

NOTIZIARIO N. 31 - 5 AGOSTO 2022

AFFARI GENERALI



Convenzione UPS – Confimi Industria: codici promozionali extra fino al 31.08.22. pag. 3

AMBIENTE E SICUREZZA



REACH: aggiornamento Candidate List delle sostanze estremamente preoccupanti. pag. 6



INAIL: Modello OT23/2023, nota 7507/2022 del 01/08/2022. pag. 8



CONAI: nuove semplificazioni procedurali. pag. 12

- ◆ CONAI: linee guida sulla direttiva SUP (Single Use Plastics). pag. 13
- ◆ Sicurezza sul lavoro: ponteggi di facciata, report INAIL – analisi dei requisiti pag. 14
- ◆ Sicurezza sul lavoro: aggiornato l'elenco dei soggetti abilitati alle verifiche periodiche delle attrezzature. pag. 16
- ◆ Ambiente: rifiuti da fosse settiche, precisazioni ministeriali sul documento di trasporto. pag. 17

ENERGIA



- ◆ Crediti di Imposta introdotti dai “decreti energia” per l'acquisto di prodotti energetici. pag. 20

FINANZA AGEVOLATA



BREVETTI+ DISEGNI+ E MARCHI+
Apertura bandi MISE: settembre – ottobre 2022.



pag. 21

SINDACALE E PREVIDENZIALE



Decreto attuativo della direttiva UE sulle «condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili»: circolare esplicativa (su obblighi informativi dei datori di lavoro e prescrizioni minime a tutela dei lavoratori) e testo del provvedimento. pag. 26



Maternità, paternità, congedo parentale e novità in vigore dal 13 agosto 2022: prime indicazioni INPS. pag. 51

- ◆ Assegno per il nucleo familiare e suo riconoscimento ai lavoratori extracomunitari, titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, per i familiari residenti in paese terzo: indicazioni INPS in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 67/2022. pag. 57
- ◆ Versamenti in scadenza dall'1 al 20 agosto 2022: facoltà di effettuarli, senza maggiorazione, lunedì 22 agosto 2022. pag. 66
- ◆ Contratto a tempo determinato: vietato il periodo di prova per il «rinnovo» del rapporto, in cui il lavoratore è addetto a mansioni già svolte in precedenza, decorrente dal 13 agosto 2022. pag. 67



**CONVENZIONE UPS – CONFIMI INDUSTRIA
CODICI PROMOZIONALI EXTRA FINO AL 31.08.22**

In virtù della convenzione sottoscritta dalla nostra Confederazione con UPS, leader globale nel mondo della logistica, ricordiamo alle aziende associate la possibilità di avvalersi di tariffe particolarmente agevolate per i servizi di trasporto pacchi e spedizioni a livello nazionale ed internazionale.

In occasione del decimo anniversario della fondazione di Confimi, UPS ha deciso di offrire dei **codici promozionali**, ciascuno dei quali offre **uno sconto del 10%**, per testare il loro servizio attraverso la nuova piattaforma digitale self-service, disegnata per piccole aziende e privati, che offre semplicità, comodità e le tariffe più basse di sempre.

Come funziona il codice promozionale?

E' necessario collegarsi al sito <https://www.ups.com/it/it/smallbusiness/home.page> ed elaborare la propria spedizione inserendo i dati di mittente e di destinatario. Prima del pagamento va inserito il codice sconto fornito e in automatico si avrà il 10% di sconto sulla spedizione. A seguire una pratica guida per spedire.

Condizioni della promozione.

Il codice promozionale può essere utilizzato una sola volta, per spedizioni nazionali o internazionali e si applica a tutti i servizi disponibili <https://www.ups.com/it/it/smallbusiness/home.page>.

Queste tariffe di spedizione scontate sono valide per i clienti con sede in Italia che effettuano **spedizioni online** con UPS.

Non è necessario creare alcun codice cliente nè registrarsi, le spedizioni possono essere fatte pagando con carta di credito.

Offerta valida fino al 31.08.2022 (potrebbero essere applicati costi aggiuntivi caratteristici della spedizione non soggetti a sconto).

Per informazioni è possibile collegarsi al form che segue cliccando [qui](#), lasciando i propri dati e specificando nel commento “Convenzione Confimi”.



UPS per le piccole aziende

Con il nuovo sito **UPS per le piccole aziende** spedire non è mai stato così semplice.

- 1** Vai su [UPS per le piccole aziende](#) e scegli la destinazione del tuo pacco.
- 2** Indica la misura del pacco calcolando il suo volume, non ti verrà chiesto di indicare il peso. Nella versione mobile del nuovo sito è possibile utilizzare la camera del cellulare per calcolare la dimensione del pacco.
- 3** Scegli se effettuare **ritiro e consegna** presso il tuo domicilio, la tua azienda o presso un punto di consegna UPS. Scegliendo la consegna o il ritiro presso un **UPS Access Point** avrai uno **sconto** aggiuntivo e la massima comodità.
- 4** Scegli la velocità di spedizione che preferisci.
- 5** Compresa nel prezzo della spedizione è disponibile una **protezione per danni o perdite** fino a 85€ e puoi estenderla fino a 1000€.





UPS per le piccole aziende

Con il nuovo sito **UPS per le piccole aziende** spedire non è mai stato così semplice.

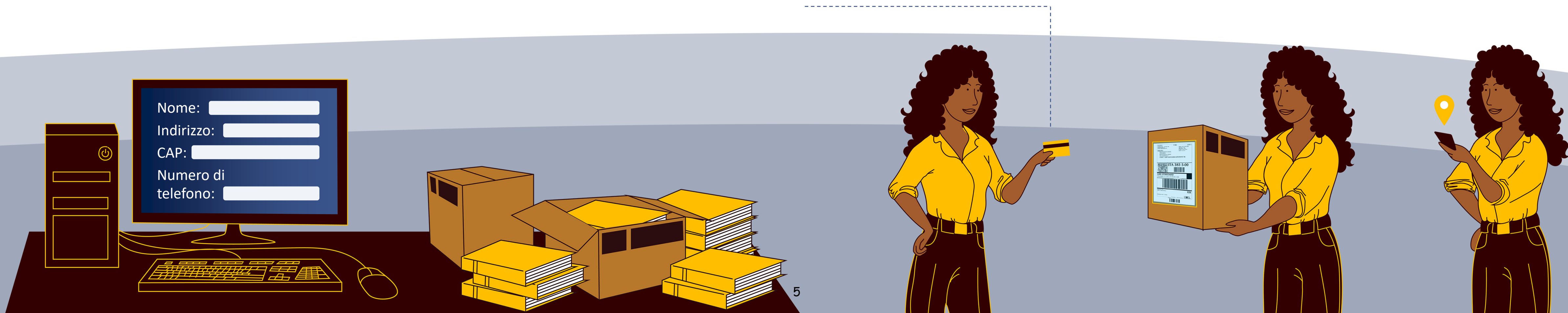
- 6** Indica i dati del **mittente** e del **destinatario** e scegli l'orario che preferisci per il ritiro. Ricorda di preparare i **documenti di esportazione** come fattura, informazioni EEI (Electronic Export Information), licenza di esportazione, richiesti dall'ufficio doganale dei paesi di importazione. [Clicca qui per saperne di più.](#)

- 7** Fornisci una breve descrizione della **merce** all'interno del pacco e ricordati di consultare [l'elenco degli articoli proibiti](#).

- 8** Inserisci il **codice di sconto** e procedi al **pagamento** scegliendo tra le opzioni disponibili.
- **Carta di credito o debito**
 - **PayPal**

- 9** Stampa l'**etichetta** che ti verrà fornita alla fine del tuo ordine e apponila sul pacco in modo che tutti i dati siano ben visibili. Nel caso della consegna in un **UPS Access Point**®, basterà scaricare il **codice a barre** e farlo vedere nel punto di consegna.

- 10** Con il **tracking di UPS** puoi seguire la tua spedizione dal ritiro alla consegna in modo gratuito.



REACH**AGGIORNAMENTO CANDIDATE LIST DELLE SOSTANZE ESTREMAMENTE PREOCCUPANTI**

Il 10 giugno u.s., l'ECHA (Agenzia Europea per le sostanze chimiche) ha aggiornato la Candidate List delle sostanze SVHC (Substance of Very High Concern) aggiungendo il N-(idrossimetil) acrilamide, sostanza che viene utilizzata in prevalenza nei polimeri e nella produzione di altri prodotti chimici, tessuti, pelle o pellicce e che si sospetta essere cancerogena e mutagena.

Con l'inserimento in Candidate List, le nuove sostanze possono successivamente essere inserite nell'Allegato XIV del Regolamento REACH n.1907/2006 e in questo caso vige il divieto di utilizzo della sostanza, salvo autorizzazione all'uso da parte della Commissione Europea.

Si ricorda che l'inclusione nella Candidate List comporta per le aziende interessate i seguenti obblighi:

- I produttori, importatori, utilizzatori a valle o distributori di una sostanza (in quanto tale o in quanto componente di una miscela) inclusa in Candidate List hanno l'obbligo di trasmettere una scheda dati sicurezza ai soggetti a valle della catena di approvvigionamento, se non già prevista ai sensi normativi (art.31REACH);
- I produttori, importatori, utilizzatori a valle o distributori di una miscela non classificata come pericolosa hanno l'obbligo di trasmettere ai soggetti a valle della catena di approvvigionamento, su richiesta, una scheda dati sicurezza se la miscela contiene una sostanza presente in Candidate List in concentrazione individuale $\geq$ allo 0,1% (p/p) se non già previsto ai sensi normativi (art.31-REACH);
- I produttori, importatori, distributori o altri attori della catena di approvvigionamento di articoli contenenti sostanze presenti in Candidate List in concentrazione $>$ allo 0,1% (p/p) devono fornire le informazioni in loro possesso all'utilizzatore industriale o professionale o al distributore dell'articolo e, su richiesta, al consumatore entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta.

Infine, i produttori e gli importatori di articoli ai sensi del REACH hanno l'obbligo di notificare all'ECHA (entro i sei mesi successivi all'inclusione della sostanza in Candidate List) la presenza delle sostanze SVHC nei loro articoli se la sostanza è presente negli articoli di riferimento in concentrazione superiore allo 0,1% peso per peso ed è presente in quegli articoli di riferimento in quantità superiori a una tonnellata all'anno.

In particolare, dal 5 gennaio 2021, attraverso notifica al Database SCIP (Substances of Concern In articles as such or in complex objects –Products), devono essere trasmesse all'ECHA le informazioni sugli articoli prodotti, assemblati, importati o distribuiti in UE contenenti sostanze estremamente preoccupanti presenti in Candidate List in concentrazione superiore allo 0,1%p/p.

https://echa.europa.eu/documents/10162/6205986/scip_leaflet_it.pdf/b86404d0-oec5-ea69-009c-4c6b0cc6bbb0?t=1588676405330

La Candidate List aggiornata, ad oggi con 224 voci, è disponibile sul sito di ECHA.

<https://echa.europa.eu/it/candidate-list-table>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri



0544/280225



342/1104258



melandri@confimiromagna.it

INAIL**MODELLO OT23/2023, NOTA 7507/2022 DEL 01/08/2022**

Con l'acclusa nota 7507/2022 del 1 agosto l'INAIL ha reso noto che **è in corso di pubblicazione sul proprio sito istituzionale il nuovo modello OT23 2023** per la presentazione della domanda di riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione, in relazione agli interventi per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottati dalle aziende nel corso del 2022.

Le novità introdotte rispetto al modello dello scorso anno riguardano:

- l'attribuzione di un punteggio maggiore pari a 70 punti per gli interventi A-1.2 e A-1.4, della sezione "prevenzione degli infortuni mortali (non stradali), rispetto al punteggio di 50 previsto in precedenza;
- **la riformulazione dell'intervento A-3.2 della sezione "sicurezza macchine e trattori"** che è stato circoscritto all'acquisto o al leasing di macchine che sostituiscono macchine obsolete eliminando, rispetto al precedente modello OT23/2022, il ricorso al noleggio di macchine sostitutive; è stato precisato inoltre che, al fine di evitare che le macchine obsolete sostituite possano essere reimmesse sul mercato, l'alienazione delle macchine deve intervenire esclusivamente tramite rottamazione;
- **la riformulazione dell'intervento C-4.2 della sezione "prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici"**, non prevedendo più il noleggio, ma solo l'acquisto o il contratto di leasing di macchine che effettuano fasi operative che comportano la movimentazione manuale dei carichi o la movimentazione di bassi carichi ad alta frequenza;
- **la riformulazione dell'intervento B1** prevedendo, in particolare per i veicoli aventi una massa massima superiore a 35 q.li, destinati al trasporto di merci e per i veicoli destinati al trasporto di più di nove persone, che la prova pratica può essere effettuata anche solo con simulatori di guida, senza la prova su strada o su pista necessaria per i veicoli aventi una massa massima uguale o inferiore a 35 q.li;
- **la riformulazione dell'intervento E17 relativo all'adozione di un sistema di rilevazione dei quasi infortuni** per il quale è stato precisato che gli interventi di miglioramento, idonei a impedire il ripetersi degli eventi rilevati, devono essere attuati negli ambienti e sulle attrezzature di lavoro;
- **l'inserimento dell'intervento E-19** riferito all'azienda che ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale di cui all'articolo 30 del Dlgs 81/08 e s.m.i. asseverato in conformità alla norma UNI 11857-1 "Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro - Agenzie di viaggio, servizi di pulizia e disinfestazione, società di formazione, consulenza, servizi al lavoro e servizi di

investigazione privata e di informazione commerciale - Parte 1: Modalità di asseverazione da parte di Organismi Paritetici";

- **la riformulazione dell'intervento F2**, previsto per aziende per le quali non è obbligatoria l'adozione di un defibrillatore, estendendo la validità dei corsi di formazione BLS-D sull'utilizzo dell'apparecchio ad un biennio (2021 -2022);
- **la modifica dell'intervento F-3** prevedendo l'attuazione di almeno due delle misure di protezione per i dipendenti dal rischio rapine elencate nell'intervento medesimo

<https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/istruzioni-operative/istruzione-operativa-1-8-2022.html>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri



0544/280225



342/1104258



melandri@confimiromagna.it



DIREZIONE CENTRALE
RAPPORTO
ASSICURATIVO

Ufficio politiche assicurative
tariffe e contenzioso

Processo: aziende
Macroattività: gestione tariffa premi
Attività: modalità di applicazione tariffa
Tipologia: istruzioni
Fascicolo: modalità di applicazione tariffa 2022
Sottofascicolo: riduzione per prevenzione
Internet: sì
Altri uffici: sì
Autore: VG

Alle Strutture centrali e territoriali

Oggetto: riduzione del tasso medio per prevenzione anno 2023. Nuovo modello OT23 2023 e Guida alla compilazione.

