confimiromagna news 2022
Associazione Imprese Manifatturiere
www.confimiromagna.it
Notiziario di Confimi Romagna • Anno 39° • Direttore responsabile: Mauro Basurto
Redazione: Via Maestri del Lavoro 42/f - 48124 Ravenna • Tel. 0544/280211 • E-mail: info@confimiromagna.it
Autorizzazione del Tribunale di Ravenna n. 3909 del 29/4/1983

NOTIZIARIO N. 35 - 23 SETTEMBRE 2022

EVENTI

sviluppo pmi

27 SETTEMBRE	FORMAZIONE PREPOSTI.	pag. 3
27 SETTEMBRE	AGGIORNAMENTO PREPOSTI.	pag. 4
	sviluppo pmi SCHEDA DI ISCRIZIONE.	pag. 5
TERMINE ISCRIZIONI 14 OTTOBRE	➢ CORSO GREEN: Tecnico Superiore per l'Economia Circolare, attraverso la corretta e sostenibile gestione degli scarti, sottoprodotti e rifiuti, per il recupero di materia ed energia. ➢ CORSO RED: Tecnico Superiore per lo sviluppo delle energie rinnovabili.	pag. 7
TERMINE ISCRIZIONI 14 NOVEMBRE	Tecnico per l'automazione industriale specializzato in manutenzione e programmazione PLC. sviluppo pmi	pag. 9

SINDACALE E PREVIDENZIALE

Dipendenti madri e esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, dalla data del rientro nel posto di lavoro, dopo la fruizione del congedo di maternità: istruzioni INPS. pag. 11

- Elezioni politiche del 25 settembre 2022: lavoratori dipendenti che svolgono funzioni presso i seggi. pag. 17
- Fondo di integrazione salariale (FIS): varato il d.m. che ne adegua la disciplina alla legge vigente da gennaio 2022. pag. 18
- Decreto "Trasparenza": "prime indicazioni interpretative" del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. pag. 28
- TFR: indice di rivalutazione di agosto 2022. pag. 37

sviluppo pmi

FORMAZIONE PREPOSTI

OBIETTIVI

Il corso si propone di fornire la formazione obbligatoria a tutti coloro che in azienda ricoprono il ruolo di preposto così come previsto richiesto dall'art. 37, comma 7, del D.Lgs. 81/2008 e dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011

CONTENUTI

Modulo 1. Aspetti generali

- ✓ Principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità
- ✓ Relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione
- ✓ Definizione e individuazione dei fattori di rischio
- ✓ Incidenti e infortuni mancati

Modulo 2. Aspetti specifici

- ✓ Tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri
- ✓ Valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera
- ✓ Individuazione misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione
- ✓ Modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione

DOCENTI

Consulenti esperti nella formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

DURATA

8 ore

DATE

27 Settembre 2022 (ore 9.00-13.00 e 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 120,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 144,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del lavoro 42/F – Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE POTRA' ESSERE ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA

sviluppo pmi srl
Via Maestri del Lavoro, 42/f
48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)
tel. 0544 280280 • fax 0544 270210
info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com
Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396
Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

AGGIORNAMENTO PREPOSTI

OBIETTIVI:

Il corso si rivolge a tutti i PREPOSTI che hanno già svolto la formazione di base e hanno necessità di aggiornare le proprie conoscenze sulla sicurezza e salute dei luoghi di lavoro in applicazione alla normativa vigente (Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 e art. 37 del Dlgs. 81/08) che prevede obbligatoriamente 6 ore di aggiornamento ogni 5 anni.

CONTENUTI

In conformità alle indicazioni fornite dall'Accordo Stato-Regioni i contenuti dovranno interessare evoluzioni ed innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti relativi a:

- Aggiornamenti giuridico/normativi
- Aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori
- Aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza in azienda
  Fonti di rischio e relative misure di prevenzione

DOCENTI

Consulenti esperti nella formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

DURATA

6 ore

DATE

27 Settembre 2022 (ore 11.00-13.00 e 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 100,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 120,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del lavoro 42/F – Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

sviluppo pmi srl
Via Maestri del Lavoro, 42/f
48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)
tel. 0544 280280 • fax 0544 270210
info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com
Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396
Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

SCHEDA DI ISCRIZIONE

Da inviare via e-mail a: sfacchini@sviluppopmi.com

Corso:

Ragione Sociale: …… P.IVA……..

Indirizzo Sede Legale……

Indirizzo Sede Operativa……

Prodotto/Servizio principale……Codice ATECO……

Tel. ……Fax……

Amministrazione……E-mail……
Codice SDI per emissione fattura elettronica……

Responsabile Personale/Risorse Umane……E-mail……

E-mail per invio materiali didattici……

DATI PARTECIPANTE

1. Cognome e Nome: ……Data e Luogo di nascita……
Ruolo……E-mail…… Cell……

2. Cognome e Nome:…… Data e Luogo di nascita……
Ruolo……E-mail……Cell……

QUOTA DI PARTECIPAZIONE:

La fattura verrà emessa ad avvio attività.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Il pagamento dovrà essere effettuato ad avvio attività mediante:

- ☐ Assegno intestato a SVILUPPO PMI SRL
- ☐ Bonifico bancario intestato a SVILUPPO PMI SRL presso BCC Ravennate, Forlivese e Imolese (Codice IBAN: IT09K0854213104000000230876)

In seguito alla conferma da parte di Sviluppo PMI dell'avvio dell'attività, l'eventuale rinuncia o impossibilità di partecipare deve essere comunicata per iscritto almeno 4 giorni prima dell'inizio del corso. In caso contrario si dovrà provvedere all'integrale pagamento della quota. Sarà possibile in ogni momento comunicare a Sviluppo PMI l'eventuale sostituzione del partecipante. Sviluppo PMI si riserva la facoltà di rinviare la data di inizio o di annullare il corso in caso di mancato raggiungimento del numero minimo di partecipanti. La variazione sarà tempestivamente comunicata e si provvederà al imborso delle quote eventualmente già versate.

sviluppo pmi srl
Via Maestri del Lavoro, 42/f
48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)
tel. 0544 280280 • fax 0544 270210
info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com
Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396
Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

Data……Firma e timbro dell'azienda…….

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto _____(nome e cognome), in qualità di _____ (eventualmente indicare in nome e per conto di quale società si presta il consenso), dopo aver esaminato il contenuto dell'informativa pubblicata nel sito www.sviluppopmi.com, dichiara di autorizzare Sviluppo PMI s.r.l. al trattamento dei propri dati per la seguente finalità: art. 1.3. attività di marketing diretto nei confronti di nuovi clienti;

[ ] presta il consenso [ ] nega il consenso

Luogo, data e Firma dell'interessato _____

Il Titolare del Trattamento rende noto che potrà, in ogni momento, revocare il Suo consenso mediante una comunicazione scritta da inviare al seguente indirizzo e-mail: info@sviluppopmi.com

CORSO GREEN

Gestione Rifiuti, Energy & Environment

Tecnico Superiore per l'Economia Circolare, attraverso la corretta e sostenibile gestionedegli scarti, sottoprodotti e rifiuti, per il recupero di materia ed energia

Operazione Rif. PA 2022-17217/RER "Tecnico superiore per l'economia circolare e la gestione dei rifiuti, esperto nella gestione sostenibile di scarti, sottoprodotti, materie prime seconde e recupero di energia – TS GREEN (Gestione Rifiuti, Energy & Environment)" Operazione inserita nella graduatoria dei percorsi biennali approvabili delle Fondazioni ITS A.F. 2022/2024 - Del. di G.R. n. 1260 del 25/07/2022

SEDE
ITS Territorio Energia Costruire - Sede Ravenna
Via Marconi, 2 - Ravenna

QUOTA DI PARTECIPAZIONE
200 Euro
(da versare a seguito dell'ammissione al corso)

MODALITA'
2000 ore, di cui 800 di stage

Figura Professionale

il TECNICO SUPERIORE PER L'ECONOMIA CIRCOLARE E LA GESTIONE DEI RIFIUTI, ESPERTO NELLA GESTIONE SOSTENIBILE DI SCARTI, SOTTOPRODOTTI, MATERIE PRIME SECONDE E RECUPERO DI ENERGIA ha conoscenze specialistiche, sia giuridico-amministrative sia tecniche, nella gestione delle nuove attività richieste dalle modifiche ai processi produttivi derivanti dall'adesione delle attività produttive ai principi e dettami dell'ECONOMIA CIRCOLARE. Si è formato in particolare sul recupero dei rifiuti per l'approvvigionamento energetico, da un lato, e per la produzione di materie prime-seconde e il loro utilizzo per la creazione di nuovi prodotti, con riferimento sia ai servizi pubblici che ai servizi forniti verso terzi per i rifiuti speciali, acquisendo conoscenze avanzate sulle principali filiere del recupero di materia prima per produzione ed energia, riducendo l'impatto ambientale.

Contenuti del percorso

> elementi di chimica dei rifiuti, elementi base di impiantistica
> rifiuti. elementi generali. definizioni, e regime giuridico
> le autorizzazioni e iscrizioni
> la caratterizzazione e la classificazione dei rifiuti
> raccolta dei rifiuti urbani ed elementi tecnico economici del servizio pubblico
>raccolta dei rifiuti e le tecnologie per il recupero delle varie
>frazioni da raccolta differenziata
> le principali tecniche di gestione e trattamento dei rifiuti urbani e speciali non pericolosi
> energia da rifiuti. produzione e approvvigionamento di energia rinnovabile da rifiuti e/o biomasse e da combustibili da rifiuti
> gli impianti di trattamento rifiuti speciali industriali - chimico-fisico di rifiuti liquidi e acque reflue industriali, piattaforme di trattamento, le bonifiche di siti contaminati
> economia circolare e recupero/riciclo di materia dai rifiuti
> economia circolare, transizione ecologica ed energetica
> inglese tecnico per il settore rifiuti e produzione e energia

Destinatari e requisiti d'accesso

Giovani e adulti in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore.
I destinatari dovranno inoltre avere i seguenti requisiti:
> Competenze nell'uso della lingua inglese e dell'informatica;
> Competenze di base di matematica e fisica.

