità del minore al lavoro	art. 8, c. 6

Rispetto delle condizioni richieste per lo svolgimento da parte degli adolescenti di lavoro notturno nei casi di forza maggiore	art. 17, c. 2
Divieto di adibire gli adolescenti al trasporto di pesi oltre un certo limite e a lavorazioni con il sistema dei turni a scacchi	art. 19
Mancata concessione riposi intermedi	art. 20, commi 1 e 2
<p>⁽¹⁾ A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008 la norma in esame è confluita nell'art. 36 del Testo unico sulla sicurezza.</p> <p>Chiunque, senza l'autorizzazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, adibisce al lavoro i minori nei casi previsti dall'art. 4, c. 2, o fa svolgere agli adolescenti le attività di cui all'Allegato I (art. 6, c. 3, legge n. 977/1967), è punito con la sanzione amministrativa fino a euro 2.582 (art. 26, commi 4 e 5, legge n. 977/1967).</p>	

(*) Allegato I.

I. Mansioni che espongono ai seguenti agenti:

1. Agenti fisici:

a) atmosfera a pressione superiore a quella naturale, ad esempio in contenitori sotto pressione, immersione sottomarina, fermo restando le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956, n. 321;

b) rumori con esposizione media giornaliera superiore a 90 decibel LEP-d.

2. Agenti biologici:

a) agenti biologici dei gruppi di rischio 3 e 4 ai sensi dell'articolo 268 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

3. Agenti chimici:

a) sostanze e miscele che soddisfano i criteri di classificazione del regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio in una o più delle seguenti classi di pericolo e categorie di pericolo con una o più delle seguenti indicazioni di pericolo:

- tossicità acuta, categorie 1, 2 o 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331);
- corrosione della pelle, categorie 1 A, 1 B o 1C (H314);
- gas infiammabile, categorie 1 o 2 (H220, H221);
- aerosol infiammabili, categoria 1 (H222);
- liquido infiammabile, categorie 1 o 2 (H224, H225);
- esplosivi, categoria "esplosivo instabile", o esplosivi delle divisioni 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205);
- sostanze e miscele autoreattive, di tipo A, B, C o D (H240, H241, H242);
- perossidi organici, di tipo A o B (H240, H241);
- tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione singola, categorie 1 o 2 (H370, H371);
- tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione ripetuta, categorie 1 o 2 (H372, H373);
- sensibilizzazione delle vie respiratorie, categoria 1, sottocategorie 1 A o 1 B (H334);
- sensibilizzazione della pelle, categoria 1, sottocategorie 1 A o 1B (H317);
- cancerogenicità, categorie 1 A, 1 B o 2 (H350, H350i, H351);
- mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1 A, 1 B o 2 (H340, H341);
- tossicità per la riproduzione, categorie 1 A o 1 B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).

b) sostanze e miscele di cui al Titolo IX, Capo II, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

c) piombo e composti;

d) amianto.

II. Processi e lavori:

1) Processi e lavori di cui all'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.)

- 2) Lavori di fabbricazione e di manipolazione di dispositivi, ordigni ed oggetti diversi contenenti esplosivi, fermo restando le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 302.
- 3) Lavori in serragli contenenti animali feroci o velenosi nonché condotta e governo di tori e stalloni.
- 4) Lavori di mattatoio.
- 5) Lavori comportanti la manipolazione di apparecchiature di produzione, di immagazzinamento o di impiego di gas compressi, liquidi o in soluzione.
- 6) Lavori su tini, bacini, serbatoi, damigiane o bombole contenenti agenti chimici di cui al punto I.3.
- 7) Lavori comportanti rischi di crolli e allestimento e smontaggio delle armature esterne alle costruzioni.
- 8) Lavori comportanti rischi elettrici da alta tensione come definita dall'art. 268 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547.
- 9) Lavori il cui ritmo è determinato dalla macchina e che sono pagati a cottimo.
- 10) Esercizio dei forni a temperatura superiore a 500 C come ad esempio quelli per la produzione di ghisa, ferroleghie, ferro o acciaio; operazioni di demolizione, ricostruzione e riparazione degli stessi; lavoro ai laminatoi.
- 11) Lavorazioni nelle fonderie.
- 12) Processi elettrolitici.
- 13) *Numero soppresso dal d.lgs. 18 agosto 2000, n. 262*
- 14) Produzione dei metalli ferrosi e non ferrosi e loro leghe.
- 15) Produzione e lavorazione dello zolfo.
- 16) Lavorazioni di escavazione, comprese le operazioni di estirpazione del materiale, di collocamento e smontaggio delle armature, di conduzione e manovra dei mezzi meccanici, di taglio dei massi.
- 17) Lavorazioni in gallerie, cave, miniere, torbiere e industria estrattiva in genere.
- 18) Lavorazione meccanica dei minerali e delle rocce, limitatamente alle fasi di taglio, frantumazione, polverizzazione, vagliatura a secco dei prodotti polverulenti.
- 19) Lavorazione dei tabacchi.
- 20) Lavori di costruzione, trasformazione, riparazione, manutenzione e demolizione delle navi, esclusi i lavori di officina eseguiti nei reparti a terra.
- 21) Produzione di calce ventilata.
- 22) Lavorazioni che espongono a rischio silicotigeno.
- 23) Manovra degli apparecchi di sollevamento a trazione meccanica, ad eccezione di ascensori e montacarichi.
- 24) Lavori in pozzi, cisterne ed ambienti assimilabili.
- 25) Lavori nei magazzini frigoriferi.
- 26) Lavorazione, produzione e manipolazione comportanti esposizione a prodotti farmaceutici.
- 27) Condotta dei veicoli di trasporto, con esclusione di ciclomotori e motoveicoli fino a 125 cc., in base a quanto previsto dall'articolo 115 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e di macchine operatrici semoventi con propulsione meccanica, nonché lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione che sono in moto.
- 28) Operazioni di metallizzazione a spruzzo.
- 29) Legaggio e abbattimento degli alberi.
- 30) Pulizia di camini e focolai negli impianti di combustione.
- 31) Apertura, battitura, cardatura e pulitura delle fibre tessili, del crine vegetale ed animale, delle piume e dei peli.
- 32) Produzione e lavorazione di fibre minerali e artificiali.
- 33) Cernita e tritramento degli stracci e della carta usata senza l'uso di adeguati dispositivi di protezione individuale.
- 34) Lavori con impieghi di martelli pneumatici, mole ad albero flessibile e altri strumenti vibranti; uso di pistole fissachiodi di elevata potenza.
- 35) Produzione di polveri metalliche.
- 36) Saldatura e taglio dei metalli con arco elettrico o con fiamma ossidrica o ossiacetilenica.
- 37) Lavori nelle macellerie che comportano l'uso di utensili taglienti, seghe e macchine per tritare.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO PER I SETTORI TURISMO/RICETTIVO/TERMALE: CODICE TRIBUTO