È in corso di pubblicazione nel sito istituzionale il Modello di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2023 (all.1), in relazione agli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottati dalle aziende nel corso del 2022, ai sensi dell'articolo 23 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi, di cui al decreto interministeriale 27 febbraio 2019.

Gli interventi riproducono sostanzialmente quelli presenti nel Modello previsto per l'anno 2022.

Le sole novità riguardano:

- l'attribuzione di un punteggio maggiore pari a 70 punti per gli interventi A-1.2 e A-1.4, della sezione "prevenzione degli infortuni mortali (non stradali), rispetto al punteggio di 50 previsto nel modello OT23 per l'anno 2022;
- la riformulazione dell'intervento A-3.2 della sezione "sicurezza macchine e trattori" che è stato circoscritto all'acquisto o al leasing di macchine che sostituiscono macchine obsolete eliminando, rispetto al precedente modello OT23 per l'anno 2022, il ricorso al noleggio di macchine sostitutive; è stato precisato inoltre che, al fine di evitare che le macchine obsolete sostituite possano essere reimmesse sul mercato, l'alienazione delle macchine deve intervenire esclusivamente tramite rottamazione;
- la riformulazione dell'intervento C-4.2 della sezione "prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici", non prevedendo più il noleggio, ma solo l'acquisto o il contratto di leasing di macchine che effettuano fasi operative che comportano la movimentazione manuale dei carichi o la movimentazione di bassi carichi ad alta frequenza;
- la riformulazione dell'intervento B1 prevedendo, in particolare per i veicoli aventi una *massa massima* superiore a 35 q.li, destinati al trasporto di merci e per i veicoli destinati al trasporto di più di nove persone, che la prova pratica può essere effettuata anche solo con simulatori di guida, senza la prova su strada o su pista necessaria per i veicoli aventi una *massa massima* uguale o inferiore a 35 q.li;

- la riformulazione dell'intervento E17 relativo all'adozione di un sistema di rilevazione dei quasi infortuni per il quale è stato precisato che gli interventi di miglioramento, idonei a impedire il ripetersi degli eventi rilevati, devono essere attuati negli ambienti e sulle attrezzature di lavoro;
- l'inserimento dell'intervento E-19¹;
- la riformulazione dell'intervento F2, previsto per aziende per le quali non è obbligatoria l'adozione di un defibrillatore, estendendo la validità dei corsi di formazione BLSD sull'utilizzo dell'apparecchio ad un biennio (2021 -2022);
- la modifica dell'intervento F-3 prevedendo l'attuazione di almeno due delle misure di protezione per i dipendenti dal rischio rapine elencate nell'intervento medesimo².

Per maggiori dettagli si rinvia alla Guida alla compilazione (all. 2).

Il Direttore centrale
dott. Agatino Cariola

¹ E-19 L'azienda ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale di cui all'art.30 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. asseverato in conformità alla norma UNI 11857-1 "Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro - Agenzie di viaggio, servizi di pulizia e disinfestazione, società di formazione, consulenza, servizi al lavoro e servizi di investigazione privata e di informazione commerciale - Parte 1: Modalità di asseverazione da parte di Organismi Paritetici".

² F-3 L'azienda ha attuato interventi per la protezione dei propri dipendenti dal rischio rapine, consistenti in almeno due delle seguenti misure:

- a) installazione di barriere per impedire il contatto fisico con il lavoratore
- b) installazione di sistemi di videosorveglianza e di sistemi di allarme con chiamata alle forze dell'ordine
- c) miglioramento dell'illuminazione artificiale nella struttura e nelle aree annesse (parcheggi, vie di transito, ecc.)

Firmatario: AGATINO CARIOLA

Motivo: Firmato Digitalmente

CONAI NUOVE SEMPLIFICAZIONI PROCEDURALI
--

Il CONAI, Consorzio Nazionale Imballaggi, ha recentemente emanato due circolari aventi ad oggetto:

- **Circolare 28.07.22:** Procedura agevolata (facoltativa) di applicazione e dichiarazione del Contributo ambientale Conai già riservata ai “piccoli commercianti” di imballaggi. Ulteriore estensione ai trasformatori che effettuano minime lavorazioni sugli imballaggi finiti acquistati senza aggiungere ulteriore materiale che ne incida sul peso (ad esempio stampa, serigrafia, incollaggio, ecc.). Decorrenza 1 ottobre 2022.
- **Circolare 29.07.22:** Scheda 6.3 (collegata ai moduli di dichiarazione 6.1 e 6.2) relativa alle cessioni di imballaggi in esenzione dal Contributo ambientale effettuate nei confronti di esportatori abituali: semplificazione procedurale. Decorrenza 1 gennaio 2023.

Tali circolari saranno pubblicate sul sito www.conai.org nell'apposita sezione Download Documenti / “Circolari applicative”.

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

CONAI LINEE GUIDA SULLA DIRETTIVA SUP (SINGLE USE PLASTICS)
--

Il CONAI, Consorzio Nazionale Imballaggi, ha recentemente pubblicato le “Linee guida Direttiva SUP (Single Use Plastics)” elaborate a seguito della consultazione pubblica conclusasi il 24/06/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS N°23 DEL 10/06/2022) Il documento predisposto da CONAI fa una ricognizione delle disposizioni ad oggi in vigore previste dal Decreto Legislativo 196/2021 di recepimento della Direttiva SUP.

Le linee guida sono consultabili al seguente link:

<https://www.conai.org/download-documenti/>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

SICUREZZA SUL LAVORO**PONTEGGI DI FACCIATA, REPORT INAIL – ANALISI DEI REQUISITI**

Pubblicato dall'INAIL il documento **"I ponteggi di facciata - Analisi dei requisiti previsti nella legislazione italiana e nelle norme tecniche europee "**.

Il documento ha lo scopo di mettere a confronto e valutare le differenze tra i requisiti previsti per i ponteggi di facciata nella legislazione italiana rispetto a quelli indicati nelle norme tecniche europee UNI EN.

Identificare tali differenze potrebbe contribuire a stabilire uno dei possibili significati di "evoluzione del progresso tecnico" (comma 5 dell'articolo 131 del d.lgs. 81/08).

In generale l'evoluzione del progresso tecnico è inteso come "processo di creazione e acquisizione di nuove conoscenze attraverso i processi tipici dell'innovazione e della diffusione di nuove e migliori tecnologie" e "può derivare dall'aumento di conoscenze e capacità o dal miglioramento della qualità o delle caratteristiche di uno o più fattori produttivi".

Nella pubblicazione sono messe a confronto caratteristiche e differenze fra legislazione italiana e norme tecniche europee. Un contributo per saperne di più in una fase particolare di rilancio edilizio.

Parliamo dei ponteggi che coprono le facciate di case e palazzi, a cui il Dipartimento innovazioni tecnologiche e sicurezza degli impianti, prodotti e insediamenti antropici (Dit) dell'Inail dedica un approfondimento, soffermandosi sull'analisi dei requisiti previsti nella legislazione italiana e nelle norme tecniche europee.

L'autorizzazione ministeriale ha una validità di dieci anni. Tecnicamente, un ponteggio fisso è un'attrezzatura provvisoria di accesso e di servizio, composto da tubi e giunti oppure da elementi portanti prefabbricati, collegati fra loro. La costruzione e l'impiego trovano disciplina in Italia nelle norme presenti nel decreto legislativo 81/2008. Secondo la legge, per ogni tipo di ponteggio fisso, il fabbricante deve chiedere al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali l'autorizzazione per la realizzazione e il relativo utilizzo, corredando la domanda di richiesta con una serie di indicazioni specifiche su descrizione delle dimensioni del ponteggio, caratteristiche dei materiali e prove di carico.

Fino all'entrata in vigore del decreto 81, la validità dell'autorizzazione ministeriale era illimitata, mentre adesso va rinnovata ogni dieci anni, commisurandola alla "evoluzione del progresso tecnico".

Dallo studio Inail un contributo all'allargamento delle conoscenze tecniche.

Consultabile online sul sito dell'Istituto, il documento Inail mette a confronto e analizza le differenze tra i requisiti dei ponteggi di facciata nella legislazione italiana rispetto a quelli delle norme tecniche europee Uni En. L'identificazione di queste differenze può aiutare a stabilire meglio cosa intendere per "evoluzione del progresso tecnico".

Un concetto che risulta, come sottolineano gli autori nell'introduzione, tutt'altro che "banale" e che "può derivare dall'aumento di conoscenze e capacità o dal miglioramento delle qualità o delle caratteristiche di uno o più fattori produttivi". Valutazione delle differenze fra legislazione italiana e norme europee. Scorrendo le pagine della pubblicazione, al lettore vengono indicati in dettaglio i riferimenti normativi cogenti, presenti nella legislazione italiana, suddivisi in decreti legislativi e ministeriali, circolari, lettere e interpelli, insieme alle norme tecniche di riferimento.

Sono riportate le definizioni contenute nelle circolari ministeriali e nelle norme, con un confronto sui relativi requisiti. Al termine della ricerca, per i ricercatori Inail le norme Uni En, in particolare la 12810 e la 12811, rappresentano ad oggi "la massima espressione dell'innovazione tecnologica in materia di ponteggi in ambito europeo" e, rispetto ad esse, il sistema legislativo italiano in questo settore risulta "datato".

Da qui l'auspicio di altri studi in tema e la necessità di un aggiornamento e di un confronto con gli altri Paesi europei.

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-pubbl-ponteggi-di-facciata-2022.html>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri



0544/280225



342/1104258



melandri@confimiromagna.it

SICUREZZA SUL LAVORO
AGGIORNATO L'ELENCO DEI SOGGETTI ABILITATI ALLE VERIFICHE PERIODICHE DELLE
ATTREZZATURE

Il Ministero del Lavoro, con il Decreto Direttoriale n. 53 del 7.7.2022, ha aggiornato l'elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro ai sensi dell'articolo 71, comma 11, del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81 e s.m.i..

Il trentunesimo elenco, allegato al sopracitato provvedimento, sostituisce integralmente il precedente elenco allegato al Decreto Direttoriale n. 40 del 19 maggio 2022.

L'elenco aggiornato è consultabile al seguente link:

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2022/DD-53-del-07072022-31mo-elenco-soggetti-abilitati-verifiche-periodiche.pdf>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri



0544/280225



342/1104258



melandri@confimiromagna.it

AMBIENTE**RIFIUTI DA FOSSE SETTICHE, PRECISAZIONI MINISTERIALI SUL DOCUMENTO DI TRASPORTO**

Il MiTE, Ministero della Transizione Ecologica, ha pubblicato l'allegata nota Prot. 81850 del 30.06.2022 recante "Criticità interpretative Articolo 230, c. 5, Dlgs 152/2006" con cui riscontra le questioni poste dall'Albo Gestori Ambientali in merito al documento di trasporto di cui all'articolo 230, comma 5 del Dlgs. 152/2006, previsto per singolo automezzo e percorso di raccolta, che dal 1 luglio 2022 è obbligatorio per accompagnare i rifiuti provenienti dall'attività di pulizia manutentiva delle reti fognarie e dalle fosse settiche e manufatti analoghi.

In particolare, sul dubbio se debba ritenersi obbligatorio ovvero se lo stesso possa essere alternativo al formulario di identificazione previsto al comma 1 dell'art.193 del Dlgs. 152/2006, il Ministero della Transizione ecologica ha risposto che il nuovo modello di cui sopra dovrà essere sempre tenuto in sostituzione del formulario di cui all'articolo 193, comma 1, del Dlgs 152/2006 e dovrà essere utilizzato per il trasporto dei sopra citati rifiuti dal luogo dove viene effettuata l'attività di pulizia manutentiva sino all'impianto di recupero/smaltimento oppure sino al deposito temporaneo del produttore medesimo.