Attestato rilasciato

Diploma di Tecnico Superiore per l'approvvigionamento energetico e la costruzione di impianti.
Inoltre, il corso per gli argomenti trattati e gli approfondimenti sviluppati, consente di:

> Acquisire la preparazione necessaria a sostenere l'esame per il titolo di RT - Responsabile Tecnico per le categorie dell'Albo Nazionale Gestori
> Acquisire i titoli e le conoscenze propedeutiche per la figura di Direttore Tecnico impianto gestione rifiuti
> Acquisire i titoli e le conoscenze propedeutiche per la figura di Responsabile Trasporto Rifiuti ADR
> Acquisire i titoli e le conoscenze propedeutiche per la figura di auditor interno SGA ISO 14001 negli impianti del settore

Per chi è in possesso di un diploma di Scuole Media Superiore di istituto tecnologico, il percorso è valido per l'esame di abilitazione per iscriversi all'ordine dei periti per chi ha diploma istituto tecnologico.

Per saperne di più

www.itstec.it/corsi/green

CONTATTI

Chiara Martoni
Tel. 0544 298761
Cell: 345 6072447
E-mail: sederavenna@itstec.it

CORSO RED

Renewable Energy Development

Tecnico superiore per lo sviluppo delle energie rinnovabili

Operazione Rif. PA 2022-17218/RER "Tecnico superiore per lo sviluppo delle energie rinnovabili - TS RED" Operazione inserita nella graduatoria dei percorsi biennali approvabili delle Fondazioni ITS A.F. 2022/2024 - Del. di G.R. n. 1260 del 25/07/2022

SEDE
ITS Territorio Energia Costruire - Sede Ravenna
Via Marconi, 2 - Ravenna

QUOTA DI PARTECIPAZIONE
200 Euro
(da versare a seguito dell'ammissione al corso)

MODALITA'
2000 ore, di cui 800 di stage

Figura Professionale

La figura del TECNICO SUPERIORE PER LO SVILUPPO DELLE ENERGIE RINNOVABILI si inserisce nel processo di produzione e fornitura di energia.È in grado di proporre soluzioni ed interventi di efficientamento e utilizzo razionale dell'energia sulla base dell'analisi delle caratteristiche dei contesti, dell'interpretazione dei piani di monitoraggio dei consumi, anche attraverso l'utilizzo di sistemi informatici e della conoscenza approfondita delle tecnologie disponibili e delle evoluzioni del mercato. Pianifica interventi finalizzati al risparmio energetico di sistemi, impianti, siti produttivi, promuovendo e valorizzando sistemi di produzione da rinnovabili, lo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale d'impresa, esercitando le proprie competenze specialistiche.

Contenuti del percorso

> normative per la costruzione, gestione e manutenzione di impianti in campo energetico
> direttive europee e normative per la costituzione di comunita' energetiche rinnovabili (CER)
> sviluppo sostenibile e normativa ambientale
> fondamenti tecnici e digitali per il processo di progettazione impiantistica
> progettazione e realizzazione di impianti civili ed industriali ed efficientamento (DM 37/08)
> tecnologie ed impianti per la produzione di energia rinnovabile e transizione energetica
> progettazione e simulazione di impianti fotovoltaici per autoconsumo di energia rinnovabile
> gestione dell'energia secondo le normative vigenti
> diagnosi energetica civile e BIM applicato ad impianti e sistemi energetici
> le dinamiche del mercato libero dell'energia e delle rinnovabili
> incentivi nel settore energetico e delle rinnovabili in ambito civile e industriale
> produzione e recupero di energia rinnovabile da combustione di rifiuti e/o biomasse
> combustibili da rifiuti nell'ambito delle azioni di economia circolare gestione e manutenzione di impianti e sistemi per la produzione di energia e il risparmio
> tecnologie per la misura, la regolazione, il monitoraggio degli impianti
> pianificazione e sviluppo di interventi di uso razionale dell'energia e delle rinnovabili nell'industria 4.0
> laboratorio di costituzione delle comunità' energetiche rinnovab

Destinatari e requisiti d'accesso

Giovani e adulti in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore.
I destinatari dovranno inoltre avere i seguenti requisiti:
> Competenze nell'uso della lingua inglese e dell'informatica;
> Competenze di base di matematica e fisica.

Attestato rilasciato

Diploma di Tecnico Superiore per la gestione e la verifica di impianti energetici. Inoltre:
> Il corso consente al diplomato di essere abilitato all'installazione di cui alle seguenti lettere del DM 37/2008
> Impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione, utilizzazione dell'energia elettrica
> Impianti di riscaldamento, di climatizzazione, di condizionamento e di refrigerazione di qualsiasi natura o specie, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e delle condense, e di ventilazione ed aerazione dei locali
> Impianti idrici e sanitari di qualsiasi natura o specie
> Impianti per la distribuzione e l'utilizzazione di gas di qualsiasi tipo, comprese le opere di evacuazione dei prodotti della combustione e ventilazione ed aerazione dei locali
> I diplomati verranno accompagnati al riconoscimento della formazione per l'ottenimento del patentino per la gestione di generatori di vapore e potranno dunque sostenere l'esame obbligatorio.
> I diplomati verranno accompagnati al riconoscimento della formazione per CERTIFICATORE ENERGETICO, e potranno dunque sostenere l'esame obbligatorio.
> La formazione fornisce le competenze necessarie per ambire al riconoscimento della professionalità di ENERGY MANAGER da parte delle aziende interessate.
> Per chi è in possesso di un diploma di Scuole Media Superiore di istituto tecnologico, il percorso è valido per l'esame di abilitazione per iscriversi all'ordine dei periti per chi ha diploma istituto tecnologico

Data termine iscrizioni

14 ottobre 2022

Per saperne di più

www.itstec.it/corsi/red

CONTATTI
Chiara Martoni
Tel. 0544 298761
Cell: 345 6072447
E-mail: sederavenna@itstec.it

ISTRUZIONE E FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE

OFFERTA FORMATIVA 2022/2023

Tecnico per l'automazione industriale
specializzato in manutenzione e programmazione PLC

Ravenna

Specializzazione tecnica nazionale	**Tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali**
Descrizione del profilo	Il tecnico per l'automazione industriale possiede competenze che sono sintesi di quelle proprie dei settori meccanico, elettrico, elettronico ed informatico. La preparazione culturale di base e la formazione tecnico-scientifica gli consentono di intervenire sia in fase di progettazione che di gestione diretta di macchine ed impianti automatizzati, così come di verificare la conformità del prodotto rispetto agli standard attesi, intervenendo, in caso di anomalie, con correttivi nella produzione e/o nella progettazione. La capacità di operare con le diverse tecnologie dell'automazione industriale e la flessibilità dei ruoli ricoperti consentono la possibilità di impiego in settori organizzativi e produttivi diversificati.
Contenuti del percorso	Accoglienza ed orientamento, sicurezza sul lavoro, diritto e doverti dei lavoratori, organizzazione aziendale, lingua inglese, elementi di algebra e studi di funzione, elementi di informatica industriale, elementi di disegno meccanico e progettazione assistita, elettronica ed elettrotecnica di base, trasduttori e dispositivi di comando, motion control, controllori programmabili ed interfacciamento ai sistemi flessibili di produzione, robotica industriale, malfunzionamento HD e SW, progettazione elettrica, oleodinamica e pneumatica, HMI, visita guidata transnazionalità.
Sede di svolgimento	Ravenna, Via Maestri del Lavoro 42/F, Fornace Zarattini, presso Sviluppo PMI Srl Ravenna, Via Umago 18, presso Istituto Statale Professionale Olivetti Callegari
Durata e periodo di svolgimento	800 ore di cui 240 di stage Novembre 2022 – luglio 2023
Numero partecipanti	20
Attestato rilasciato	Al termine del percorso, previo superamento dell'esame finale, sarà rilasciato un Certificato di specializzazione tecnica superiore in **Tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali**
Destinatari e requisiti d'accesso	Giovani e adulti, non occupati o occupati, residenti o domiciliati in Regione Emilia Romagna, in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore. L'accesso è consentito anche a coloro che sono stati ammessi al quinto anno dei percorsi liceali e a coloro che sono in possesso del diploma professionale conseguito in esito ai percorsi di quarto anno di Istruzione e Formazione Professionale (Operatore meccanico, Operatore alla riparazione dei veicoli a motore, Operatore del montaggio e della manutenzione di imbarcazioni da diporto). Inoltre, possono accedere anche persone che non sono in possesso del diploma, previo accertamento delle competenze acquisite in precedenti percorsi di istruzione, formazione e lavoro. I partecipanti devono dimostrare di possedere le seguenti conoscenze e competenze