A favore dei dipendenti del comparto del turismo, **ivi inclusi gli stabilimenti termali**, e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, l'art. 1, commi 21 e 22, della legge n. 213/2023 ^[*] prevede un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro: **(i)** notturno; **(ii)** straordinario effettuato nei giorni festivi (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 1 e 12 del 2024).

La misura è riferita esclusivamente alle prestazioni rese dall'1 gennaio al 30 giugno 2024 e si applica agli occupati del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2023, a euro 40.000.

Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore - che attesta per iscritto l'importo del reddito dipendente conseguito nel 2023 (comma 23) - e quindi **compensa (con l'erario) il corrispondente credito** maturato per effetto dell'erogazione (comma 24).

Per effettuare la compensazione mediante modello F24, da presentare solo tramite i servizi telematici resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate, **dovrà essere utilizzato il codice tributo "1702"**, denominato *"Credito maturato dai sostituti d'imposta per l'erogazione del trattamento integrativo speciale del lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi - articolo 39-bis del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, e articolo 1, comma 24, della legge 30 dicembre 2023, n. 213"* ([risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 20/5/2024 n. 26/E](#)).

^[*] **Art. 1, commi 21 e 22, della legge n. 213/2023**

21. Al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024 ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287, e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, effettuate nei giorni festivi.

22. Le disposizioni di cui al comma 21 si applicano a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2023, a euro 40.000.

ELEZIONI EUROPEE E AMMINISTRATIVE: LAVORATORI IMPEGNATI AI SEGGI

Di seguito si riepiloga la normativa applicabile ai lavoratori dipendenti impegnati nelle operazioni relative alle elezioni europee e (limitatamente ad alcuni comuni) amministrative che si terranno sabato 8 (dalle ore 15,00 alle ore 23,00) e domenica 9 giugno 2024 (dalle ore 07,00 alle ore 23,00).

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali (nominati presidente, segretario, scrutatore di seggio ovvero rappresentante di lista o di gruppo) hanno diritto a assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni (art. 119 del D.P.R. n. 361/1957, interpretato in modo autentico dall'art. 1 della legge n. 69/1992).

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel citato periodo sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Per i giorni in cui è occupato nello svolgimento delle operazioni elettorali, il dipendente ha diritto: a) alla normale retribuzione, per quelli lavorativi; b) a riposi compensativi, per quelli non lavorativi.

Il datore di lavoro ha la possibilità di scegliere uno tra i due seguenti trattamenti:

- 1) pagamento della retribuzione relativa a tutte le giornate in cui si sono svolte le operazioni elettorali;
- 2) riposo compensativo retribuito per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali (oltre, ovviamente, alla retribuzione relativa ai giorni lavorativi).

Pertanto, il dipendente che parteciperà alle operazioni elettorali, **da sabato 8** - l'insediamento del seggio avverrà alle ore 09,00 - **a lunedì 10 giugno** (certamente per le elezioni amministrative ^[*], per quelle europee se le operazioni di spoglio e scrutinio delle schede si protrarranno oltre le 24,00 di domenica 9), beneficerà:

- a) delle indennità corrispostegli dallo Stato;
- b) della normale retribuzione relativa al lunedì, qualora tale giorno sia lavorativo;
- c) di due giorni di riposo compensativo a fronte dell'attività prestata ai seggi il sabato e la domenica, qualora tali due giorni siano non lavorativi; oppure, in alternativa, della relativa retribuzione.

Il conteggio dei giorni di assenza verrà effettuato sulla base di adeguata documentazione presentata dal dipendente, che al datore di lavoro deve consegnare il certificato di chiamata al seggio e successivamente esibirne la copia firmata dal suo presidente, con l'indicazione delle giornate di effettiva presenza e il suo orario di chiusura.

I lavoratori che devono recarsi a votare in comuni diversi da quello del luogo di lavoro, possono ottenere permessi non retribuiti per lo specifico scopo.

[*] Per i comuni interessati, infatti, le operazioni di scrutinio inizieranno alle ore 14,00 di lunedì 10 giugno 2024 (art. 1 d.l. n. 7/2024, convertito, con modificazioni, in legge n. 38/2024).