Dalle indicazioni ministeriali si evince che per il tragitto dal deposito temporaneo del produttore all'impianto di destinazione sarà invece necessario il formulario di trasporto rifiuti.

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it



Ministero della Transizione Ecologica

DIREZIONE GENERALE ECONOMIA CIRCOLARE

Il Direttore Generale

All'Albo Nazionale Gestori
Ambientali
c.a. Presidente Ing. Daniele Gizzi
S E D E
gizzi.daniele@mite.gov.it

E, p.c.

Al Dipartimento DiSS

Oggetto: criticità interpretative Articolo 230, c. 5, Dlgs 152/2006 - riscontro nota prot. Mite/
62074 del 18.05.2022

Con riferimento alla nota di cui all'oggetto, con la quale codesto Albo Nazionale ha richiesto un chiarimento in merito al documento di trasporto di cui all'articolo 230, comma 5 del Dlgs. 152/2006, previsto per singolo automezzo e percorso di raccolta, se debba cioè intendersi obbligatorio ovvero se lo stesso possa essere alternativo al formulario di identificazione previsto al comma 1 dell'art.193 del medesimo decreto, si rappresenta quanto segue.

L'articolo 230, comma 5, del Dlgs 152/2006, come modificato dall'articolo 35, comma 1, lettera e-bis) del DL 77/2021, ha introdotto un documento di trasporto per accompagnare il rifiuto proveniente da attività di pulizia manutentiva delle reti fognarie di qualsiasi tipologia, sia pubbliche che asservite ad edifici privati, comprese le fosse settiche e manufatti analoghi, nonché i sistemi individuali di cui all'articolo 100, comma 3, e i bagni mobili, attribuendo altresì alla competenza dell'Albo Gestori ambientali la predisposizione e l'adozione di tale modello.

Con Delibera n. 14 del 21 dicembre 2021, codesto Albo Nazionale, in conformità alla ratio della norma, finalizzata ad una semplificazione dell'adempimento diretto ad una particolare tipologia di rifiuti (da pulizia manutentiva di reti fognarie ecc.), ha definito ed approvato il modello unico e i contenuti del formulario di trasporto ai sensi del citato articolo 230, comma 5 del Dlgs 152/2006.

Tale modello, per la specifica tipologia di rifiuti, assume carattere sostitutivo del formulario previsto dal citato articolo 193 del Dlgs 152/2006, in quanto derivante dall'applicazione di una disposizione a carattere speciale.

Pertanto, il modello di cui sopra dovrà essere sempre tenuto in sostituzione del formulario di cui all'articolo 193, comma 1, del Dlgs 152/2006 per il trasporto dei citati rifiuti dal luogo dove viene effettuata l'attività di pulizia manutentiva sino all'impianto di recupero/smaltimento oppure sino al deposito temporaneo del produttore medesimo.

Silvia Grandi



Silvia Grandi
Ministero della
Transizione Ecologica
Direttore Generale
30.06.2022 15:37:29
GMT+01:00

Divisione III/I/CG/AF/CZ

**CREDITI DI IMPOSTA INTRODOTTI DAI “DECRETI ENERGIA”
PER L’ACQUISTO DI PRODOTTI ENERGETICI**

Con proprio provvedimento del 30 giugno 2022 l’Agenzia delle Entrate ha fornito gli ultimi chiarimenti in relazione ai Crediti d’Imposta introdotti dai decreti emergenziali convertiti nei seguenti provvedimenti:

- Legge 28 marzo 2022, n. 25 e ss.
- Legge 27 aprile 2022, n. 34 e ss.
- Legge 20 maggio 2022, n. 51 e ss.

Il quadro operativo è così completo e consente alle aziende che si trovano nelle condizioni di accedere ai crediti d’imposta per i consumi di gas ed energia elettrica (CONFIMI ROMAGNA NEWS N° 13 DEL 01/04/22 E CONFIMI ROMAGNA NEWS N° 23 DEL 10/06/22) di procedere ai calcoli ed alla fruizione diretta del beneficio in F24 (come alternativa alla possibilità di cessione del credito).

Ricordiamo le aliquote di agevolazione spettanti, in base alle ultime modifiche normative:

Categorie imprese utilizzatrici di prodotti energetici (gas/energia elettrica) *	Credito Imposta sui consumi I TRIMESTRE 2022 **	Credito Imposta sui consumi II TRIMESTRE 2022 **
NON GASIVORA	Non spettante	25%
GASIVORA	10%	25%
NON ENERGIVORA	Non spettante	15%
ENERGIVORA	20%	25%

* in base alle definizioni contenute nei decreti-legge

** al verificarsi delle condizioni previste nei decreti-legge

Confimi Romagna, in collaborazione con il Consorzio per l’Energia Consenergy2000, propone un servizio di verifica dei requisiti e identificazione degli importi dei crediti d’imposta energetici spettanti, che maturano una volta completata la fatturazione dei consumi relativi al II trimestre 2022.



Consorzio per l’energia

☎ 0544 280211

@ info@consenergy2000.it

Dott. Federico Marangoni

☎ 0544/280214

☎ 347/0972662

@ marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri

☎ 0544/280225

☎ 342/1104258

@ melandri@confimiromagna.it

**BREVETTI+ DISEGNI+ E MARCHI+
APERTURA BANDI MISE: SETTEMBRE - OTTOBRE 2022**

Segnaliamo alle PMI interessate che, a partire dal 27 settembre p.v., potranno presentare le domande per richiedere gli incentivi previsti dalle misure Brevetti+, Disegni+ e Marchi+, per le quali sono state stanziare risorse complessive pari a 46 milioni di euro, dedicate ai contributi agevolativi in favore della brevettabilità delle innovazioni tecnologiche e la valorizzazione di idee e progetti.

È quanto stabilito dal Ministero dello Sviluppo Economico che ha pubblicato i bandi per il 2022 dedicati ai contributi agevolativi in favore della brevettabilità delle innovazioni tecnologiche e la valorizzazione di idee e progetti.

Le imprese, in particolare, potranno presentare le domande:

- dal 27 **settembre** per il bando Brevetti+, che dispone di 30 milioni di euro
- dall'11 **ottobre** per Disegni+, che dispone di 14 milioni di euro
- dal 25 **ottobre** per Marchi+, che dispone di 2 milioni di euro

Si allegano le schede riassuntive dei bandi, per ulteriori informazioni siamo a disposizione ai riferimenti indicati.

INFO	Dott.ssa Benedetta Ceccarelli	Dott. Mauro Basurto
	 0544/280216	 0544/280212
	 338/6644525	 335/372511
	 ceccarelli@confimiromagna.it	 basurto@confimiromagna.it



BREVETTI+ 2022

ENTE GESTORE	INVITALIA
BENEFICIARI	PMI anche di nuova costituzione
INTERVENTI AMMISSIBILI	Acquisto di servizi specialistici correlati e strettamente connessi alla valorizzazione economica del brevetto e funzionali alla sua introduzione nel processo produttivo ed organizzativo.
SPESE AMMISSIBILI	L'incentivo può finanziare l'acquisto di servizi specialistici relativi a: - progettazione, ingegnerizzazione e industrializzazione (A) - organizzazione e sviluppo (B) - trasferimento tecnologico (C) Il progetto non può basarsi su un unico servizio, deve essere presente almeno un servizio della macroarea A e gli importi richiesti per i servizi relativi alle macroaree B e C non possono superare il 40% del piano.
AMMONTARE CONTRIBUTO	contributo a fondo perduto fino a un massimo di 140.000 euro che non può superare l'80% dei costi ammissibili*. <i>*Il suddetto limite è elevato al 100% per le imprese beneficiarie che al momento della presentazione della domanda risultavano contitolari – con un Ente Pubblico di Ricerca (Università, Enti di Ricerca e IRCCS) – della domanda di brevetto o di brevetto rilasciato ovvero titolari di una licenza esclusiva avente per oggetto un brevetto rilasciato ad uno dei suddetti Enti pubblici, già trascritta all'UIBM, senza vincoli di estensione territoriali.</i>
REGIME DI AIUTO	De minimis
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE	Telematica tramite portale Invitalia
TERMINI DI PRESENTAZIONE	Dalle 12:00 del 27 Settembre 2022

ALLEGATO A – SPESE AMMISSIBILI DISTINTE PER MACROAREA

A. PROGETTAZIONE, INGEGNERIZZAZIONE ED INDUSTRIALIZZAZIONE (incluso Proof of concept)

- Studio di fattibilità (specifiche tecniche con relativi elaborati, individuazione materiali, definizione ciclo produttivo, layout prodotto);
- Progettazione produttiva;
- Studio, progettazione ed ingegnerizzazione del prototipo, anche in un'ottica di incremento del valore del TRL;
- Progettazione e realizzazione firmware esclusivamente per le macchine a controllo numerico finalizzate al ciclo produttivo;
- Analisi e definizione dell'architettura software solo se relativo al procedimento oggetto della domanda di brevetto o del brevetto, con esclusione della realizzazione del codice stesso;
- Test di produzione;
- Rilascio certificazioni di prodotto o di processo strettamente connesse al brevetto oggetto della domanda.

B. ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO

- Servizi per la progettazione organizzativa;
- Organizzazione dei processi produttivi;
- Servizi di IT Governance;
- Analisi per la definizione qualitativa e quantitativa dei nuovi mercati geografici e settoriali;
- Definizione della strategia di comunicazione, promozione e presidio dei canali distributivi.

C. TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

- Predisposizione di accordi di segretezza;
- Predisposizione accordi di concessione in licenza del brevetto;
- Contratto di collaborazione tra PMI ed istituti di ricerca / università



**CORPORATE
STUDIO**

L'ALTO PROFILO DEL BUSINESS

DISEGNI + 2022

ENTE GESTORE	Unioncamere
BENEFICIARI	MPMI
INTERVENTI AMMISSIBILI	Realizzazione di un progetto finalizzato alla valorizzazione di un disegno / modello
SPESE AMMISSIBILI	Sono ammissibili le spese sostenute per l'acquisizione dei seguenti servizi: a) Ricerca sull'utilizzo di materiali innovativi; b) Realizzazione di prototipi; c) Realizzazione di stampe; d) Consulenza tecnica per la catena produttiva finalizzata alla messa in produzione del prodotto / disegno; e) Consulenza tecnica per certificazioni di prodotto o di sostenibilità ambientale; f) Consulenza specializzata nell'approccio al mercato e per la valutazione tecnico- economica del disegno / modello; g) Consulenza legale per la tutela da azioni di contraffazione (azioni legali relative a casi concreti) Il disegno / modello deve essere registrato a decorrere dal 01/01/2020 e comunque in data antecedente la presentazione della domanda di partecipazione ed essere in corso di validità
AMMONTARE CONTRIBUTO	L'agevolazione è concessa fino all'80% delle spese ammissibili entro l'importo massimo di € 60.000 così suddiviso: - € 5.000,00 per le spese di cui alla lettera a; - € 13.000,00 per le spese di cui alla lettera b; - € 35.000,00 per le spese di cui alla lettera c; - € 8.000,00 per le spese di cui alla lettera d; - € 5.000,00 per le spese di cui alla lettera e; - € 8.000,00 per le spese di cui alla lettera f; - € 2.500,00 per le spese di cui alla lettera g.
REGIME DI AIUTO	De minimis
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE	Telematica con firma digitale dal L.R.
TERMINI DI PRESENTAZIONE	Dalle ore 9:30 del 11 ottobre 2022

MARCHI + 2022

ENTE GESTORE	UNIONCAMERE
BENEFICIARI	MPMI
INTERVENTI AMMISSIBILI	Misura A - Agevolazioni per favorire la registrazione di marchi dell'Unione Europea presso EUIPO (Ufficio dell'Unione Europea per la Proprietà Intellettuale) a decorrere dal 01/06/2019 attraverso l'acquisto di servizi specialistici; Misura B - Agevolazioni per favorire la registrazione di marchi internazionali presso OMPI (Organizzazione Mondiale per la Proprietà Intellettuale) a decorrere dal 01/06/2019 attraverso l'acquisto di servizi specialistici
SPESE AMMISSIBILI	• Progettazione della rappresentazione del marchio (effettuato da un professionista grafico titolare di partita IVA); • Assistenza per il deposito; • Ricerche di anteriorità; • Assistenza legale per azioni di tutela del marchio in risposta a opposizioni/rilievi seguenti al deposito della domanda di registrazione; • Tasse di deposito presso EUIPO, UIMB e presso OMPI per la registrazione internazionale;
AMMONTARE CONTRIBUTO	Per la Misura A le agevolazioni sono concesse nella misura del 80% delle spese ammissibili sostenute per le tasse di deposito e per l'acquisizione dei servizi specialistici per un importo massimo di € 60.000 mentre per la Misura B le agevolazioni sono concesse nella misura dell'90% per un importo massimo di € 9.000,00.
REGIME DI AIUTO	De Minimis
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE	Telematica su portale Unioncamere
TERMINI DI PRESENTAZIONE	Dalle ore 9:30 del 25 ottobre 2022

**DECRETO ATTUATIVO DELLA DIRETTIVA UE SULLE
«CONDIZIONI DI LAVORO TRASPARENTI E PREVEDIBILI»
CIRCOLARE ESPLICATIVA (SU OBBLIGHI INFORMATIVI DEI DATORI DI LAVORO E
PRESCRIZIONI MINIME A TUTELA DEI LAVORATORI) E TESTO DEL PROVVEDIMENTO**

In attuazione della «direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea», è stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale 29/7/2022 n. 176, il d.lgs. 27/6/2022 n. 104 (i cui contenuti sono quindi stati resi noti a/consultabili da chiunque “solo” da sabato 30 luglio u.s., ossia dal giorno in cui il provvedimento è visualizzabile sul portale istituzionale della G.U. della Repubblica Italiana).