	di base, trasversali e tecnico professionali: **Competenze di Base:** conoscenza della lingua inglese livello A2; conoscenza sull'utilizzo del pc sulla gestione dei software applicativi più tradizionali; Conoscenza del disegno tecnico CAD-AUTOCAD. **Competenze Tecnico-Professionali**: basi di elettronica ed elettrotecnica; basi di componentistica meccanica. **Competenze Trasversali:** capacità comunicative; capacità di lavoro in team; capacità di problem solving.
Data iscrizione	**Entro il 14/11/2022**
Criteri di selezione	L'ammissione alla selezione verrà effettuata sulla verifica dei requisiti formali e sostanziali di accesso sopra indicati. I requisiti oggettivi saranno verificati al momento del ricevimento della domanda di partecipazione. I requisisti di base e tecnico-professionali verranno valutati mediante la somministrazione di test. Il superamento dei test porterà alla fase di selezione vera e propria dove verranno sondate anche le competenze trasversali tramite una prova di gruppo ed un colloquio individuale motivazionale. La valutazione complessiva delle prove produrrà una graduatoria finale che verrà utilizzata per individuare i 20 partecipanti ammessi al corso. In caso di ritiro di alcuni di essi si seguirà l'ordine di punteggio della graduatoria. In base agli esiti della graduatoria si attribuirà un punteggio aggiuntivo (5 punti) per le persone non occupate, salvo comunque aver raggiunto il punteggio minimo di 60/100 sugli altri requisiti.
Ente di formazione	Sviluppo PMI srl, Via Maestri del Lavoro 42/f, 48124 Fornace Zarattini (Ravenna)
Soggetti che partecipano alla progettazione e realizzazione del percorso	
Scuola capofila	Istituto Statale Professionale Olivetti Callegari – Via Umago 18, Ravenna
Imprese: Alpi Spa, Agostini Nautica Srl, A.T.E: Sas, ATI Mariani Srl, ATL Group Spa; Aweta Sistemi SpA, C&C Group Srl, Emmeci Srl, Eurocompany SPA, F.A.M. Srl, Farmo Res Srl, Minipan Srl, Phizero Srl, Prima Folder Srl, qb Studio Srl, Resta Srl, Sica Spa, S.A.I.I.E. Srl, Simmetria Sas; Surgital Spa, Teco Impianti Srl, ;	
Università	Alma Mater Studiorum - Scuola di ingegneria e architettura, Bologna
Contatti	Referente: Tiziana Coppi Pieri Tel. 0544.280280 E-mail: formazione@sviluppopmi.com Sito Web: www.sviluppopmi.com
Riferimenti	Rif. PA 2022-17186/RER approvata con DGR 1379 del 01/08/2022 e cofinanziata con risorse del Fondo Sociale Europeo e della Regione Emilia Romagna - PR FSE+ 2021/2027 Priorità 2. Istruzione e Formazione.

DIPENDENTI MADRI E ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A LORO CARICO, DALLA DATA DEL RIENTRO NEL POSTO DI LAVORO, DOPO LA FRUIZIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ
ISTRUZIONI INPS

La legge (di Bilancio 2022) n. 234/2021 ha previsto all'art. 1, comma 137, che "*in via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50 per cento l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche*".

Di conseguenza l'INPS, con la circolare 19/9/2022 n. 102, ha diramato i seguenti indicazioni operative

L'esonero è riconosciuto esclusivamente sulla quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, e la sua applicazione lascia comunque ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Sotto il profilo soggettivo, pertanto, l'esonero contributivo in oggetto è rivolto a tutti i rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, del settore privato, ivi compreso il settore agricolo, in riferimento alle **lavoratrici madri che rientrino nel posto di lavoro dopo aver fruito del congedo di maternità**.

L'esonero contributivo in esame, che ha una **durata complessiva pari a dodici mesi decorrenti dalla data del suddetto rientro**, si sostanzia in una riduzione del 50% della contribuzione previdenziale dovuta dalla lavoratrice; poiché trova applicazione esclusivamente con riferimento alla quota di contribuzione a carico della lavoratrice madre, **la misura non rientra nella nozione di aiuto di Stato**, trattandosi di un'agevolazione fruita da persone fisiche non riconducibili alla definizione comunitaria di impresa e, pertanto, insuscettibile di incidere sulla concorrenza.

Per le ragioni di cui sopra, la disciplina del predetto esonero non è sussumibile tra quelle disciplinate dall'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea relativa agli aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali. Pertanto, l'applicazione della predetta misura agevolativa non è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

LAVORATRICI CHE POSSONO ACCEDERE AL BENEFICIO

Possono accedere al beneficio in trattazione tutte le lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi quelli appartenenti al settore agricolo, che rientrino nel posto di lavoro dopo avere fruito del congedo di maternità (con riferimento all'individuazione dei datori di lavoro privati, cfr., da ultimo, la circolare INPS n. 32/2021, relativa all'esonero contributivo previsto dalla legge n. 178/2020, per l'assunzione di donne svantaggiate – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2021).

Di conseguenza, l'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti delle lavoratrici dipendenti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente de

l settore privato, incluso il settore agricolo**, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, compresi i casi di regime di part-time, di apprendistato (di qualsiasi tipologia),** di lavoro domestico **e di lavoro intermittente**.

La misura è, inoltre, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001.

Considerata, inoltre, la sostanziale equiparazione dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il d.lgs. n. 150/2015, **l'esonero contributivo in esame spetta anche per le assunzioni a scopo di somministrazione**.

FRUIZIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

Come espressamente disposto dall'art. 1, comma 137, della legge n. 234/2021, **l'esonero contributivo in oggetto spetta in favore delle lavoratrici madri al rientro dal periodo di congedo obbligatorio di maternità**. Pertanto, **ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, è necessario che la lavoratrice abbia fruito del congedo obbligatorio di maternità** disciplinato dall'art. 16 del d.lgs. n. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di seguito anche Testo unico sulla maternità).

Inoltre, sebbene la previsione in trattazione faccia riferimento al solo rientro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità, per un periodo massimo di un anno, **laddove la lavoratrice fruisca dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio, la misura può comunque trovare applicazione dalla data di rientro effettivo al lavoro della lavoratrice**.

Parimenti, l'esonero contributivo in esame spetta anche al rientro della lavoratrice dal periodo di interdizione *post partum* di cui all'art. 17 del citato Testo unico sulla maternità.

Al riguardo deve, infatti, sottolinearsi la ***ratio* ispiratrice della misura in esame, fondata su un'esigenza di maggiore tutela della lavoratrice madre e della prole**. Diversamente ritenendo, inoltre, si istituirebbe un'irragionevole disparità di trattamento tra l'ipotesi in cui la lavoratrice madre fruisca del solo congedo obbligatorio di maternità e le ipotesi in cui la stessa prolunghi l'astensione dal lavoro per il periodo successivo al parto, in virtù del congedo facoltativo ovvero del provvedimento di interdizione *post partum*.

Considerato che, per espressa previsione legislativa, l'agevolazione in trattazione costituisce una misura sperimentale valevole per l'anno 2022, **il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro dovrà in ogni caso avvenire entro il 31 dicembre 2022**.

ASSETTO E MISURA DELL'ESONERO

L'esonero di cui all'art. 1, comma 137, della legge n. 234/2021 è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 50% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice.

Come espressamente previsto dalla citata disposizione, **l'esonero ha una durata massima di dodici mensilità, che decorrono dal mese di competenza in cui si è verificato il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro, al termine della fruizione del congedo (obbligatorio o parentale) di maternità**.

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'ESONERO

Come anticipato, la misura agevolativa in trattazione si applica sulla quota dei contributi a carico della lavoratrice madre, in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato del settore privato, sia instaurati che instaurandi, a condizione che il rientro nel posto di lavoro avvenga entro il 31 dicembre 2022.

Pertanto, l'agevolazione in commento non assume la natura di incentivo all'assunzione e, di conseguenza, **non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione** stabiliti, da ultimo, dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015.

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in una riduzione contributiva per la lavoratrice, che **non comporta benefici in capo al datore di lavoro**, non è neanche subordinato al possesso, ai sensi dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, del documento unico di regolarità contributiva (tra gli altri, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 35/2020 e n. 8/2016).

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Come già rilevato, l'esonero introdotto dal comma 137 dell'art. 1 della legge n. 234/2021, in quanto misura di carattere generale applicata sulla quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri, non costituisce aiuto di Stato e non è pertanto soggetto all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

COORDINAMENTO CON ALTRE AGEVOLAZIONI

L'esonero contributivo in trattazione, per la specifica natura di esonero sulla contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice madre, **è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro**.

L'agevolazione in trattazione, inoltre, risulta ulteriormente cumulabile con l'esonero di 0,8 punti percentuali sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto dall'art. 1, comma 121, della medesima legge n. 234/2021. Pertanto, laddove ricorrano i presupposti per l'applicazione di entrambe le misure, la quota di contribuzione a carico della lavoratrice potrà essere ridotta del 50% in forza della previsione in trattazione e, sulla quota di contribuzione residua a carico della lavoratrice, potrà essere operata l'ulteriore riduzione di 0,8 punti percentuali.

Analoghe considerazioni circa la cumulabilità valgono per quanto disposto dal d.l. 9/8/2022 n. 155 (c.d. Decreto Aiuti-bis), che all'art. 20, comma 1, ha stabilito che: "*Per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è incrementato di 1,2 punti percentuali. Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui al primo periodo, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche*".

ISTRUZIONI OPERATIVE

I datori di lavoro per richiedere, per conto della lavoratrice interessata, l'applicazione dell'esonero contributivo in argomento dovranno inoltrare all'INPS, tramite la funzionalità "Contatti" del "Cassetto previdenziale" alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi", campo "Esonero art.1 c. 137 L.234/2021", un'istanza per l'attribuzione del codice di autorizzazione "**0U**", che assume il nuovo significato di "Esonero contributivo articolo unico, comma 137, legge n. 234/2021". **La richiesta di attribuzione del suddetto codice di autorizzazione "0U" deve essere**

inoltrata prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero medesimo.

I datori di lavoro agricolo per richiedere l'applicazione dell'esonero contributivo dovranno inoltrare l'istanza "Esonero art.1 c. 137 L.234/2021" tramite la funzione "Comunicazione bidirezionale" del "Cassetto previdenziale aziende agricole" e nel campo "Annotazioni" dell'istanza dovranno inserire, con riferimento alla lavoratrice per la quale si chiede l'applicazione dell'esonero, le seguenti informazioni: codice fiscale, cognome e nome, data di rientro della lavoratrice in servizio dopo la fruizione del congedo di maternità.

L'INPS territorialmente competente attribuirà il predetto codice di autorizzazione alla posizione contributiva solo dopo avere verificato la spettanza dell'esonero, ossia la natura privatistica del datore di lavoro e l'effettivo rientro della lavoratrice madre in servizio, dopo la fruizione del congedo di maternità. Il codice di autorizzazione dovrà essere attribuito a decorrere dal mese di rientro della lavoratrice madre e per la durata di dodici mesi.

Si ribadisce, al riguardo, che il rientro, al fine della legittima fruizione dell'esonero, deve perentoriamente avvenire entro il 31 dicembre 2022, in quanto la misura di esonero in argomento ha carattere sperimentale e trova applicazione per il solo anno 2022.

Per i datori di lavoro agricolo, dopo la verifica della spettanza dell'esonero, la Struttura territorialmente competente inserirà nell'archivio "Cinque A" (raggiungibile al percorso intranet: "Servizi" > "Servizi per l'agricoltura" > "Subordinati" > "Archivio Aziende Agricole"), utilizzando la funzione "Modifica", i codici di autorizzazione "LM" e "LP", abbinandoli al codice fiscale della lavoratrice, e la data di validità dell'agevolazione (12 mesi a decorrere dal mese di rientro). I datori di lavoro agricolo potranno verificare l'attribuzione dei codici Agevolazione "LM" e "LP", consultando le sezioni "Codici Autorizzazione" e "Lavoratori Agevolati" nel "Cassetto previdenziale aziende agricole".

Per i rapporti di lavoro domestico verranno fornite istruzioni con successivo messaggio

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE ALL'ESONERO NELLA SEZIONE <POSCONTRIBUTIVA> DEL FLUSSO UNIEMENS

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero in oggetto per conto della lavoratrice interessata, esporranno, **a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese successivo a quello di pubblicazione della circolare n. 102/2022 (*ossia, da ottobre 2022, NdR*)**, le lavoratrici per le quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>.

In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione dovuta calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento **<InfoAggcausaliContrib>**,i seguenti elementi:

- nell'elemento **<CodiceCausale>** dovrà essere inserito il valore "**ELAM**", avente il significato di "Esonero Articolo 1, comma 137, della legge 30 dicembre 2021, n. 234";
- nell'elemento **<IdentMotivoUtilizzoCausale>** dovrà essere inserita la data di rientro in servizio al termine della fruizione del congedo (obbligatorio o parentale) di maternità nel formato AAAAMMGG (ad esempio: 20220109)

- nell' elemento **<AnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento **<ImportoAnnoMeseRif>** dovrà essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "**L558**", avente il significato di "conguaglio esonero art.1, comma 137, della legge 30 dicembre 2021, n. 234";
- con il codice "**L559**", avente il significato di "Arretrati Esonero art.1, comma 137, della legge 30 dicembre 2021, n. 234".

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai **mesi pregressi** (mese di gennaio 2022 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente) può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei tre mesi successivi a quelli di pubblicazione della circolare n. 102/2022 (*ossia ottobre, novembre e dicembre 2022, N.d.R.*).

Si rammenta che la sezione <InfoAggcausaliContrib> va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALL'ESONERO NELLA SEZIONE <LISTAPOSPA> DEL FLUSSO UNIEMENS

I datori di lavoro delle **lavoratrici madri iscritte alla gestione pubblica** che usufruiscono dell'esonero previsto dall'art. 1, comma 137, della legge n. 234/2021, avranno cura di compilare la ListaPosPA valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovrà essere compilato, per ciascun mese oggetto dell'esonero per il periodo massimo di dodici mesi da quello di rientro della lavoratrice, l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore "**28**", avente il significato di "Articolo 1, comma 137, della legge 30 dicembre 2021, n. 234";
- nell'elemento <AltroImponibile> dovrà essere indicata la quota della retribuzione oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

La possibilità di esporre il beneficio come sopra descritto decorrerà a partire dalla ListaPosPA del mese successivo a quello di pubblicazione della presente circolare, mentre quello relativo ai mesi pregressi (da gennaio 2022 al mese precedente l'esposizione del corrente) potrà essere dichiarato nelle denunce dei tre mesi successivi alla pubblicazione della circolare n. 102/2022

(*ossia ottobre, novembre e dicembre 2022, N.d.R.)*, potendo esporre nell'elemento "E0" più occorrenze relativamente ai mesi suddetti.

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALL'ESONERO NELLA SEZIONE <POSAGRI> DEL FLUSSO UNIEMENS

I datori di lavoro con riferimento alle lavoratrici autorizzate all'esonero oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, dovranno valorizzare in PosAgri / DenunciaAgriIndividuale / DatiAgriRetribuzione, per i mesi di competenza di ottobre, novembre e dicembre 2022, i seguenti elementi come di seguito indicato:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice **"Y"**;
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice **"LM"**,avente il significato di "Esonero art.1 c. 137 L.234/2021".

Per il recupero dell'incentivo relativo ai periodi pregressi, dal mese di gennaio 2022 al mese di giugno 2022, i datori di lavoro ammessi al beneficio dovranno trasmettere, per i lavoratori interessati, un flusso di variazione relativo al mese di riferimento **omettendo i consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione**, valorizzando nell'elemento <DatiAgriRetribuzione> gli elementi di seguito specificati:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice **"Y"**;
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice **"LP"** che assume il significato di "Recupero pregresso **LM**";

La valorizzazione dei predetti periodi deve essere effettuata esclusivamente nei flussi trasmessi entro i termini (30 novembre 2022) previsti per il terzo periodo di emissione 2022.

Per il recupero dell'incentivo dei mesi di luglio, agosto e settembre 2022, per i quali il relativo periodo di trasmissione non è ancora scaduto, deve essere inviato il flusso completo valorizzando, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, i seguenti elementi come di seguito indicato:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice **"Y"**;
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice **"LM"**,avente il significato di "Esonero art.1 c. 137 L.234/2021".

Si precisa che, nel caso in cui il flusso sia stato già inviato, il flusso completo annulla e sostituisce il flusso inviato in precedenza.

ELEZIONI POLITICHE DEL 25 SETTEMBRE 2022
LAVORATORI DIPENDENTI CHE SVOLGONO FUNZIONI PRESSO I SEGGI

Di seguito si riepiloga la normativa applicabile ai lavoratori dipendenti impegnati nelle operazioni relative alle votazioni per il rinnovo della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica che si terranno domenica 25 settembre 2022, dalle ore 7:00 alle ore 23:00 (ogni altra informazione è reperibile su: https://www.interno.gov.it/it/speciali/elezioni-politiche-2022).

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

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

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

Il datore di lavoro ha la possibilità di scegliere uno tra i due seguenti trattamenti:
1) pagamento della retribuzione relativa a tutte le giornate in cui si sono svolte le operazioni elettorali;
2) riposo compensativo retribuito per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali (oltre, ovviamente, alla retribuzione relativa ai giorni lavorativi).

Pertanto, il dipendente che parteciperà alle operazioni elettorali – da sabato 24 (l'allestimento del seggio inizierà alle ore 16,00) a lunedì 26 settembre (qualora le operazioni di spoglio e scrutinio delle schede si protraggano oltre le 24,00 di domenica 25) – beneficerà:
- delle indennità corrispostegli dallo Stato;
- della normale retribuzione relativa al lunedì, qualora tale giorno sia lavorativo;
- di due giorni di riposo compensativo a fronte dell'attività prestata ai seggi il sabato e la domenica, qualora tali due giorni siano non lavorativi; oppure, in alternativa, della relativa retribuzione.

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

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

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

VARATO IL D.M. CHE NE ADEGUA LA DISCIPLINA ALLA LEGGE VIGENTE DA GENNAIO 2022

Nel quadro generale degli interventi contenuti nella legge (di Bilancio) 30/12/2021 n. 234, vigente da gennaio 2022, è stato inserito il riordino della normativa ordinaria in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro [1] (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2 e 5 del 2022); l'insieme delle disposizioni ivi recato ai commi da 191 a 257 dell'art. 1 - ponendosi nel solco delle politiche finalizzate all'allargamento della platea dei destinatari delle integrazioni salariali, al miglioramento delle prestazioni, nonché al completamento del processo di universalizzazione delle tutele avviato con la legge n. 92/2012, e successivamente sviluppato dal d.lgs. n. 148/2015 - si prefigge di realizzare un sistema di ammortizzatori sociali più inclusivo realizzato tramite il principio dell'universalismo "differenziato".

Di conseguenza il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con l'accluso decreto 21/7/2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 220 del 20 settembre u.s., ha "adeguato" la disciplina del Fondo di integrazione salariale (FIS) - prevista dal d.m. n. 94343/2016 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 11 e 23 del 2016) - alle novità normative introdotte dalla legge n. 234/2021.

Al fine di consentire l'individuazione del campo di applicazione del FIS, dei lavoratori beneficiari, delle causali e della durata del suo intervento, giova rammentare (cfr. CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 5/2022) che:

A) dall'1 gennaio 2022, sono soggetti alla disciplina del FIS i datori di lavoro che **occupano almeno un dipendente** (fino al 31 dicembre 2021, invece, si applicava ai datori di lavoro con dimensioni aziendali superiori a cinque addetti nel semestre precedente), non rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del d.lgs. n. 148/2015 [2], ossia della cassa integrazione ordinaria, e non destinatari delle tutele garantite dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo;

B) sono destinatari delle prestazioni erogate dal FIS - ossia l'Assegno di integrazione salariale - i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, con esclusione dei dirigenti, che abbiano un'**anzianità** di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione pari a **trenta giorni** (non più novanta come fino al 31 dicembre 2021) alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento.