Di tale decreto legislativo - **in vigore da sabato 13 agosto 2022** e che, a modifica e integrazione del precedente d.lgs. 26/5/1997 n. 152, in adeguamento ai parametri europei, introduce obblighi informativi a carico dei datori di lavoro nonché prescrizioni minime a tutela dei lavoratori - riportiamo la circolare redatta dalla “Commissione tecnico sindacale” della nostra Confederazione (alla cui redazione ha collaborato quindi anche l'area Lavoro e Relazioni industriali di CONFIMI ROMAGNA), che ne contiene una prima analisi, e, a seguire, il testo.

Decreto Legislativo n. 104/2022 ("Trasparenza Lavoro")
Nuovi obblighi in materia di informazione ai lavoratori e prescrizioni minime
relative alle condizioni di lavoro

Nella Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022 è stato pubblicato l'accluso **Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n. 104**, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea ("decreto").

Qui sotto una prima analisi dei contenuti (con riferimento esclusivamente ai lavoratori del settore privato - fatta eccezione per i lavoratori marittimi e della pesca, pur applicandosi il decreto anche ai lavoratori pubblici), riservandoci ulteriori approfondimenti a seguito dei necessari chiarimenti che dovranno pervenire dagli Organi competenti.

Il decreto entrerà in vigore sabato 13 agosto 2022.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il provvedimento si applica:

- a) ai contratti di **lavoro subordinato (anche agricolo) a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale**;
- b) al contratto di lavoro a scopo di **somministrazione**;
- c) al contratto di lavoro **intermittente**;
- d) ai rapporti di **collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente**, ai quali, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, si applica la disciplina del lavoro subordinato;
- e) ai contratti di **collaborazione coordinata e continuativa**;
- f) al "**Contratto di prestazione occasionale**", di cui all'art. 54-bis del Decreto-Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96;
- g) ai rapporti di **lavoro domestico** (ad eccezione delle disposizioni relative alla richiesta di transizione a rapporti più stabili e sicuri e alla formazione obbligatoria)

Sono viceversa **esclusi dal campo di applicazione** del decreto:

- h) i rapporti di **lavoro autonomo non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**;
- i) i rapporti di lavoro **caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive** (viene considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono uno stesso gruppo di imprese);
- j) i rapporti di **agenzia e rappresentanza commerciale**;

- k) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal **coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi.**

INFORMAZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO

Viene modificato il Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152, relativo alle informazioni che il datore di lavoro (ed ora anche il committente) è tenuto a comunicare al lavoratore.

Le informazioni:

- possono essere comunicate in **formato cartaceo oppure elettronico**;
- devono essere **conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.**
-

I datori di lavoro sono tenuti a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

- 1) **l'identità delle parti**, ivi compresa quella dei co-datori in caso di codatorialità;
- 2) **il 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);
- 3) **la sede o il domicilio del datore di lavoro**;
- 4) **l'inquadramento, il livello e la qualifica** attribuiti al lavoratore **o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro**;
- 5) **la data di inizio** del rapporto di lavoro;
- 6) **la tipologia di rapporto di lavoro**, precisando in caso di **rapporti a termine la durata prevista dello stesso**;
- 7) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, **l'identità delle imprese utilizzatrici**, quando e non appena sia nota;
- 8) **la durata del periodo di prova**, se previsto;
- 9) **il diritto a ricevere la formazione** erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- 10) **la 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** (*circa tale adempimento sono particolarmente attesi gli opportuni chiarimenti da parte degli Organi competenti, date le elevate possibilità di congedo previste dalle normative attuali*);

- 11) la **procedura, la forma e i termini del preavviso** in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- 12) l'importo iniziale della **retribuzione** o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- 13) la programmazione dell'**orario** normale di lavoro e le 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.

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:

- 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;
 - le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 - 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;
- 14) il **contratto collettivo, anche aziendale, applicato** al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
 - 15) **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;
 - 16) gli ulteriori elementi previsti dal decreto, qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

TERMINI DI ADEMPIMENTO

Le informazioni eventualmente non contenute nel contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione) o nella copia della comunicazione obbligatoria di avvio del rapporto sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i **7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa** (fermo restando che alcune informazioni hanno tempi propri, come, ad esempio, il patto di prova, che deve essere sottoscritto dal lavoratore prima dell'inizio della prestazione lavorativa).

Le informazioni di cui ai numeri 7), 9), 10), 11), 14) e 15) di cui sopra possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data del suo inizio, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto. In caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, le relative informazioni devono essere rese prima dell'inizio dell'attività lavorativa o prima dell'utilizzo di tali sistemi.

APPLICAZIONE AI RAPPORTI DI LAVORO GIÀ IN CORSO ALL'1 AGOSTO 2022

Le disposizioni del decreto **valgono anche per i rapporti già in corso** e per quanto riguarda specificamente i nuovi obblighi di informazione, viene disposto che **il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022 (ancorché il decreto entri in vigore il 13 agosto 2022) sia tenuto a fornire, aggiornare o integrare le informazioni entro 60 giorni. Salvo diverse indicazioni da parte degli uffici preposti, pertanto, a parere di chi scrive, in mancanza della suddetta richiesta scritta, nessuna informazione deve essere fornita ai lavoratori i cui rapporti sono già instaurati all'1 agosto 2022.**

SANZIONI

Rispetto alla precedente disciplina, viene inasprito l'apparato sanzionatorio connesso alle violazioni delle disposizioni in materia di informazioni ai lavoratori.

E' prevista una sanzione amministrativa stabilita in una **somma tra € 250 ed € 1.500 per ogni lavoratore interessato**, che, rispetto al passato, non è più conseguente all'inottemperanza dell'ordine di comunicazione rivolto dall'Ispettorato del Lavoro al datore di lavoro o committente, ma è applicata direttamente, dopo i necessari accertamenti, da parte dell'Ispettorato, al quale il lavoratore abbia denunciato il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui si tratta.

UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI

Vengono imposti al datore di lavoro o committente una serie di ulteriori oneri di informazione preventiva, nei confronti dei lavoratori e dei sindacati, in caso di *«utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni, nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.»*

Tali informazioni devono essere rese in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico.

In particolare **prima dell'inizio dell'attività lavorativa** devono essere comunicate ai lavoratori interessati ed alle rappresentanze sindacali in azienda (in mancanza di queste alle organizzazioni sindacali territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) le informazioni relative:

- agli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo di tali sistemi;
- agli scopi e alle finalità dei sistemi automatizzati;

- alla logica ed al funzionamento di tali sistemi;
- alle categorie di dati ed ai parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- alle misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, agli eventuali processi di correzione ed al responsabile del sistema di gestione della qualità;
- al livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e alle metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché agli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Il Ministero del Lavoro e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

Il lavoratore ha diritto a richiedere, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o delle organizzazioni sindacali territoriali, ulteriori informazioni sull'impatto di tali sistemi automatizzati sul rapporto di lavoro; in tal caso, il datore di lavoro o committente è tenuto a dare risposta entro 30 giorni dalla richiesta e, inoltre, deve comunque comunicare preventivamente (almeno 24 ore prima) ogni modifica delle informazioni già fornite, che comporti variazione delle condizioni di lavoro.

Non sono oggetto di obbligo di comunicazione le informazioni aventi ad oggetto segreti commerciali (art. 98 del Decreto Legislativo 10 febbraio 2005, n. 30).

Il datore di lavoro o il committente sono tenuti ad integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), il datore di lavoro o il committente effettuano un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove ne sussistano i presupposti (art. 36 GDPR).

Per l'inosservanza delle predette disposizioni è prevista, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 a € 750, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali, ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori, la sanzione amministrativa aumenta da € 400 a € 1.500. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa è da € 1.000 a € 5.000 e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

In caso di violazione degli obblighi di informazione nei confronti dei sindacati, invece, è prevista, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da € 400 a € 1.500.

Le disposizioni di cui al presente punto, da una prima lettura, hanno diversi aspetti poco chiari. Motivo per cui sarà necessario un auspicato, rapido ed esaustivo intervento chiarificatore da parte degli Organi competenti.

PRESTAZIONI DI LAVORO ALL'ESTERO

Nell'ipotesi di invio del lavoratore all'estero (distacco nell'ambito di una prestazione di servizi o invio in missione per più di 4 settimane consecutive), il datore di lavoro è tenuto a comunicargli, per iscritto e prima della partenza, ogni modifica degli elementi già oggetto della comunicazione come sopra effettuata nonché le seguenti ulteriori informazioni:

- il Paese o i Paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
- la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano.

Inoltre, nel solo caso di distacco all'estero nell'ambito di una prestazione di servizi, la comunicazione deve ora riguardare anche:

- la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro dell'Unione Europea ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

MODIFICA SUCCESSIVA ALL'ASSUNZIONE DEGLI ELEMENTI OGGETTO DI INFORMAZIONE

Il datore di lavoro e il committente devono comunicare per iscritto al lavoratore, **entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica**, qualsiasi variazione degli elementi già oggetto di informazione, che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER ALCUNE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Sono previste disposizioni specifiche in materia di informazioni per le ipotesi di:

- ✓ contratto di prestazione occasionale;

- ✓ contratto di lavoro intermittente;
- ✓ lavoro a scopo di somministrazione;
- ✓ rapporti di lavoro autonomo per la consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore.

DURATA MASSIMA DEL PERIODO DI PROVA

Sono state introdotte – o per meglio dire istituzionalizzate, a fronte dei precedenti giurisprudenziali in materia - alcune caratteristiche relative al periodo di prova.

In particolare:

- nei casi in cui è previsto il periodo di prova, lo stesso **non può essere superiore a 6 mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi**;
- nel rapporto di lavoro a **tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale** alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego (a tal proposito, si evidenzia che nell'ambito dei CCNL metalmeccanici, l'unico ad avere una disciplina specifica per i contratti a tempo determinato è quello CONFIMI IMPRESA MECCANICA del 7 giugno 2021);
- nell'ipotesi di **rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova**;
- la **malattia, l'infortunio, il congedo di maternità o paternità obbligatori prolungano il periodo di prova** in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

CUMULO DI IMPIEGHI

Viene previsto che, fermo restando il divieto per il lavoratore di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, e di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo pregiudizievole per la stessa (art. 2105 del Codice civile), **il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa** in orario esterno alla programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

Il datore di lavoro, peraltro, **può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro**, qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- un **pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi**;
- la necessità di **garantire l'integrità del servizio pubblico**;
- il caso in cui **la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale**, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'art. 2105 del Codice civile sopra richiamato.

Le predette disposizioni si applicano anche ai rapporti di collaborazione coordinate e continuativa.

PREVEDIBILITA' MINIMA DEL LAVORO

Vengono introdotte **alcune tutele in favore dei lavoratori nelle ipotesi in cui l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile.**

In tali ipotesi, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che siano stati correttamente assolti gli obblighi informativi circa le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative ed il periodo minimo di preavviso.

In assenza delle condizioni stabilite, il lavoratore ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio, anche di natura disciplinare.

Il datore di lavoro che abbia stabilito, conformemente ai criteri individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero delle ore minime retribuite garantite deve informare il lavoratore:

- del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

Inoltre, in tali rapporti, qualora il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, senza un ragionevole periodo di preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa, la cui misura non può essere in ogni caso inferiore al 50% del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.

Le disposizioni di cui sopra sono applicabili anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

RICHIESTA DI TRANSIZIONE A FORME DI LAVORO PIU' PREVEDIBILI, SICURE E STABILI

Viene introdotta la possibilità, per il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, di richiedere (per iscritto) che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

In caso di risposta negativa da parte del datore di lavoro o committente, può essere presentata una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla precedente.

Entro un mese dalla richiesta del lavoratore, il datore di lavoro o il committente fornisce risposta scritta motivata. In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, i datori di lavoro persone fisiche o le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA DURANTE L'ORARIO DI LAVORO

Nei casi in cui il datore di lavoro sia tenuto, in forza di previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, ad erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, **tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, deve essere considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.**

Tale prescrizione non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.

Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, per quanto attiene all'informazione alla formazione e all'addestramento dei lavoratori e dei loro rappresentanti in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE E PROTEZIONE DEI LAVORATORI

Vengono introdotti:

- ✓ la possibilità di rapida risoluzione delle controversie nascenti dall'applicazione dei diritti stabiliti dal decreto in commento, consentendo, in alternativa al ricorso alle autorità giudiziarie e amministrative, l'accesso alle ordinarie forme di conciliazione stragiudiziale, quali ad esempio il tentativo di conciliazione avanti alla Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro o la conciliazione in sede sindacale, nella quale le parti sono assistite dalle rispettive associazioni di rappresentanza;
- ✓ la tutela contro comportamenti ritorsivi o che, comunque, abbiano determinato effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti, che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti previsti dal decreto in esame. Ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto ritorsivo, salvo che il fatto costituisca reato, è prevista l'applicazione, da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, della sanzione amministrativa da € 250 a € 1.500;

- ✓ il divieto di licenziamento e di trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal decreto in commento e in generale dal Decreto Legislativo n. 152/1997. I lavoratori estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti dal datore di lavoro o dal committente possono fare espressa richiesta al medesimo dei motivi delle misure adottate. Il datore di lavoro (o il committente) deve fornire, per iscritto, tali motivi entro 7 giorni dall'istanza. Qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorità giudiziaria competente, lamentando la violazione dei predetti divieti, incombe sul datore di lavoro o sul committente l'onere di provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili all'esercizio dei diritti garantiti dalle normative sopra richiamate.

DECRETO LEGISLATIVO 27 giugno 2022, n. 104

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. (22G00113)

(GU n.176 del 29-7-2022)

Vigente al: 13-8-2022

Capo I

Finalita' e ambito di applicazione

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Vista la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea;

Vista la legge 22 aprile 2021, n. 53, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2019-2020;

Vista la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea;

Vista la direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro;

Vista la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi;

Vista la direttiva 98/49/CE del Consiglio, del 29 giugno 1998, relativa alla salvaguardia dei diritti a pensione complementare dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi che si spostano all'interno della Comunita' europea;

Vista la direttiva 2002/15/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto;

Vista la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro;

Vista la direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale;

Vista la direttiva 2009/13/CE del Consiglio, del 16 febbraio 2009, recante attuazione dell'accordo concluso dall'Associazione armatori della Comunita' europea (ECSA) e dalla Federazione europea dei

lavoratori dei trasporti (ETF) sulla convenzione sul lavoro marittimo del 2006 e modifica della direttiva 1999/63/CE;

Vista la direttiva 2014/50/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, relativa ai requisiti minimi per accrescere la mobilità dei lavoratori tra Stati membri migliorando l'acquisizione e la salvaguardia di diritti pensionistici complementari;

Vista la direttiva (UE) 2017/159 del Consiglio, del 19 dicembre 2016, recante attuazione dell'accordo relativo all'attuazione della Convenzione sul lavoro nel settore della pesca del 2007 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, concluso il 21 maggio 2012, tra la Confederazione generale delle cooperative agricole nell'Unione europea (Cogeca), la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti e l'Associazione delle organizzazioni nazionali delle imprese di pesca dell'Unione europea (Europêche);

Visto il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, recante attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro;

Visto il decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30;

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

Visto del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, recante disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale, e, in particolare, l'articolo 9-bis;

Visto del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, recante disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo, e, in particolare, l'articolo 54-bis;

Sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e datori di lavoro;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 31 marzo 2022;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 22 giugno 2022;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, per la pubblica amministrazione, dell'interno, della giustizia, dell'economia e delle finanze, della difesa, delle politiche agricole alimentari e forestali e delle infrastrutture e della mobilità sostenibili;

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente decreto disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela e trova applicazione, con le sole esclusioni di cui al comma 4, in relazione ai seguenti rapporti e contratti di lavoro:

a) contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;

b) contratto di lavoro somministrato;

c) contratto di lavoro intermittente;

d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;

f) contratto di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

2. Il presente decreto si applica altresì ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e a quelli degli enti pubblici economici.

3. Le previsioni di cui al presente decreto si applicano inoltre:

a) ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;

b) ai lavoratori domestici, fatta eccezione per le previsioni di cui agli articoli 10 e 11.

4. Sono esclusi dall'applicazione del presente decreto:

a) i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;

b) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. È considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa, uno stesso gruppo di imprese. La presente esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro;

c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;

d) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi;

e) i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, limitatamente all'articolo 2 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto;

f) i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativamente alle disposizioni di cui al Capo III del presente decreto.

Art. 2

Definizioni

1. Ai fini del presente decreto si intende per:

- a) «programmazione del lavoro»: la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro;
- b) «ore e giorni di riferimento»: le fasce orarie di giorni specificati durante le quali puo' essere svolto il lavoro su richiesta del datore di lavoro;
- c) «organizzazione del lavoro»: la forma di organizzazione dell'orario di lavoro e la sua ripartizione conformemente a una determinata organizzazione stabilita dal datore di lavoro.

Art. 3

Modalita' di comunicazione delle informazioni

1. Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal presente decreto in formato cartaceo oppure elettronico. Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Capo II

Informazioni sul rapporto di lavoro

Art. 4

Modifiche al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152

1. Al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 1 e' sostituito dal seguente:

«Articolo 1 (Informazioni sul rapporto di lavoro). - 1. Il datore di lavoro pubblico e privato e' tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalita' di cui al comma 2, le seguenti informazioni:

a) l'identita' delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore e' occupato in luoghi diversi, o e' libero di determinare il proprio luogo di lavoro;

c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;

d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

e) la data di inizio del rapporto di lavoro;

f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;

g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identita' delle imprese utilizzatrici, quando e non appena e' nota;

h) la durata del periodo di prova, se previsto;

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

l) la durata del congedo per ferie, nonche' degli altri

congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se cio' non puo' essere indicato all'atto dell'informazione, le modalita' di determinazione e di fruizione degli stessi;

m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalita' di pagamento;

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonche' 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;

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalita' 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 variabilita' 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 e' 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 cio' sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro puo' annullare l'incarico;

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

r) 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;

s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalita' di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

2. L'obbligo di informazione di cui al comma 1 e' assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attivita' lavorativa, alternativamente:

a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;

b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

3. Le informazioni di cui al comma 1 eventualmente non contenute nei documenti di cui al comma 2, lettere a) e b), sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

4. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato gia' adempiuto.

5. Agli obblighi informativi di cui al presente articolo e' tenuto, nei limiti della compatibilita', anche il committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, dei rapporti di cui all'articolo 2, comma

1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché dei contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

6. Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.

7. Ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca non si applicano le disposizioni di cui al comma 1, lettere p) e r).

8. Le informazioni di cui al comma 1 sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione.»;

b) dopo l'articolo 1 è inserito il seguente:

«Articolo 1-bis (Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati). -

1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, unitamente alle informazioni di cui all'articolo 1, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti ulteriori informazioni:

a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1;

b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;

c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;

d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;

e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;

f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

3. Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma 2. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro trenta giorni.

4. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al comma 1, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano

conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, il datore di lavoro o il committente effettuano un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui all'articolo 36 del Regolamento medesimo.

5. I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2 che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro.

6. Le informazioni e i dati di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

7. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo gravano anche sul committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

8. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano alle informazioni di cui all'articolo 98 del decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30.»;

c) l'articolo 2 e' sostituito dal seguente:

«Articolo 2 (Prestazioni di lavoro all'estero). – 1. Il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, e' tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonche' le seguenti ulteriori informazioni:

a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;

b) la valuta in cui verra' corrisposta la retribuzione;

c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;

d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;

e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;

f) le eventuali indennita' specifiche per il distacco e le modalita' di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;

g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

2. Al lavoratore che e' inviato in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, il datore di lavoro comunica per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonche' le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d).

3. Il presente articolo non si applica al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, ne' ai lavoratori marittimi ed ai lavoratori della pesca.»;

d) l'articolo 3 e' sostituito dal seguente:

«Articolo 3 (Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione). – 1. Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.»;

e) l'articolo 4 e' sostituito dal seguente:

«Articolo 4 (Sanzioni). – 1. Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, e 3, e 5, comma 2, all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, applica la sanzione prevista all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

2. Per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, le violazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2, 3 e 5, sono valutate ai fini della responsabilita' dirigenziale, nonche' della misurazione della performance ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150.».

Art. 5

Ulteriori modifiche a disposizioni legislative

1. All'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 17, il secondo periodo e' sostituito dal seguente: «Copia della dichiarazione, contenente le informazioni di cui alle lettere da a) ad e) e' trasmessa, in formato elettronico, oppure e' consegnata in forma cartacea prima dell'inizio della prestazione.»;

b) al comma 20: al secondo periodo, le parole «In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17» sono sostituite dalle seguenti: «In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al primo periodo del comma 17»; dopo il terzo periodo e' aggiunto, in fine, il seguente: «In caso di violazione dell'obbligo informativo di cui al secondo periodo del comma 17, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.».

2. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 15, il comma 1 e' sostituito dal seguente:

«1. Il contratto di lavoro intermittente e' stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, deve contenere i seguenti elementi:

a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;

b) il luogo e le modalita' della disponibilita' eventualmente garantita dal lavoratore;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonche' la relativa indennita' di disponibilita', ove prevista;

d) le forme e le modalita' con cui il datore di lavoro e' legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e

del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;

f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.»;

b) all'articolo 33, il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Le informazioni di cui al comma 1, la data di inizio e la durata prevedibile della missione, nonché le informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono comunicate per iscritto al lavoratore dall'agenzia di somministrazione secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo n. 152 del 1997, ovvero prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore.»;

c) all'articolo 47-ter, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. I contratti individuali di lavoro di cui all'articolo 47-bis sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere entro la data di instaurazione del rapporto di lavoro le informazioni di cui agli articoli 1 e 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, in quanto compatibili, nonché le informazioni inerenti alla tutela della sicurezza ai sensi del comma 3 dell'articolo 47-septies.»;

3. Al decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, all'articolo 9-bis, comma 2, al quinto periodo, le parole «Le Agenzie di lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale» sono sostituite dalle seguenti: «Le Agenzie di somministrazione autorizzate ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.».

4. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, all'articolo 19, il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato. In caso di violazione degli obblighi di cui all'articolo 1-bis, commi 2, 3, secondo periodo, 5 del medesimo decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, si applica, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modificazioni. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 6, secondo periodo, del medesimo articolo 1-bis si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro.».

5. Al decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, all'articolo 4-bis, il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a fornire al lavoratore le informazioni sul rapporto di lavoro, secondo le modalità e i tempi di cui agli articoli 1 e 1-bis del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152. Tale obbligo non sussiste per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.».

Art. 6

Disposizioni per il personale in regime di diritto pubblico

1. Le disposizioni del presente capo si applicano al personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, compatibilmente con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

Capo III

Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

Art. 7

Durata massima del periodo di prova

1. Nei casi in cui e' previsto il periodo di prova, questo non puo' essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.

2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova e' stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non puo' essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

3. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternita' o paternita' obbligatori, il periodo di prova e' prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

4. Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

Art. 8

Cumulo di impieghi

1. Fatto salvo l'obbligo previsto dall'articolo 2105 del codice civile, il datore di lavoro non puo' vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attivita' lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attivita' lavorativa concordata, ne' per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

2. Il datore di lavoro puo' limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- b) la necessita' di garantire l'integrita' del servizio pubblico;
- c) il caso in cui la diversa e ulteriore attivita' lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedelta' di cui all'articolo 2105 del codice civile.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

4. Resta ferma la disciplina di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

Art. 9

Prevedibilit  minima del lavoro

1. Qualora con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non puo' imporre al lavoratore di svolgere l'attivit  lavorativa, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

a) il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera p), numero 2), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto;

b) il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con il ragionevole periodo di preavviso di cui all'articolo 1, comma 1, lettera p), numero 3) del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

2. Il lavoratore, in carenza di una o entrambe le condizioni di cui al comma 1, ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

3. Il datore di lavoro che abbia stabilito, conformemente ai criteri individuati dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, il numero delle ore minime retribuite garantite deve informare il lavoratore:

a) del numero delle ore minime retribuite garantite su base settimanale, nella misura indicata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale;

b) delle maggiorazioni retributive, in misura percentuale rispetto alla retribuzione oraria base, spettanti per le ore lavorate in aggiunta alle ore minime retribuite garantite.

4. Qualora, nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, senza un ragionevole periodo di preavviso, e' tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attivit  lavorativa, la cui misura non puo' essere in ogni caso inferiore al 50 per cento del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.

5. Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori marittimi e ai lavoratori del settore della pesca.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Art. 10

Transizione a forme di lavoro piu' prevedibili, sicure e stabili

1. Ferme restando le disposizioni piu' favorevoli gia' previste dalla legislazione vigente, il lavoratore che abbia maturato un'anzianita' di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, puo' chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni piu' prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

2. Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa puo' presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente.

3. La facolta' di cui al comma 1 puo' essere esercitata a

condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volonta' al datore di lavoro o al committente.

4. Entro un mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata. In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, le persone fisiche in qualita' di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

5. Le previsioni del presente articolo non si applicano ai lavoratori alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, ai lavoratori marittimi e del settore della pesca ed ai lavoratori domestici.

Art. 11

Formazione obbligatoria

1. Quando il datore di lavoro e' tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.

2. L'obbligo di cui al comma 1 non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.

3. Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Capo IV

Misure di tutela

Art. 12

Meccanismi di risoluzione rapida e diritto di ricorso

1. Ferma restando la facolta' di adire l'autorita' giudiziaria e amministrativa e salvo specifiche procedure previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in caso di violazioni dei diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, i lavoratori, compresi coloro il cui rapporto di lavoro e' cessato, possono promuovere il tentativo di conciliazione previsto dagli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile, ovvero ricorrere al collegio di conciliazione ed arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-quater del codice di procedura civile. E' possibile, inoltre, rivolgersi alle camere arbitrali previste dall'articolo 31, comma 12, della legge 4 novembre 2010, n. 183.