C) il FIS potrà riconoscere l'Assegno di integrazione salariale per causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa sia ordinarie sia straordinarie [3]. Per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente, nonché i datori di lavoro di cui all'art. 20, comma 3-ter [4] - e che, quindi, rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria - il FIS può riconoscere l'assegno di integrazione salariale esclusivamente in relazione a causali di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa ordinarie.

Destinatari FIS	Assegno di integrazione salariale FIS
• *datori di lavoro* ***non*** *destinatari della Cassa integrazione ordinaria e* ***non*** *coperti dai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015* ***che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente***	*causali* ORDINARIE STRAORDINARIE
• *datori di lavoro* ***non*** *destinatari della Cassa integrazione ordinaria e* ***non*** *coperti dai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015* ***che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente****, nonché i datori di lavoro di cui all'art. 20, comma 3-ter*	ORDINARIE

D) In ordine alla **durata** della prestazione, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dall'1 gennaio 2022, l'assegno di integrazione salariale è riconosciuto dal FIS per le seguenti durate massime:

a) 13 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;

b) 26 settimane in un biennio mobile, per i datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente più di cinque dipendenti.

Con riferimento ai menzionati limiti di durata complessiva, ai fini della determinazione dei limiti massimi di durata delle prestazioni, i periodi di trattamento di assegno ordinario connessi alla normativa emergenziale COVID sono neutralizzati.

Destinatari FIS	Durata Assegno di integrazione salariale
• *datori di lavoro* ***non*** *destinatari della Cassa integrazione ordinaria e* ***non*** *coperti dai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015* ***che occupano mediamente fino a 5 dipendenti nel semestre precedente***	*13 settimane in un biennio mobile*
• *datori di lavoro* ***non*** *destinatari della Cassa integrazione ordinaria e* ***non*** *coperti dai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 40 del d.lgs. n. 148/2015* ***che occupano mediamente oltre 5 dipendenti nel semestre precedente***	*26 settimane in un biennio mobile*

[1] Ossia la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, nonché i trattamenti riconosciuti dal Fondo di integrazione salariale (FIS) e dai Fondi di solidarietà bilaterali (previsti dalla contrattazione collettiva) e "alternativi" per i settori dell'artigianato e della somministrazione (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015).

[2] **Art. 10 del d.lgs. n. 148/2015**
Campo di applicazione
1. La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:
a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
i) imprese addette all'armamento ferroviario;
l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

[3] Causali **ordinarie** (art. 11 del d.lgs. n. 148/2015):
a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
b) situazioni temporanee di mercato.

Causali **straordinarie** (art. 21 del d.lgs. n. 148/2015):
a) riorganizzazione aziendale, "anche per realizzare processi di transizione";
b) "crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa";
c) contratto di solidarietà.

[4] Ossia:
a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aeroportuale;
b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 21 luglio 2022

Adeguamento del Fondo di integrazione salariale alla legge 30 dicembre 2021, n. 234. (22A05289)

(GU n.220 del 20-9-2022)

IL MINISTRO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

di concerto con

IL MINISTRO
DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Visto il decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015;
Vista la legge n. 234 del 30 dicembre 2021, recante il «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024» con la quale e' stata riordinata la normativa in materia di ammortizzatori sociali, apportando modifiche al decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015;
Visti gli articoli da 26 a 40 del medesimo decreto legislativo n. 148 del 2015, recanti la disciplina dei fondi di solidarieta', come modificati dalla legge n. 234 del 30 dicembre 2021;
Visto in particolare l'art. 29 del decreto legislativo n. 148 del 2015 che disciplina il fondo di integrazione salariale, come modificato dalla legge n. 234 del 30 dicembre 2021;
Visto in particolare il comma 1 del predetto art. 29 del decreto legislativo n. 148 del 2015 che prevede che al fondo di integrazione salariale si applicano anche le disposizioni che disciplinano il fondo residuale, di cui all'art. 28 del medesimo decreto legislativo;
Visto l'art. 3 della legge 14 gennaio 1994, n. 20;
Visto il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 94343 del 3 febbraio 2016 recante la disciplina del Fondo di integrazione salariale, adottato in attuazione del decreto legislativo n. 148 del 2015;
Considerate le modifiche normative intervenute a seguito dell'entrata in vigore della legge 30 dicembre 2021 n. 234;
Ritenuto di dover adeguare la disciplina del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 94343 del 3 febbraio 2016 alle disposizioni del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 cosi' come integrate e modificate dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234;

Decreta:

Art. 1

Adeguamento del Fondo di integrazione salariale

1. Il Fondo di integrazione salariale gia' istituito presso l'INPS

con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 94343 del 3 febbraio 2016 e' adeguato, a decorrere dal 1° gennaio 2022, alle disposizioni della legge n. 234 del 2021 che ha modificato e integrato il decreto legislativo n. 148 del 2015.

Art. 2

Ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale

1. Sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del decreto legislativo n. 148 del 2015, che non aderiscono ai fondi di solidarieta' bilaterali costituiti ai sensi degli articoli 26, 27 e 40 del decreto legislativo n. 148 del 2015.

2. Ai sensi dell'art. 28, comma 2, del decreto legislativo n. 148 del 2015, qualora gli accordi di cui all'art. 26 del medesimo decreto avvengano in relazione a settori, tipologie di datori di lavoro e classi dimensionali gia' coperte dal Fondo di integrazione salariale, dalla data di decorrenza del nuovo Fondo i datori di lavoro del relativo settore rientrano nell'ambito di applicazione di questo e non sono piu' soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale, ferma restando la gestione a stralcio delle prestazioni gia' deliberate.

3. I contributi eventualmente gia' versati o dovuti, in base al presente decreto, restano acquisiti al Fondo di integrazione salariale. Il comitato amministratore, sulla base delle stime effettuate dall'INPS, puo' proporre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze il mantenimento, in capo ai datori di lavoro del relativo settore, dell'obbligo di corrispondere la quota di contribuzione necessaria al finanziamento delle prestazioni gia' deliberate determinata ai sensi dell'art. 35, commi 4 e 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015.

Art. 3

Destinatari del Fondo di integrazione salariale

1. Sono destinatari delle prestazioni di cui al presente decreto i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, con esclusione dei dirigenti, che abbiano un'anzianita' di effettivo lavoro presso l'unita' produttiva per la quale e' richiesta la prestazione pari a trenta giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento. Tale condizione non e' necessaria per le domande relative a trattamenti ordinari di integrazione salariale per eventi oggettivamente non evitabili. Per i periodi di sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale anche i lavoratori a domicilio e gli apprendisti di tutte le tipologie.

2. Ai fini della maturazione del requisito di cui al comma 1, l'anzianita' di effettivo lavoro del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa tenendo conto del periodo durante il quale il lavoratore e' stato impiegato nell'attivita' appaltata.

3. Per gli apprendisti di cui al comma 1, alla ripresa dell'attivita' lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato e' prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite.

4. In caso di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato di alta formazione e ricerca, la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro non deve pregiudicare, in ogni caso, il completamento del percorso formativo come eventualmente ridefinito ai sensi degli articoli 43, comma 3, e 45, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Art. 4

Amministrazione del Fondo di integrazione salariale

1. Il Fondo e' gestito da un comitato amministratore composto da cinque esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e cinque esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale nonche' da due rappresentanti con la qualifica di dirigente in rappresentanza rispettivamente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'economia e delle finanze, in possesso dei requisiti di onorabilita' di cui all'art. 38 del decreto legislativo n. 148 del 2015.

2. Gli esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori devono essere in possesso dei requisiti di competenza e assenza di conflitto d'interesse previsti dall' art. 37 del decreto legislativo n. 148 del 2015, oltre che dei requisiti di onorabilita' di cui all'art. 38 del medesimo decreto.

3. Per la validita' delle sedute e' necessaria la presenza di almeno sette componenti del comitato aventi diritto al voto.

4. Ai componenti del comitato non spetta alcun emolumento, indennita' o rimborso spese.

5. Il comitato amministratore rimane in carica per quattro anni e, in ogni caso, fino al giorno di insediamento del nuovo comitato. Ciascun componente non puo' durare in carica per piu' di due mandati.

6. Il presidente del comitato amministratore e' eletto dal comitato stesso tra i propri membri.

7. Le deliberazioni del comitato amministratore sono assunte a maggioranza dei presenti e, in caso di parita' nelle votazioni, prevale il voto del presidente.

8. Partecipa alle riunioni del comitato amministratore del Fondo il collegio sindacale dell'INPS nonche' il direttore generale dell'Istituto o un suo delegato con voto consultivo.

9. L'esecuzione delle decisioni adottate dal comitato amministratore puo' essere sospesa, ove si evidenzino profili di illegittimita', da parte del direttore generale dell'INPS.

10. Il provvedimento di sospensione deve essere adottato nel termine di cinque giorni ed essere sottoposto, con l'indicazione della norma che si ritiene violata, al presidente dell'INPS nell'ambito delle funzioni di cui all'art. 3, comma 5, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479. Entro tre mesi il presidente stabilisce se dare ulteriore corso alla decisione o se annullarla.

11. Trascorso il termine di cui al comma 10 la decisione diviene esecutiva.

Art. 5

Compiti del Comitato amministratore del Fondo di integrazione salariale

1. Il comitato amministratore del Fondo ha i seguenti compiti:

a) predisporre, sulla base dei criteri stabiliti dal consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS, i bilanci annuali, preventivo e consuntivo, della gestione, corredati da una propria relazione, e deliberare sui bilanci tecnici relativi alla gestione stessa;

b) fare proposte in materia di contributi, interventi e trattamenti, anche ai fini di cui all'art. 35, commi 4 e 5, del decreto legislativo n. 148 del 2015, al fine di assicurare il pareggio di bilancio;

c) vigilare sull'affluenza dei contributi, sull'ammissione agli interventi e sull'erogazione dei trattamenti, nonche' sull'andamento della gestione;

d) decidere in unica istanza sui ricorsi in ordine alle materie di competenza;

e) assolvere ogni altro compito ad esso demandato da leggi o regolamenti.

Art. 6

Prestazione: assegno di integrazione salariale

1. Ai lavoratori di cui all'art. 3, il Fondo di integrazione salariale garantisce la prestazione di un assegno di integrazione salariale d'importo pari all'integrazione salariale in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attivita' lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie. Ai datori di lavoro di cui all'art. 2 che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, l'accesso all'assegno di integrazione salariale puo' essere riconosciuto per le causali ordinarie e straordinarie; ai i datori di lavoro di cui all'art. 2, che occupano mediamente oltre 15 dipendenti nel semestre precedente, nonche' ai datori di lavoro di cui all'art. 20, comma 3-ter del decreto legislativo n. 148 del 2015 a prescindere dal numero dei dipendenti, l'accesso all'assegno di integrazione salariale puo' essere riconosciuto per le causali ordinarie.

2. L'importo dell'assegno di integrazione salariale e' calcolato ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo n. 148 del 2015 ed e' soggetto alle disposizioni di cui all'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41. La riduzione di cui all'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41 rimane nelle disponibilita' del Fondo.

3. Ai lavoratori beneficiari dell'assegno di integrazione salariale spetta l'assegno per il nucleo familiare di cui all'art. 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153. A decorrere dal 1° marzo 2022, la predetta tutela e' riconosciuta ai nuclei familiari senza figli a carico, in ragione dell'istituzione dell'assegno unico e universale per i figli a carico di cui al decreto legislativo 21 dicembre 2021, n. 230.

4. Per i periodi di sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022 l'assegno di integrazione salariale, in relazione alle causali di riduzione o sospensione dell'attivita' lavorativa previste dalla normativa vigente in materia di integrazioni salariali e' riconosciuto, entro i limiti di durata massima complessiva di cui all'art. 4, comma 1, del decreto legislativo n. 148 del 2015, per le seguenti durate:

a) ai datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti, una durata massima di tredici settimane in un biennio mobile;

b) ai datori di lavoro che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente piu' di cinque dipendenti, una durata massima di ventisei settimane in un biennio mobile.

5. La domanda di accesso all'assegno di integrazione salariale deve essere presentata alla struttura INPS territorialmente competente in relazione all'unita' produttiva non prima di trenta giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa programmata e non oltre il termine di quindici giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attivita' lavorativa, fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, per le quali si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si e' verificato l'evento.

6. La prestazione di cui al presente articolo e' autorizzata dalla struttura INPS territorialmente competente in relazione all'unita' produttiva. In caso di aziende plurilocalizzate l'autorizzazione e' comunque unica ed e' rilasciata dalla sede INPS ove si trova la sede legale del datore di lavoro o presso la quale il datore di lavoro ha richiesto l'accentramento della posizione contributiva.

7. L'INPS valuta le istanze presentate secondo i criteri di cui ai decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 95442 del 15 aprile 2016 e n. 94033 del 13 gennaio 2016 e successive modifiche e integrazioni. Ai fini dell'accesso all'assegno di integrazione salariale devono essere rispettati gli obblighi di informazione e consultazione sindacale di cui all'art. 14 del decreto legislativo n. 148 del 2015 a prescindere dalla causale ordinaria o straordinaria invocata.

8. Il Fondo provvede a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione correlata alla prestazione.

9. La contribuzione dovuta e' computata in base a quanto previsto dall'art. 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

10. All'assegno di integrazione salariale si applica per quanto

compatibile la normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.

Art. 7

Modalita' di erogazione e termine per il rimborso delle prestazioni

1. L'erogazione delle prestazioni e' effettuata dal datore di lavoro ai dipendenti aventi diritto, alla fine di ogni periodo di paga.

2. L'importo delle prestazioni e' rimborsato dall'INPS al datore di lavoro o conguagliato da questo secondo le norme per il conguaglio tra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.

3. Il conguaglio o la richiesta di rimborso delle prestazioni corrisposte ai lavoratori devono essere effettuati, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione, ovvero, se posteriore, dalla comunicazione del provvedimento di autorizzazione.

4. La struttura INPS territorialmente competente puo' autorizzare il pagamento diretto, con il connesso assegno per il nucleo familiare, ove spettante, in presenza di serie e documentate difficolta' finanziarie del datore di lavoro, su espressa richiesta del datore di lavoro.

Art. 8

Finanziamento

1. Per la prestazione di cui all'art. 6, a decorrere dal 1° gennaio 2022, e' dovuto al Fondo:

a) per i datori di lavoro, che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti, un contributo ordinario dello 0,50% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori;

b) per i datori di lavoro, che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente piu' di cinque dipendenti, un contributo ordinario dello 0,80% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, esclusi i dirigenti, di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori.

2. E' stabilita una contribuzione addizionale a carico dei datori di lavoro connessa all'utilizzo della prestazione di cui all'art. 6 pari al 4% della retribuzione persa.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2025, fermo restando il rispetto di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, primo periodo, del decreto legislativo n. 148 del 2015, a favore dei datori di lavoro che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno integrazione salariale, ai sensi dell'art. 6 del presente decreto, per almeno ventiquattro mesi, a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento, l'aliquota di cui al comma 1, si riduce in misura pari al 40%.

4. Ai contributi di finanziamento si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, compreso l'art. 3, comma 9, della legge 8 agosto 1995, n. 355, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi.

Art. 9

Obblighi di bilancio

1. Il Fondo ha obbligo di bilancio in pareggio e non puo' erogare prestazioni in carenza di disponibilita'.

2. Gli interventi a carico del Fondo sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse gia' acquisite.

3. Alle prestazioni si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al Fondo di integrazione salariale, al fine di

garantirne l'equilibrio di bilancio.

4. Il Fondo ha obbligo di presentare il bilancio tecnico di previsione a otto anni basato sullo scenario macroeconomico coerente con il piu' recente Documento di economia e finanza e relativa Nota di aggiornamento, con le seguenti tempistiche, fermo restando l'obbligo di aggiornamento in corrispondenza della presentazione del bilancio preventivo annuale, al fine di garantire l'equilibrio dei saldi di bilancio:

a) ogni tre anni;

b) in ogni caso in cui il comitato amministratore lo ritenga necessario per garantire il buon andamento del Fondo.

5. Sulla base del bilancio di previsione di cui al comma 4, il comitato amministratore ha facolta' di proporre modifiche relative all'importo delle prestazioni o alla misura dell'aliquota di contribuzione. Le modifiche sono adottate, anche in corso d'anno, con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, verificate le compatibilita' finanziarie interne al fondo, sulla base della proposta del comitato amministratore.

6. In caso di necessita' di assicurare il pareggio di bilancio ovvero di far fronte a prestazioni gia' deliberate o da deliberare, ovvero di inadempienza del comitato amministratore in relazione all'attivita' di cui al comma 5, l'aliquota contributiva puo' essere modificata con decreto direttoriale dei Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze, anche in mancanza di proposta del comitato amministratore. In ogni caso, in assenza dell'adeguamento contributivo di cui al comma 5, l'INPS e' tenuto a non erogare le prestazioni in eccedenza.

Art. 10

Disposizioni transitorie e finali

1. Le disposizioni di cui al presente decreto trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2022, salvo che sia espressamente prevista una diversa decorrenza.

2. Restano salvi i trattamenti di assegno ordinario e di assegno di solidarieta' gia' autorizzati che sono corrisposti sulla base delle previsioni del decreto n. 94343 del 3 febbraio 2016.

3. A decorrere dalla competenza del periodo di paga del mese di gennaio 2022 e fino alla scadenza della competenza del periodo di paga del mese di dicembre 2022 l'aliquota di finanziamento di cui all'art. 8, comma 1, e' ridotta di:

a) 0,350 punti percentuali per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti;

b) 0,250 punti percentuali per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente piu' di cinque dipendenti e fino a quindici dipendenti;

c) 0,110 punti percentuali per i datori di lavoro che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente piu' di quindici dipendenti;

d) 0,560 punti percentuali per le imprese esercenti attivita' commerciali, comprese quelle della logistica e le agenzie di viaggio e turismo, inclusi gli operatori turistici che nel semestre precedente abbiano occupato mediamente piu' di cinquanta dipendenti.

4. Per effetto di quanto previsto dal comma 3, e' riconosciuto un trasferimento a carico dello Stato pari a 370,5 milioni di euro per l'anno 2022 e, per assicurare le prestazioni di assegno di integrazione salariale in base alle effettive necessita' per gli anni 2022 e 2023, e' altresi' riconosciuto un trasferimento a carico dello Stato nel limite massimo di 1.676.9 milioni di euro per l'anno 2022 e di 400.4 milioni di euro per l'anno 2023 qualora il riconoscimento delle medesime prestazioni per tali anni ecceda le disponibilita' del Fondo e limitatamente alla quota eccedente, fermi restando i predetti limiti.