Art. 13

Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

1. L'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento,

anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto e di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidita' dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, i lavoratori possono rivolgersi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro che applica la sanzione.

3. La denuncia puo' essere presentata dall'interessato o dall'organizzazione sindacale delegata dal medesimo.

Art. 14

Protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova

1. Sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto.

2. Fatta salva la disciplina di cui all'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, i lavoratori estromessi dal rapporto o comunque destinatari di misure equivalenti al licenziamento adottate nei loro confronti dal datore di lavoro o dal committente possono fare espressa richiesta al medesimo dei motivi delle misure adottate. Il datore di lavoro o il committente fornisce, per iscritto, tali motivi entro sette giorni dall'istanza.

3. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 5 della legge 15 luglio 1966, n. 604, qualora il lavoratore faccia ricorso all'autorita' giudiziaria competente, lamentando la violazione del comma 1, incombe sul datore di lavoro o sul committente l'onere di provare che i motivi addotti a fondamento del licenziamento o degli altri provvedimenti equivalenti adottati a carico del lavoratore non siano riconducibili a quelli di cui al comma 1.

Art. 15

Regime di tutela per il personale di cui all'art. 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165

1. Per i rapporti di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, trovano applicazione, relativamente alle misure di tutela di cui al presente Capo, le disposizioni dei rispettivi ordinamenti di settore.

Art. 16

Disposizioni transitorie

1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro gia' instaurati alla data del 1° agosto 2022.

2. Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore gia' assunto alla data del 1° agosto 2022, e' tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152, come modificati dall'articolo 4 del presente decreto. In caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

3. L'assenza della richiesta di cui al comma 2, non preclude al

lavoratore i diritti minimi di cui agli articoli del Capo VIII del presente decreto.

Art. 17

Clausola di invarianza finanziaria

1. Dalle disposizioni del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le Amministrazioni competenti provvedono ai compiti derivanti dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 giugno 2022

MATTARELLA

Draghi, Presidente del Consiglio
dei ministri

Orlando, Ministro del lavoro e
delle politiche sociali

Di Maio, Ministro degli affari
esteri e della cooperazione
internazionale

Brunetta, Ministro per la pubblica
amministrazione

Lamorgese, Ministro dell'interno

Cartabia, Ministro della giustizia

Franco, Ministro dell'economia e
delle finanze

Guerini, Ministro della difesa

Patuanelli, Ministro delle
politiche agricole alimentari e
forestali

Giovannini, Ministro delle
infrastrutture e della mobilità
sostenibili

Visto, il Guardasigilli: Cartabia

**MATERNITÀ, PATERNITÀ, CONGEDO PARENTALE E NOVITÀ IN VIGORE DAL 13 AGOSTO 2022
PRIME INDICAZIONI INPS**

«Al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare», il decreto legislativo 30/6/2022 n. 105 - pubblicato il 29 luglio u.s. nella Gazzetta Ufficiale n. 176 e in vigore dal 13 agosto p.v. -, il cui testo è disponibile cliccando su [questo collegamento](#), nel dare attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1158, ha introdotto alcune novità normative in materia di maternità, paternità e congedo parentale; di conseguenza l'INPS, con il messaggio 4/8/2022 n. 3066, ha:

- fornito le seguenti «prime indicazioni» ai fini del riconoscimento delle relative indennità, decorrenti da sabato 13 agosto 2022;
- anticipato che le istruzioni operative di dettaglio saranno oggetto di una futura, specifica circolare.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

L'art. 2, comma 1, lettera c), del d.lgs. n. 105/2022 introduce l'art. 27-bis al Capo IV del d.lgs. n. 151/2001 ^[1] (**Testo unico genitorialità o T.U.**), che disciplina il **“Congedo di paternità obbligatorio”** (recependo e ampliando le tutele previste per il congedo obbligatorio del padre introdotto della legge n. 92/2012 e successive modificazioni - da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022, N.d.R.).

Lo stesso art. 2, comma 1, alla lettera d), rinomina come “Congedo di paternità alternativo” il congedo di cui all'art. 28 del T.U. ^[2] (attualmente “Congedo di paternità”), la cui disciplina è rimasta immutata.

Qui sotto si illustrano sinteticamente le disposizioni normative previste nel citato art. 27-bis del T.U.

Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale ^[3] del figlio.

In caso di **parto plurimo**, la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi**.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo di cui all'art. 28 del T.U.

Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior

favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Ai sensi del novellato art. 29 del T.U., per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'**indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione**. Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'art. 22, commi da 2 a 7, e dell'art. 23 del T.U.; il trattamento previdenziale è quello previsto dall'art. 25 del T.U. ^[4]

Pertanto, **a differenza della previgente disciplina** prevista per il congedo obbligatorio del padre di cui all'art. 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012, e successive modificazioni, **il nuovo congedo di paternità obbligatorio:**

- **può essere fruito a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita);**
- **è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.**

MATERNITÀ DELLE LAVORATRICI AUTONOME

L'art. 2, comma 1, lettera t), del d.lgs. n. 105/2022 introduce, il comma 2-ter all'art. 68 del T.U., prevedendo per le lavoratrici autonome il diritto all'indennità giornaliera anche **per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto** *“nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici di cui all'articolo 17, comma 3”* del T.U.

L'indennità per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto è, pertanto, erogabile in presenza di un accertamento medico della ASL, come previsto dal rinvio all'art. 17, comma 3, dello stesso T.U.

L'indennità spettante è la stessa calcolata per i periodi di tutela della maternità/paternità a seconda della categoria di appartenenza della lavoratrice autonoma.

CONGEDO PARENTALE

Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

L'art. 2, comma 1, lettera i), del d.lgs. n. 105/2022 apporta delle novità in materia di congedo parentale (la cd astensione facoltativa - da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2017; CONFIMI RAVENNA NEWS nn. 22, 17 e 14 del 2015, N.d.R.), disponendo la modifica del comma 1 dell'art. 34 del T.U. che prevede: *“Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione”*.

Alla luce della novella normativa, **i periodi indennizzabili** di congedo parentale sono i seguenti:

- alla **madre**, fino al **dodicesimo anno** (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi, non trasferibili** all'altro genitore;

- al **padre**, fino al **dodicesimo anno** (e non più fino al sesto anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi, non trasferibili** all'altro genitore;
- **entrambi i genitori** hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un **ulteriore** periodo indennizzabile della durata complessiva di **3 mesi**, per un **periodo massimo complessivo** indennizzabile tra i genitori di **9 mesi** (e non più 6 mesi).

Restano, invece, immutati i **limiti massimi individuali e di entrambi i genitori** previsti dall'art. 32 del T.U. ossia:

- la **madre** può fruire di massimo **6 mesi** di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- il **padre** può fruire di massimo **6 mesi** (elevabili a **7 mesi** nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- **entrambi i genitori** possono fruire complessivamente massimo di **10 mesi** di congedo parentale (elevabili a **11 mesi** nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Al **genitore solo**, sono riconosciuti **11 mesi** (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui **9 mesi** (e non più 6 mesi) sono **indennizzabili** al 30 per cento della retribuzione. La novella normativa precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'art. 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

Per i **periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi** indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, **fino al dodicesimo anno** (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'art. 23 del T.U.

Congedo parentale per genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata

La normativa novellata dal d.lgs. n. 105/2022 dispone la possibilità di fruire del congedo parentale **entro il dodicesimo anno** (e non più entro il terzo anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo.

Ciascun genitore ha diritto a **3 mesi** di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori hanno, inoltre, diritto a **ulteriori 3 mesi** indennizzati in alternativa tra loro, per un **periodo massimo complessivo** indennizzabile tra i genitori di **9 mesi** (e non più 6 mesi).

Restano invariate le condizioni richieste dalla legge e dai decreti ministeriali per potere fruire del congedo parentale.

Congedo parentale per genitori lavoratori autonomi

Il d.lgs. n. 105/2022 innova anche la disciplina dei congedi parentali per i lavoratori autonomi di cui al Capo XI del T.U., riconoscendo il diritto al congedo parentale anche ai padri lavoratori autonomi.

Dalla nuova formulazione deriva il diritto a **3 mesi** di congedo parentale **per ciascuno dei genitori**, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

DOMANDA

In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 105/2022, è comunque possibile fruire dei congedi di cui qui si tratta come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS. Il rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure sarà tempestivamente reso noto dall'Istituto con successiva comunicazione.

I lavoratori autonomi che fruiscono del congedo parentale possono astenersi dal lavoro, presentando successivamente domanda all'INPS attraverso i consueti canali (sito web, Contact center integrato o Patronati) non appena sarà rilasciata l'apposita domanda telematica.

[1] Art. 27-bis del d.lgs. n. 151/2001 (in vigore dal 13/8/2022)**Congedo di paternità obbligatorio**

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.
2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.
3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.
6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

[2] Art. 28 del d.lgs. n. 151/2001**Congedo di paternità alternativo**

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
 - 1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.
 - 1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio

agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

[3] Sulla base delle rilevazioni effettuate dall'Istituto Superiore della Sanità, nell'ambito del progetto di Sorveglianza ostetrica italiana (SPitOSS) e alla luce delle definizioni utilizzate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, per "periodo di morte perinatale" generalmente si considera il periodo compreso tra l'inizio della 28^a settimana di gravidanza e i primi sette giorni di vita del minore.

[4] Art. 22, commi da 2 a 7, del d.lgs. n. 151/2001

2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

3. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

4. I medesimi periodi non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223, fermi restando i limiti temporali di fruizione dell'indennità di mobilità. I medesimi periodi si computano ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità.

5. Gli stessi periodi sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

6. Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

7. Non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'articolo 9 della legge 23 luglio 1991, n. 223, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, ovvero l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Art. 23 del d.lgs. n. 151/2001

Calcolo dell'indennità

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).

5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

Art. 25 del d.lgs. n. 151/2001

Trattamento previdenziale

1. Per i periodi di congedo di maternità, non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa.

2. In favore dei soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, i periodi corrispondenti al congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17, verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro. La contribuzione figurativa viene accreditata secondo le disposizioni di cui all'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155, con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento.

3. Per i soggetti iscritti al fondo pensioni lavoratori dipendenti ed ai fondi sostitutivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono addebitati alla relativa gestione pensionistica. Per i soggetti iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la vecchiaia ed i superstiti, gli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 2 sono posti a carico dell'ultima gestione pensionistica del quinquennio lavorativo richiesto nel medesimo comma.

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE E SUO RICONOSCIMENTO AI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI, TITOLARI DEL PERMESSO DI SOGGIORNO DI LUNGO PERIODO O DI UN PERMESSO UNICO DI SOGGIORNO, PER I FAMILIARI RESIDENTI IN PAESE TERZO: INDICAZIONI INPS IN APPLICAZIONE DELLA SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE N. 67/2022

L'art. 2 del d.l. n. 69/1988 (convertito, con modificazioni, dalla legge 153/1988), disciplinando la tutela dell'Assegno per il nucleo familiare (ANF), prevede che il riconoscimento e la misura della prestazione ANF avvengano sulla base del numero dei componenti il nucleo familiare e del relativo reddito complessivo (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 22/2022).

Tale normativa individua la nozione di nucleo familiare, con valenza generale, al comma 6 dell'art. 2 del citato decreto-legge prevedendo che il nucleo familiare sia composto *“dai coniugi, con esclusione del coniuge legalmente e effettivamente separato, e dai figli e equiparati, ai sensi dell'art. 38 del decreto del Presidente della Repubblica 26 aprile 1957, n. 818, di età inferiore a 18 anni compiuti ovvero, senza limite di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a un proficuo lavoro. Del nucleo familiare possono far parte, alle stesse condizioni previste per i figli e equiparati, anche i fratelli, le sorelle e i nipoti di età inferiore a 18 anni compiuti ovvero senza limiti di età qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a un proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti”*.

Il successivo comma 6-bis del citato art. 2 prevede: *“Non fanno parte del nucleo familiare di cui al comma 6 il coniuge e i figli e equiparati di cittadino straniero che non abbiano la residenza nel territorio della Repubblica, salvo che dallo Stato di cui lo straniero è cittadino sia riservato un trattamento di reciprocità nei confronti dei cittadini italiani ovvero sia stata stipulata convenzione internazionale in materia di trattamenti di famiglia. L'accertamento degli Stati nei quali vige il principio di reciprocità è effettuato dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Ministro degli affari esteri”*.

Nel contesto normativo delineato, connotato dalla perdurante vigenza dell'art. 2, comma 6-bis, del d.l. n. 69/1988, a seguito di alcuni giudizi proposti dall'INPS in sede di legittimità concernenti l'applicazione di tale disposizione, la Corte di Cassazione si è rivolta alla Corte di Giustizia dell'Unione europea, con lo strumento del rinvio pregiudiziale interpretativo, ai sensi dell'art. 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), come modificato dall'art. 2 del Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007 e ratificato dalla legge n. 130/2008, ponendo un quesito riguardo alla compatibilità del citato art. 2, comma 6-bis, con la direttiva 2003/109/CE del Consiglio del 25 novembre 2003 e la direttiva 2011/98/UE del Parlamento e del Consiglio del 13 dicembre 2011.