5. Agli oneri derivanti dal comma 4 pari a 2.047,4 milioni di euro per l'anno 2022 e a 400,4 milioni di euro per l'anno 2023 si provvede a valere sulle risorse iscritte per l'anno 2022 sul capitolo 2403

dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il presente decreto e' trasmesso agli organi di controllo e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 21 luglio 2022

Il Ministro del lavoro
e delle politiche sociali
Orlando

Il Ministro dell'economia
e delle finanze
Franco

Registrato alla Corte dei conti il 25 agosto 2022
Ufficio di controllo sugli atti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dell'istruzione, del Ministero dell'universita' e della ricerca, del Ministero della cultura, del Ministero della salute, n. 2218

DECRETO "TRASPARENZA"
"PRIME INDICAZIONI INTERPRETATIVE" DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Il d.lgs. n. 104/2022 - pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 29/7/2022 n. 176, vigente dal 13 agosto u.s. e recante "*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*" (cosiddetto decreto Trasparenza) - ha aggiornato il quadro normativo già previsto dal d.lgs. n. 152/1997, e introdotto nuovi obblighi informativi a carico dei datori di lavoro nonché prescrizioni minime a tutela dei lavoratori (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 31/2022).

Di conseguenza, dopo quanto diramato dall'INL con la circolare 10/8/2022 n. 4 in merito al trattamento sanzionatorio connesso ai nuovi adempimenti per i datori di lavoro (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2022), il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con l'acclusa circolare 20/9/2022 n. 19, ha diramato le sue "prime indicazioni interpretative" di cui, purtroppo, si è costretti a condividere le seguenti, prime opinioni tecniche espresse da due importanti esperti della materia:

1. Luca De Compadri: una circolare "*inutile e antiquata*" che "*alimenta contrasti interpretativi negli operatori e che utilizza un linguaggio fumoso di cui non c'è più bisogno nel mondo del lavoro di oggi*".

I contenuti della disposizione amministrativa del dicastero, infatti, che si prefiggono "l'obiettivo di favorire l'uniforme applicazione della nuova disciplina", destano non poche perplessità negli operatori, a partire dalla possibilità di rinviare oppure di richiamare la contrattazione collettiva per le informazioni di maggiore dettaglio riguardanti gli obblighi informativi che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore.

Un dubbio che - secondo il citato esperto - "*il ministero del Lavoro avrebbe potuto chiarire aggiungendo all'interno della circolare un fac-simile di contratto tra le parti*";

2. Enzo De Fusco: "*La nuova circolare sembra alimentare i contrasti interpretativi più che individuare soluzioni nell'ambito di un quadro normativo che si conferma ancora una volta confuso.*"

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Circolare n. 19 del 20 settembre 2022

Oggetto: Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 di 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.

Il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 (pubblicato in G.U. del 29 luglio 2022) di 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, ha aggiornato il quadro normativo già previsto dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (che aveva recepito a sua volta la precedente direttiva n. 91/533) in materia di obblighi di informazione, introducendo alcune novità che riguardano vari profili del rapporto di lavoro.

In proposito, con l'obiettivo di favorire l'uniforme applicazione della nuova disciplina e acquisito il parere dell'Ufficio legislativo di questo Ministero, espresso con nota del 20 settembre 2022, si forniscono prime indicazioni interpretative, anche in considerazione delle richieste di chiarimento finora pervenute.

Tali indicazioni fanno seguito a quelle già contenute nella circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 4 del 10 agosto 2022, cui la presente si raccorda con l'obiettivo di approfondire ulteriori aspetti, nella consapevolezza che - a fronte di un testo normativo particolarmente ricco di elementi innovativi - verranno esaminate in questa sede le questioni più rilevanti che sono state rappresentate a questa Amministrazione e le innovazioni che meritano un primo approccio interpretativo.

Premessa

Il decreto legislativo n. 104/2022 ha recepito nell'ordinamento interno la direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea.

In via preliminare, è utile osservare che la suddetta direttiva nelle sue premesse richiama il percorso che ha portato alla luce il nuovo quadro normativo a livello europeo e offre alcune utili indicazioni sul significato e sulle ragioni delle innovazioni introdotte, sia con riferimento ai princìpi ispiratori sia con riferimento alle indicazioni di dettaglio della nuova disciplina.

E infatti, l'intervento normativo eurounitario si inserisce in un orientamento, ormai consolidato, volto ad innalzare i livelli di tutela dei lavoratori, come espressamente affermato all'articolo 1, comma 1, della direttiva.

Nel caso specifico, questo innalzamento avviene mediante la previsione di una dettagliata serie di informazioni che devono essere rese al lavoratore al momento dell'instaurazione del rapporto, in maniera tale che quest'ultimo sia informato dei diritti e doveri che ne conseguono in relazione agli aspetti principali del contratto, nonché mediante la previsione di prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale dei rapporti di lavoro
e delle relazioni industriali
Via Fornovo, 8 - 00192 Roma
Tel. 06.4683.4200
pec: dgrapportilavoro@pec.lavoro.gov.it
e-mail: dgrapportilavoro@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

Sono quindi evidenti, per il lavoratore, il valore e l'importanza di una corretta informativa che, comunque, deve essere modulata in maniera proporzionata e sostenibile per i datori di lavoro.

Un ausilio nella lettura delle disposizioni europee è offerto anche dai *considerando* della direttiva, che, pur se non giuridicamente vincolanti, si rivelano di interesse sul piano ricostruttivo.

In tal senso si segnalano, in particolare, i seguenti *considerando*: 3 - che richiama il principio n. 7 del pilastro europeo dei diritti sociali; 4 - sui profondi cambiamenti che hanno subìto negli ultimi anni i mercati del lavoro, a causa degli sviluppi demografici e della digitalizzazione; 6 - sulla opportunità di garantire a tutti i lavoratori dell'Unione livelli adeguati di trasparenza e prevedibilità delle loro condizioni di lavoro; 1 e 19 - sul tema dei periodi di riposo giornalieri e settimanali e del congedo retribuito; 15 - sulla possibilità di adattare l'elenco degli elementi essenziali del contratto di lavoro in relazione all'evoluzione del mercato; 16 - sul luogo di lavoro; 20 - sul tema della retribuzione; 24 - sul tema delle comunicazioni per via elettronica per l'adempimento degli obblighi informativi; 32 - sul periodo minimo di preavviso ragionevole; 35 - sui contratti di lavoro a chiamata; 37 - sul tema della formazione.

Con il decreto legislativo n. 104/2022 vengono dunque introdotti nel d.lgs. n. 152/1997 profili ulteriori che riguardano gli obblighi di informazione ma, come già rilevato dalla circolare INL n. 4/2022 e proprio alla luce dei principi enunciati dalla direttiva (UE) 1152/2019, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni di base riferite ai singoli istituti di cui al nuovo articolo 1 del richiamato decreto legislativo n. 152, potendo rinviare per le informazioni di maggior dettaglio al contratto collettivo o ai documenti aziendali che devono essere consegnati o messi a disposizione del lavoratore secondo le prassi aziendali.

La *ratio* della riforma è, quindi, quella di ampliare e rafforzare gli obblighi informativi, ma tale operazione di ampliamento e di rafforzamento deve essere calata nella concretezza del rapporto di lavoro.

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

A ben vedere, una chiara indicazione sulla effettività e sulla concretezza dell'obbligo informativo si ricava dall'articolo 3 del d.lgs. n. 152/1997, secondo cui «*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*».

Ciò premesso, si procede all'esame di singoli aspetti del decreto legislativo che sono stati già sottoposti all'attenzione di questa Amministrazione o che, per la portata innovativa, meritano un primo approccio interpretativo.

1. SU ALCUNI SPECIFICI OBBLIGHI INFORMATIVI

Nel quadro dei nuovi adempimenti del datore di lavoro in tema di informazione occorre soffermarsi su alcuni specifici profili.

1.1. Congedi (articolo 1, comma 1, lett. *l),* d.lgs. n. 152/1997)

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

Le ferie e i congedi retribuiti cui si fa riferimento sono ovviamente quelli previsti dalla legge e dai contratti collettivi, ma è evidente - anche sulla scorta di quanto già chiarito in premessa - che l'attenzione dell'obbligo informativo si concentra sulla concretezza del rapporto e, su questo piano, oltre ai generali ed essenziali richiami alla disciplina legale applicabile, da formularsi con chiarezza e semplicità, occorre fornire al lavoratore le indicazioni della disciplina contenuta nel contratto collettivo soggettivamente applicabile al rapporto.

Fermo l'obbligo dell'indicazione della durata del congedo per ferie, l'attenzione deve essere rivolta alla locuzione «*nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore*».

Il primo aspetto che emerge evidente dalla formulazione letterale della disposizione è che rilevano esclusivamente i congedi retribuiti, per cui non vi è obbligo di comunicazione di quelli per cui non è prevista la corresponsione della retribuzione.

Il secondo aspetto, di fondamentale importanza, è la perimetrazione del concetto di "*congedo*", atteso che nel nostro ordinamento esistono diverse forme di temporanea astensione dalla prestazione lavorativa variamente denominate (congedo, assenza, permesso, aspettativa, ecc.).

Tenuto conto della formulazione letterale della disposizione – che evidentemente ha voluto prevedere l'informativa solo in relazione alle forme di astensione temporanea maggiormente incidenti sul rapporto di lavoro – si ritiene che l'obbligo di informazione per il datore di lavoro riguardi solo quelle astensioni espressamente qualificate dal legislatore come "*congedo*".

Ciò anche in ossequio ad un principio di ragionevolezza degli oneri informativi posti a carico del datore di lavoro.

In via esemplificativa e non esaustiva si indicano, di seguito, alcune ipotesi di congedi retribuiti previsti dalla legge:

- congedi di maternità e paternità, congedo parentale e congedo straordinario per assistenza a persone disabili, secondo la disciplina di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- congedo per cure per gli invalidi, secondo la disciplina di cui all'articolo 7 del d.lgs. n. 119/2011;
- congedo per le donne vittime di violenza di genere secondo la disciplina di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 80/2015.