Entrambe le direttive impongono, infatti, la parità di trattamento tra le categorie in esse indicate e i cittadini italiani, avuto riguardo alle prestazioni sociali.

In particolare, l'art. 11, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2003/109/CE prevede che “il soggiornante di lungo periodo” gode dello stesso trattamento dei cittadini nazionali per quanto riguarda le prestazioni sociali, l'assistenza sociale e la protezione sociale ai sensi della legislazione nazionale.

L'art. 12, paragrafo 1, lettera e), della direttiva 2011/98/UE prevede che “i lavoratori dei paesi terzi di cui all'art. 3, paragrafo 1, lettere b) e c)” della medesima direttiva beneficiano dello stesso trattamento riservato ai cittadini dello Stato membro in cui soggiornano per quanto concerne i settori della sicurezza sociale definiti nel regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

Sulla questione la Corte di Giustizia dell'Unione europea, con le sentenze C-302/2019 e C-303/2019, depositate in data 25 novembre 2020, **ha affermato che l'art. 11, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2003/109/CE e l'art. 12, paragrafo 1, lettera e), della direttiva 2011/98/UE, ostano a una normativa di uno Stato membro in forza della quale**, ai fini della determinazione dei diritti a una prestazione di sicurezza sociale, **non vengono presi in considerazione i familiari del soggiornante di lungo periodo e i familiari del titolare di un permesso unico di soggiorno che risiedano non già nel territorio di tale Stato membro, bensì in un Paese terzo, mentre vengono presi in considerazione i familiari del cittadino di detto Stato membro residenti in un Paese terzo.**

In entrambe le sentenze, rese a seguito del duplice rinvio pregiudiziale, **la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha concluso nel senso della incompatibilità dell'art. 2, comma 6-bis, del d.l. n. 69/1988 con le disposizioni** contenute nell'art. 11, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2003/109/CE, e nell'art. 12, paragrafo 1, lettera e), della direttiva 2011/98/UE.

Concluso l'iter del rinvio pregiudiziale con le citate due decisioni della Corte di Giustizia dell'Unione europea, **la Corte di Cassazione ha ritenuto necessario investire la Corte Costituzionale della questione di legittimità costituzionale dell'art. 2, comma 6-bis, del d.l. n. 69/1988.**

La Corte rimettente ha ritenuto, infatti, di non potere dare direttamente attuazione al diritto dell'Unione europea, come interpretato nelle sentenze rese dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea, non potendo procedere alla disapplicazione della disposizione, considerato che, con riferimento alla prestazione sociale in oggetto, il diritto europeo non detta una disciplina in sé compiuta da applicare in luogo di quella dichiarata incompatibile.

La Corte Costituzionale, con la pronuncia n. 67 dell'11 marzo 2022, ha dichiarato inammissibili, per carenza di rilevanza, le sollevate questioni di legittimità dell'art. 2, comma 6-bis, del decreto-legge n. 69/1988 e precisato, inoltre, che occorre procedere alla disapplicazione di tale disposizione.

La Corte Costituzionale ha ritenuto, infatti, inammissibili per carenza di rilevanza le questioni di legittimità sollevate, rammentando *“la competenza esclusiva della Corte di giustizia nell'interpretazione e nell'applicazione dei Trattati”* che *“comporta, in virtù del principio di effettività delle tutele, che le decisioni adottate sono vincolanti, innanzi tutto nei confronti del giudice che ha disposto il rinvio”*.

Evidenza, poi, la Corte Costituzionale, come la Corte di giustizia abbia *“affermato che il giudice nazionale ha l'obbligo di garantire la piena efficacia delle norme europee dotate di effetto diretto, «disapplicando all'occorrenza, di propria iniziativa, qualsiasi disposizione contrastante della legislazione nazionale, anche posteriore, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via legislativa o mediante qualsiasi altro procedimento costituzionale»”*. La Corte Costituzionale ha quindi ribadito la necessità, anche nel caso di specie, della disapplicazione della normativa nazionale.

Pertanto, posto quanto sopra, considerata la pronuncia della Corte Costituzionale, nonché il tenore della stessa, **la prestazione di Assegno per il nucleo familiare erogata dall'INPS ai**

lavoratori del settore privato e ai titolari di prestazioni economiche previdenziali da lavoro dipendente spetta anche ai cittadini extracomunitari, titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, per i familiari residenti in un Paese estero per cui non vige alcuna convenzione in materia di trattamenti di famiglia, alle condizioni previste nell'art. 2 del d.l. n. 69/1988.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare 2/8/2022 n. 95, ha fornito le seguenti «indicazioni amministrative in merito alla documentazione da acquisire e alle verifiche da effettuare per la definizione del diritto e della misura dell'Assegno per il nucleo familiare ai fini del recepimento della sentenza sopra richiamata».

REQUISITI DEL NUCLEO E REDDITUALI PER L'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

Al fine di potere erogare la prestazione familiare anche ai cittadini extracomunitari occupati in Italia, titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, per i familiari residenti in un Paese estero, occorre verificare, al pari dei cittadini italiani con familiari residenti all'estero, che siano rispettate le disposizioni previste nell'art. 2 del decreto-legge n. 69 del 1988.

Si ricorda, a tale fine, che il riconoscimento e la determinazione dell'importo dell'Assegno avvengono tenendo conto di:

- tipologia di nucleo familiare;
- numero dei componenti il nucleo familiare;
- reddito complessivo del nucleo familiare.

La prestazione è, infatti, erogata per importi decrescenti in base a scaglioni crescenti di reddito e cessa in corrispondenza di soglie di esclusione diverse a seconda della tipologia familiare. Sono previsti aumenti degli scaglioni di reddito per i nuclei che comprendono soggetti inabili e per i nuclei monoparentali.

Circa la composizione del nucleo, la legge vi comprende i coniugi e i figli e equiparati ai sensi dell'art. 38 del D.P.R. n. 818/1957, di età inferiore ai 18 anni ovvero senza limiti di età qualora siano inabili assolutamente e permanentemente a proficuo lavoro; ne esclude, invece, il coniuge legalmente ed effettivamente separato.

Possono inoltre fare parte del nucleo, alle stesse condizioni dei figli ed equiparati, i fratelli, le sorelle e i nipoti di età inferiore ai 18 anni, ovvero senza limiti di età se inabili assolutamente e permanentemente a proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.

Riguardo al reddito familiare, assume rilievo quello assoggettabile all'IRPEF (nonché i redditi di qualsiasi natura, ivi compresi quelli esenti da imposte e quelli soggetti a ritenuta alla fonte a titolo di imposta o a imposta sostitutiva, se superiori a euro 1032,91) che sia stato conseguito dai predetti componenti nell'anno solare immediatamente precedente l'1 luglio di ciascun anno; esso ha valore per la corresponsione delle prestazioni fino al 30 giugno dell'anno successivo, salvo le variazioni del nucleo familiare.

L'Assegno in esame non spetta se la somma dei redditi da lavoro dipendente, da pensione o da altra prestazione previdenziale che derivi da lavoro dipendente risulti inferiore al 70 per cento del reddito complessivo del nucleo familiare.

DOCUMENTAZIONE E AUTOCERTIFICAZIONI

Al fine di potere procedere con la verifica e l'accertamento del diritto, nonché della misura della prestazione familiare descritta al precedente paragrafo 2, l'acquisizione della documentazione necessaria, in gran parte dei casi, avviene mediante le autocertificazioni del richiedente la prestazione, in ottemperanza di quanto previsto dal D.P.R. n. 445/2000.

Infatti, il legislatore, con il Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa di cui al citato D.P.R. n. 445 del 2000, ha disciplinato anche le autocertificazioni che possono essere rilasciate dai cittadini italiani, comunitari ed extracomunitari.

In particolare, all'art. 3 è stato definito l'ambito soggettivo di applicazione del D.P.R. n. 445 del 2000 prevedendo, ai commi 2 e 3, che il cittadino straniero non appartenente all'Unione europea possa utilizzare le dichiarazioni sostitutive, di cui agli artt. 46 e 47 del medesimo decreto, limitatamente agli stati, alle qualità personali e ai fatti certificabili o attestabili da parte di soggetti pubblici italiani ovvero nei casi in cui la produzione delle stesse avvenga in applicazione di convenzioni internazionali fra l'Italia e il Paese di provenienza del dichiarante.

Al di fuori dei suddetti casi, pertanto, gli stati, le qualità personali e i fatti sono documentati mediante certificati o attestazioni rilasciati dalla competente Autorità dello Stato estero, corredati di traduzione in lingua italiana autenticata dall'Autorità consolare italiana, che ne attesta la conformità all'originale, *“dopo avere ammonito l'interessato sulle conseguenze penali della produzione di atti o documenti non veritieri”* (cfr. il comma 4 del citato art. 3).

A tale riguardo, si ricorda che l'art. 33 del D.P.R. n. 445 del 2000 prevede, al comma 2, che: *“Le firme sugli atti e documenti formati all'estero da autorità estere e da valere nello Stato sono legalizzate dalle rappresentanze diplomatiche o consolari italiane all'estero. Le firme apposte su atti e documenti dai competenti organi delle rappresentanze diplomatiche o consolari italiane o dai funzionari da loro delegati non sono soggette a legalizzazione”*.

Al successivo comma 3 è precisato che: *“Agli atti e documenti indicati nel comma precedente, redatti in lingua straniera, deve essere allegata una traduzione in lingua italiana certificata conforme al testo straniero dalla competente rappresentanza diplomatica o consolare, ovvero da un traduttore ufficiale”*.

Infine, al comma 4, è previsto che: *“Le firme sugli atti e documenti formati nello Stato e da valere nello Stato, rilasciati da una rappresentanza diplomatica o consolare estera residente nello Stato sono legalizzate a cura delle prefetture”*.

Si ricorda, inoltre, che nei Paesi che hanno sottoscritto la Convenzione dell'Aia del 5 ottobre 1961, ratificata con la legge n. 1253/1966, relativa all'abolizione della legalizzazione di atti pubblici stranieri, la legalizzazione di atti e documenti rilasciati da Autorità straniere è sostituita da un'altra formalità: l'apposizione della “apostilla”, che rappresenta una certificazione rilasciata in base ai termini della Convenzione che specifica le modalità attraverso le quali un documento emesso in uno dei Paesi sottoscrittori può essere certificato per scopi legali in tutti gli altri Stati sottoscrittori.

Alla luce di quanto esposto, laddove non risulti possibile il rilascio di autocertificazioni attestanti gli stati, le qualità personali e i fatti dei familiari residenti all'estero del lavoratore soggiornante di lungo periodo o titolare di un permesso unico di soggiorno, richiedente l'Assegno per il nucleo

familiare, questi dovranno essere documentati mediante certificati o attestazioni rilasciati dalla competente autorità dello Stato estero, corredati di traduzione in lingua italiana autenticata dall'Autorità consolare italiana, che ne attesta la conformità all'originale o mediante apposizione di "apostilla".

Analogamente, i redditi prodotti all'estero dai soggetti interessati e loro familiari, dovranno essere accertati sulla base delle indicate certificazioni rilasciate dalla competente Autorità estera.

DIRITTO E MISURA DELL'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE PER FAMILIARI RESIDENTI IN UN PAESE TERZO

Alla luce di quanto sopra evidenziato, ai fini della verifica del diritto e della misura della prestazione per i familiari residenti all'estero, il richiedente dovrà corredare la domanda della documentazione necessaria che attesti la composizione e il reddito del nucleo familiare, secondo le seguenti indicazioni.

Nel caso di richieste di Assegno per il nucleo familiare presentate all'Istituto da cittadino di Paese terzo, titolare del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, per un nucleo composto da familiari residenti all'estero in Paese extracomunitario non in convenzione in materia di trattamenti di famiglia, devono essere presentati, al pari delle situazioni o fatti autocertificabili, i documenti, redatti nella forma descritta al paragrafo precedente, che attestino:

- lo stato civile del richiedente;
- lo stato di famiglia con l'indicazione dei rapporti di parentela dei componenti il nucleo familiare dichiarato ai fini dell'ANF;
- il legame di parentela (paternità/maternità dei minori, o maggiorenni inabili, componenti il nucleo per i quali si richiede l'ANF);
- i redditi dei familiari prodotti all'estero, espressi in euro, che se fossero prodotti in Italia sarebbero assoggettati al regime italiano dell'imposta sui redditi (Allegato n. 1), per il periodo di riferimento della domanda di ANF;
- eventuale situazione di inabilità di uno o più componenti del nucleo.

Si ricorda che, in aggiunta alla documentazione già indicata dalla normativa, deve essere inoltrata all'Istituto ulteriore documentazione nei seguenti casi:

- a) l'inclusione di familiari nel nucleo del richiedente;
- b) l'applicazione dell'aumento dei livelli reddituali;
- c) il riconoscimento del diritto nei casi di abbandono del nucleo di uno dei coniugi.

Di seguito si riepilogano, per i lavoratori cittadini di Stato estero, titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, che richiedono la prestazione di ANF per componenti del nucleo residenti in Paese extracomunitario non convenzionato, i certificati o attestazioni rilasciati dalla competente Autorità dello Stato estero, corredati di traduzione in lingua italiana autenticata, redatti nella forma descritta al paragrafo precedente, che attestino:

- a) **PER L'INCLUSIONE DI FAMILIARI NEL NUCLEO DEL RICHIEDENTE RIFERITO A:**

- figli e equiparati di coniugi/parti dell'unione civile legalmente separati o divorziati/sciolti dall'unione civile: lo stato civile del richiedente e le relative sentenze/provvedimenti di affidamento dei minori;
- figli del coniuge/della parte dell'unione civile nati da precedente matrimonio/unione civile e per i figli naturali (propri o del proprio coniuge/della parte dell'unione civile) riconosciuti dall'altro genitore: i dati anagrafici del richiedente e dell'altro genitore e per i figli nati da precedente matrimonio/unione civile le sentenze/provvedimenti di affidamento dei minori;
- fratelli, sorelle, nipoti del richiedente orfani di entrambi i genitori, non aventi diritto a trattamento pensionistico: la condizione di orfani di tali familiari e l'assenza di un diritto alla pensione ai superstiti, specificando le generalità dei genitori;
- nipoti minori a carico (ai sensi della sentenza della Corte Costituzionale n. 180/1999) dell'ascendente richiedente:
 - la discendenza del nipote in linea retta e il mantenimento abituale del/i minore/i;
 - l'impossibilità dei genitori di provvedere al mantenimento del figlio in quanto non svolgono attività lavorativa e non possiedono redditi di alcuna natura;
 - mancata percezione di analogo trattamento di famiglia;
 - minori affidati a strutture pubbliche e collocati in famiglia;
- figli o equiparati di età compresa tra i 18 e i 21 anni, purché studenti o apprendisti, in nuclei con più di tre figli o equiparati di età inferiore a 26 anni:
 - la qualità di studente o la qualifica di apprendista o la relativa documentazione quali il certificato di frequenza scolastica/universitaria o copia del contratto di apprendistato (o contratto simile);

In tale casistica va allegato anche il modulo per il riconoscimento di nucleo familiare numeroso (ANF/NN cod. SR61 compilato dal richiedente).

b) PER L'APPLICAZIONE DELL'AUMENTO DEI LIVELLI REDDITUALI RIFERITI A:

- familiari minorenni: certificazione medica relativa alla difficoltà persistente a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età;
- familiari maggiorenni: certificazione medica relativa all'inabilità per soggetti che si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a un proficuo lavoro.

c) PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIRITTO NEI CASI DI ABBANDONO DEL NUCLEO DI UNO DEI DUE CONIUGI: lo stato di abbandono rilasciato dall'Autorità giudiziaria o altra pubblica Autorità nel Paese estero.

Per tutti i casi descritti in questo paragrafo è necessario presentare la domanda di Autorizzazione ANF allegando la documentazione specificamente prevista dalla normativa per ogni tipologia (cfr. la circolare n. 34/2022 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2022, N.d.R.).

INDICAZIONI ULTERIORI

Si ricorda che, in attuazione del d.lgs. n. 230/2021, che ha istituito dall'1 marzo 2022 l'Assegno unico e universale per i figli a carico (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19/2022,

N.d.R.), a partire dalla medesima data si producono i seguenti effetti sulla disciplina dell'ANF sopra richiamata:

- a) non saranno più riconosciute le prestazioni di Assegno per il nucleo familiare e di Assegni familiari, riferite ai nuclei familiari con figli e orfanili;
- b) continueranno, invece, a essere riconosciute le prestazioni di Assegno per il nucleo familiare e di Assegni familiari riferite a nuclei familiari composti unicamente dai coniugi, con esclusione del coniuge legalmente e effettivamente separato, dai fratelli, dalle sorelle e dai nipoti, di età inferiore a diciotto anni compiuti ovvero senza limiti di età, qualora si trovino, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a un proficuo lavoro, nel caso in cui essi siano orfani di entrambi i genitori e non abbiano conseguito il diritto a pensione ai superstiti.

Pertanto, le domande per le prestazioni di Assegno per il nucleo familiare per componenti del nucleo residenti in Paese extracomunitario non convenzionato, riguardanti periodi decorrenti a partire dall'1 marzo 2022 (compreso) potranno essere presentate dai lavoratori cittadini di Stato terzo - titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno - esclusivamente in relazione a nuclei familiari senza figli.

Diversamente, le domande presentate - nel limite della prescrizione quinquennale - per periodi che terminano entro il 28 febbraio 2022, potranno fare riferimento al nucleo familiare composto anche dai figli (cfr. la circolare n. 34/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2022, N.d.R.).

Al riguardo, peraltro, la Corte Costituzionale nella sentenza n. 67/2022 ricordando che il legislatore, con il decreto legislativo n. 230 del 2021 ha istituito l'Assegno unico e universale per i figli a carico, ha evidenziato che *"le nuove norme in tema di assegno unico universale – prestazione [...] erogata a decorrere dal 1° marzo 2022 – non incidono sui giudizi a quibus, concernenti fattispecie che si sono perfezionate nel vigore della disciplina anteriore"*.

Pertanto, si evidenzia la necessità di riesaminare, alla luce del *decisum* della Consulta, le domande amministrative di ANF non ancora definite, già proposte da cittadini di Paesi terzi non comunitari, in possesso di permesso unico e lavoro o di permesso di soggiorno di lungo periodo, in relazione ai familiari residenti all'estero.

Alla luce di quanto esposto, ne consegue che:

- le domande di Assegno per il nucleo familiare presentate dai titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, attualmente in fase di istruttoria, qualora ricorrano i requisiti previsti dalla normativa vigente, dovranno essere gestite in relazione alle indicazioni qui riportate;
- le eventuali istanze volte a ottenere il riesame delle domande respinte di Assegno per il nucleo familiare presentate dai titolari di permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, e per le quali il relativo rapporto giuridico non possa considerarsi esaurito (per es., per decadenza, giudicato, ecc.), potranno essere accolte, in autotutela, dalle competenti strutture territoriali, previa apposita richiesta di integrazione istruttoria agli interessati e verifica della sussistenza degli altri requisiti prescritti dalla normativa vigente, nell'ambito della prescrizione quinquennale;
- con riferimento ai giudizi in corso, le strutture territoriali, in raccordo, per quanto di competenza, con gli uffici legali, potranno in essere, in autotutela, le attività necessarie per consentire la richiesta di dichiarazione della cessata materia del contendere e per la definizione degli eventuali giudizi di impugnazione.

Redditi che concorrono alla formazione del reddito familiare ai fini ANF

Concorrono a formare il reddito familiare i redditi complessivi assoggettabili all'IRPEF e i redditi di qualsiasi natura, ivi compresi, se superiori a euro 1.032,91, quelli esenti da imposta o soggetti a ritenuta alla fonte a titolo di imposta o ad imposta sostitutiva. Devono essere considerati i redditi prodotti nell'anno solare precedente il 1° luglio di ogni anno e che hanno valore fino al 30 giugno dell'anno successivo (cfr. circ. n.12/1990 par. 3).

Redditi da dichiarare:

1. Redditi imponibili IRPEF

Tra i redditi assoggettabili all'IRPEF devono essere compresi anche quelli a tassazione separata con esclusione dei trattamenti di fine rapporto e le anticipazioni sui trattamenti stessi, nonché, degli arretrati di integrazioni salariali riferiti ad anni precedenti a quello di erogazione.

Devono essere computati anche i redditi prodotti all'estero che, se prodotti in Italia, sarebbero di per sé assoggettati al regime italiano dell'imposta sul reddito delle persone fisiche ed i redditi da lavoro conseguiti presso Enti internazionali residenti nel territorio della Repubblica non soggetti alla normativa tributaria italiana, oltre alle pensioni accordate da organismi esteri o enti internazionali.

I redditi da lavoro dipendente devono essere considerati al netto dei contributi previdenziali e assistenziali obbligatori per legge.

2. Redditi esenti da imposta o soggetti a ritenuta alla fonte a titolo di imposta o ad imposta sostitutiva se superiori complessivamente ad € 1.032,91

Il limite annuo di euro 1.032,91, quale importo massimo oltre il quale devono essere calcolati ai fini ANF anche i redditi esenti da imposte e quelli soggetti a ritenuta alla fonte a titolo di imposta o ad imposta sostitutiva (al lordo delle relative ritenute erariali), va riferito alla somma dei redditi dei singoli componenti costituenti il nucleo familiare.

A titolo esemplificativo, tra i redditi da considerare se complessivamente superiori a euro 1.032,91 si citano:

- tra quelli esenti da imposta, le pensioni sociali, le pensioni e gli assegni agli invalidi civili, ai ciechi civili e ai sordomuti;
- tra quelli soggetti a ritenuta alla fonte a titolo di imposta o ad imposta sostitutiva, gli interessi dei depositi e conti correnti bancari e postali, gli interessi da CCT e da BOT, le vincite del lotto e dei concorsi a pronostici, ecc.

**VERSAMENTI IN SCADENZA DALL'1 AL 20 AGOSTO 2022
FACOLTÀ DI EFFETTUARLI, SENZA MAGGIORAZIONE, LUNEDÌ 22 AGOSTO 2022**

“Gli adempimenti fiscali e il versamento delle somme di cui agli articoli 17 e 20, comma 4, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, che hanno scadenza dal 1° al 20 agosto di ogni anno, possono essere effettuati entro il giorno 20 dello stesso mese, senza alcuna maggiorazione” (art. 3-quater del d.l. 16/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge 44/2012 - API INDUSTRIA NOTIZIE 14/2012).

Il differimento a lunedì 22 agosto 2022 (il giorno 20 cade infatti di sabato) riguarda tutti i versamenti unitari che si devono effettuare con il mod. F24 e, quindi, comprende anche:

- i contributi previdenziali e assistenziali dovuti dai datori di lavoro, dai committenti/associanti per i rapporti di collaborazione o associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro e venditori a domicilio e dai titolari di posizioni assicurative in una delle gestioni amministrate dall'INPS;
- i premi assicurativi INAIL dovuti ai sensi del D.P.R. 1124/1965 (anche pagati ratealmente), nonché le sanzioni, gli interessi e altri titoli, di qualsiasi natura, scadenti nel periodo sopra indicato.

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: VIETATO IL PERIODO DI PROVA PER IL «RINNOVO»
DEL RAPPORTO, IN CUI IL LAVORATORE È ADDETTO A MANSIONI GIÀ SVOLTE IN
PRECEDENZA, DECORRENTE DAL 13 AGOSTO 2022**

L'art. 7, comma 2 (seconda parte), del d.lgs. 27/6/2022 n. 104 ^[1] (dei cui contenuti si tratta in altra parte di questa stessa sezione del notiziario), **in vigore da sabato 13 agosto p.v.**, prevede che **in caso di rinnovo ^[2] di un contratto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle stesse mansioni (a cui il dipendente è stato quindi già addetto in precedenza), tale rinnovo non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova.**

Di conseguenza, **a prescindere da quanto diversamente e eventualmente disposto dal CCNL applicato** - e, a parere di scrive, in mancanza di “specifiche intese” sottoscritte “a livello aziendale o territoriale” ai sensi dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011 ^[3] (convertito nella legge n. 148/2011 - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 24/2014 e nn. 18 e 21 del 2011) -, **al rinnovo del contratto di assunzione a termine in cui il lavoratore è addetto a mansioni già svolte in precedenza, decorrente dal 13 agosto 2022 in poi, non potrà essere apposto alcun periodo di prova.**

La norma di cui si tratta usa l'aggettivo “nuovo”, e può quindi (legittimamente) far sottintendere che di **periodo di prova** ce ne debba essere stato (almeno) uno in precedenza, ma **si ritiene**, in assenza di altre indicazioni da parte del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, **che il legislatore** - molto “distratto” nel redigere il decreto legislativo n. 104/2022, scritto in modo tutt'altro che ineccepibile, a discapito tra l'altro della “trasparenza” e chiarezza che sarebbero dovute a chiunque e, specie, a chi è tenuto a applicarlo, peraltro da subito e dopo la sola “vacatio legis”, ossia decorsi 15 giorni dalla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, nel mese estivo in cui in Italia si osserva il tradizionale momento di riposo e di rallentamento delle attività lavorative - **abbia inteso precluderlo tout court, implicitamente ritenendolo superato, dalla persona interessata al rinnovo, in occasione della sua esperienza trascorsa alle dipendenze dello stesso datore.**

^[1] ART. 7, COMMA 2, DEL D.LGS. N. 104/2022

Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

^[2] Per “rinnovo” s'intende la riassunzione di un lavoratore già stato alle dipendenze del datore di lavoro, per almeno una volta, con un rapporto a termine.

^[3] ART. 8 DEL D.L. N. 138/2011 - SOSTEGNO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITÀ

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e Inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino a un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore e il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

2-bis. **Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.**

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

3-bis. All'articolo 36, comma 1, del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, sono apportate le seguenti modifiche: a) all'alinea, le parole: "e la normativa regolamentare, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicate" sono sostituite dalle seguenti: "la normativa regolamentare ed i contratti collettivi nazionali di settore, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicati"; b) dopo la lettera b), è inserita la seguente: "b-bis) condizioni di lavoro del personale".