Si richiama, comunque, la necessità che il datore di lavoro tenga conto, oltre che della disciplina legale, anche di quella contenuta nel contratto collettivo, in ossequio al principio di concretezza dell'informazione sul rapporto di lavoro già richiamato in precedenza.

1.2. Retribuzione (articolo 1, comma 1, lett. *n)*, d.lgs. n. 152/1997)

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

Con tale formula ci si riferisce a tutte quelle componenti della retribuzione di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione, secondo la disciplina di legge e di contratto collettivo.

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

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

1.3. Orario di lavoro programmato (articolo 1, comma 1, lett. *o)*, d.lgs. n. 152/1997)

L'articolo 1, comma 1, lett. *o)* del decreto legislativo n. 104 prevede che il datore di lavoro debba informare il lavoratore su «*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*».

Sul punto deve ritenersi, come già evidenziato nella premessa, che le informazioni debbano riguardare, più che la generale disciplina legale, soprattutto i riferimenti al contratto collettivo nazionale e agli eventuali accordi aziendali che regolano il tema dell'orario nel luogo di lavoro.

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

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

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

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

1.4. Previdenza e assistenza (articolo 1, comma 1, lett. *r)*, d.lgs. n. 152/1997)

Il nuovo testo del d.lgs. n. 152/1997 prescrive per il datore di lavoro l'obbligo di informare il lavoratore su «*gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro*» e «*su qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso*».

Dando per scontato il significato della prima parte della disposizione, è utile richiamare la seconda parte solo per chiarire che tali informazioni dovranno essere fornite dal datore di lavoro anche alla luce della specificità della contrattazione collettiva applicabile al rapporto, rappresentando al lavoratore, ad esempio, la possibilità di aderire a fondi di previdenza integrativa aziendali o settoriali.

2. SULLE MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DEGLI OBBLIGHI INFORMATIVI

Come indicato nell'articolo 4, comma 2, del d.lgs. n. 104/2022, è possibile utilizzare diverse modalità per assolvere l'obbligo informativo, pur nel rispetto dei termini previsti dalla medesima disposizione.

E' da ritenersi ammessa la possibilità di comunicazione dell'informazione in modalità informatica, come già chiarito nella citata circolare INL dello scorso agosto, cui si rinvia.

3. SUGLI ULTERIORI OBBLIGHI INFORMATIVI NEL CASO DI UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI

L'articolo 1-*bis* del d.lgs. n. 152/1997, inserito dall'articolo 4, lett. *b)*, del d.lgs. n. 104/2022, prevede ulteriori obblighi informativi nel caso che il datore di lavoro utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

In particolare, il comma 1 prevede che «*Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto ad 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.*».

Dalla lettura della disposizione possono individuarsi due distinte ipotesi che il decreto ha voluto regolare per gli aspetti informativi, qualora il datore di lavoro utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati che siano: *a)* finalizzati a realizzare un procedimento decisionale in grado di incidere sul rapporto di lavoro; *b)* incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

Premesso che il legislatore ha inteso occuparsi di strumenti tecnologici e modelli organizzativi in costante evoluzione, con particolare riferimento alla fattispecie *sub* a), sulla base delle conoscenze e delle esperienze attualmente disponibili, si può ritenere che per sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati si intendono quegli strumenti che, attraverso l'attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo, intelligenza artificiale, ecc., siano in grado di generare decisioni automatizzate.

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

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

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

1. assunzione o conferimento dell'incarico tramite l'utilizzo di *chatbots* durante il colloquio, la profilazione automatizzata dei candidati, lo *screening* dei *curricula*, l'utilizzo di *software* per il riconoscimento emotivo e test psicoattitudinali, ecc.;
2. gestione o cessazione del rapporto di lavoro con assegnazione o revoca automatizzata di compiti, mansioni o turni, definizione dell'orario di lavoro, analisi di produttività, determinazione della retribuzione, promozioni, etc., attraverso analisi statistiche, strumenti di *data analytics* o *machine learning*, rete neurali, *deep-learning*, ecc.

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

Discorso a parte merita, invece, la previsione *sub* b), riguardante «*le indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori*».

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

Si deve ritenere che l'obbligo informativo introdotto dal citato articolo 1-*bis* del d.lgs. n. 152/1997 trovi applicazione anche in relazione all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati integrati negli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, allorquando presentino le caratteristiche tecniche e le funzioni descritte in precedenza.

4. SULLE PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

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

4.1. Durata massima del periodo di prova (articolo 7, d.lgs. n. 104/2022)

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

Nel caso di contratto a tempo determinato, il periodo di prova è fissato proporzionalmente alla durata massima del contratto, entro i limiti previsti *ex lege*, e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. Inoltre, in caso di rinnovo del contratto per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

Il comma 3 stabilisce che il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza, richiamando - a titolo meramente esemplificativo - la sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori. L'indicazione di tali assenze, coerentemente con quanto previsto nella direttiva e come si evince dal tenore letterale della disposizione, non ha carattere tassativo e dunque rientrano nel campo di applicazione del comma 3 tutti gli altri casi di assenza previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, fra cui anche i congedi e i permessi di cui alla legge n. 104/1992 (*cfr.* Cass. n. 4573 del 22 marzo 2012 e Cass. n. 4347 del 4 marzo 2015).

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

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

Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del d.P.R. n. 487/1994.

4.2. Cumulo di impieghi (articolo 8, d.lgs. n. 104/2022)

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

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

La sussistenza di tali condizioni, che hanno carattere tassativo, deve essere verificata in modo oggettivo: le stesse devono, quindi, essere concretamente sussistenti e dimostrabili e non rimesse a mere valutazioni soggettive del datore di lavoro.

Con riferimento all'espressione «*integrità del servizio pubblico*», poiché resta ferma, ai sensi dell'articolo 8, comma 4, la disciplina del lavoro pubblico di cui all'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001, essa è da intendersi limitata a quei servizi pubblici gestiti da enti o società cui non si applica la disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Il «*conflitto di interessi*», anche alla luce degli orientamenti maturati in materia di anticorruzione, può ritenersi che ricorra quando l'ulteriore attività lavorativa, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105 cod. civ., comporti, anche potenzialmente, interessi in contrasto con quelli del datore di lavoro.

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

4.3. Prevedibilità minima del lavoro (articolo 9, d.lgs. n. 104/2022)

L'articolo 9 riguarda i contratti in cui la durata dell'orario di lavoro e la sua collocazione temporale non sono predeterminati. In tali casi, il datore di lavoro o il committente (esclusivamente nell'ambito di contratti di co.co.co. ed etero-organizzati) può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa solo se:

a) il lavoro si svolge entro ore e giorni di riferimento predeterminati;

b) il lavoratore è informato dal suo datore di lavoro o committente sull'incarico da eseguire con il ragionevole periodo di preavviso di cui al nuovo articolo 1, comma 1, lettera *p)* 3), del d.lgs. n. 152/1997.

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

4.4. Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili (articolo 10, d.lgs. n. 104/2022)

L'articolo 10, ferme restando le disposizioni più favorevoli già presenti nel nostro ordinamento, ha previsto il diritto per il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro presso lo stesso datore di lavoro e che abbia superato l'eventuale periodo di prova, di poter accedere, ove possibile, ad un rapporto di lavoro più stabile e sicuro.

Tale principio, anche alla luce del *considerando* n. 36 e dell'impianto complessivo della direttiva, intende consentire a lavoratori che siano già occupati presso un datore di lavoro con forme contrattuali non particolarmente stabili, di poter transitare - previa espressa richiesta - verso contratti di lavoro che garantiscano maggiore durata e stabilità, a condizione che siano effettivamente disponibili presso il medesimo datore di lavoro.

4.5. Formazione obbligatoria (articolo 11, d.lgs. n. 104/2022)

L'articolo 11 prevede che la formazione obbligatoria sia garantita gratuitamente a tutti i lavoratori, sia considerata come orario di lavoro e, ove possibile, sia svolta durante lo stesso. La disposizione, tuttavia, non si applica alla formazione professionale e alla formazione per ottenere o mantenere una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla per legge o in base al contratto individuale o collettivo.

5. SULLE MISURE DI TUTELA

Per quanto concerne le misure di tutela, occorre richiamare quanto previsto dall'articolo 14, comma 2, del d.lgs. n. 104/2022.

Tale previsione fa riferimento a «*misure equivalenti*» al licenziamento, intendendosi per esse tutte quelle modifiche, adottate dal datore di lavoro o dal committente in modo unilaterale e a svantaggio del lavoratore, che incidono in modo sostanziale sugli elementi essenziali del contratto di lavoro e sono conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal decreto legislativo in oggetto e dal d.lgs. n. 152/1997 e, comunque, per ragioni estranee al lavoratore (*cfr.* Corte di Giustizia 11 novembre C- 422/14).

6. DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Per quanto concerne la disciplina transitoria, contenuta all'articolo 16 del decreto in esame, si rinvia alle indicazioni già espresse nella circolare INL n. 4 del 10 agosto 2022.

Il Direttore Generale
Romolo de Camillis

Firmato digitalmente da DE CAMILLIS ROMOLO
C=IT
O=MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82.

TFR
INDICE DI RIVALUTAZIONE DI AGOSTO 2022

L'Istituto Centrale di Statistica ha diffuso l'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, senza tabacchi, risultato nel mese di **agosto 2022** pari a **113,2** (base 2015 = 100).

In applicazione dell'art. 5 della legge 297/82, nel caso in cui un rapporto di lavoro sia stato risolto dal ***15 agosto 2022*** al ***14 settembre 2022*** la percentuale di ***rivalutazione*** da applicare al Trattamento di Fine Rapporto (Tfr) ammonta a **5,943503%.**