

NOTIZIARIO N. 39 - 28 OTTOBRE 2022

EVENTI

<p>4 NOVEMBRE</p>	<p>WEBINAR: DECRETO TRASPARENZA</p> <p> in collaborazione con Studio Legale Tonucci & Partners</p>	<p>pag. 3</p>
<p>16 NOVEMBRE</p>	<p>WEBINAR: NOVITÀ FISCALI ESTATE - AUTUNNO 2022</p> <p> in collaborazione con </p>	<p>pag. 4</p>

AFFARI GENERALI

- ◆ Manifestazioni fieristiche e contributo a fondo perduto per il rimborso (al via dal 10 novembre 2022) delle spese e dei relativi investimenti sostenuti dalle imprese per parteciparvi. pag. 5

AMBIENTE E SICUREZZA

-  **ADR: obbligo di nomina del consulente per tutti gli speditori di merci/rifiuti pericolosi entro il 31 dicembre 2022.** pag. 8

ENERGIA



-  **Apertura portale per le dichiarazioni energivori 2023.** pag. 9

-  **Scadenza del 5 dicembre per l'esecuzione della diagnosi energetica quadriennale per le grandi imprese e le imprese "energivore".** pag. 11

SINDACALE E PREVIDENZIALE

-  **Una tantum di 150 euro ai dipendenti: istruzioni INPS e fac-simile della dichiarazione del lavoratore.** pag. 12

-  **Indennità una tantum di 200 euro ai lavoratori dipendenti: ulteriori indicazioni INPS e modalità di regolarizzazione.** pag. 18

-  **Congedo di paternità obbligatorio e parentale: indicazioni operative INPS sulle novità vigenti dal 13 agosto 2022.** pag. 22

- ◆ Pmi Salute - fondo di assistenza sanitaria integrativa del CCNL Confimi Industria Meccanica: iniziative per la prevenzione e il controllo del Covid-19 e delle sindromi influenzali. pag. 37

- ◆ Servizi di logistica appaltati e applicabilità del regime di responsabilità solidale. pag. 40

- ◆ Lavoro agile: differito al 1° dicembre 2022 il termine per effettuare la comunicazione del nominativo del prestatore e della data di inizio/cessazione attività. pag. 44

- ◆ TFR: indice di rivalutazione di settembre 2022. pag. 45

I NOSTRI UFFICI RIMARRANO CHIUSI LUNEDÌ 31.10.2022



IN OCCASIONE DEL

PONTE **OGNISSANTI**



DECRETO TRASPARENZA

WEBINAR

**4 novembre 2022
ore 10.30 – 12.30**

PROGRAMMA

I nuovi oneri introdotti dal Decreto Trasparenza
L'ambito applicativo della nuova disciplina
Gli adempimenti del datore di lavoro e la predisposizione delle lettere di assunzione secondo il D.L.
Il Cumulo degli impieghi dopo il Decreto Trasparenza
La gestione degli aggiornamenti informativi nei confronti dei soggetti già alle dipendenze del datore di lavoro
I primi chiarimenti dell'Ispettorato la circolare n. 4 del 10 agosto 2022 sotto il profilo giuslavoristico
Gli ulteriori chiarimenti forniti con la circolare del 20 settembre 2022 sotto il profilo giuslavoristico
Le sanzioni per l'inosservanza degli obblighi sulle informazioni di base inerenti al rapporto di lavoro
I nuovi ulteriori oneri informativi introdotti dal Decreto Trasparenza in caso di utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati
L'ambito applicativo dei nuovi oneri informativi, relativi contenuti e modalità attuative
I chiarimenti interpretativi forniti dalla circolare n. 19 del 20.09.2022 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sotto il profilo privacy
Gli adempimenti privacy gravanti sul datore di lavoro in relazione all'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati
I diritti riconosciuti ai lavoratori dal D.L. Trasparenza
Le sanzioni connesse alla violazione degli obblighi connessi all'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati

QUESTION TIME

RELATORI

Avv. Fabrizio D'Onofrio (area lavoro) e **Avv. Paola Pedretti** (area privacy)

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

(da inviare entro **venerdì 28 ottobre** a ceccarelli@confimiromagna.it)

Nome _____ Cognome _____
Azienda _____ P. IVA _____
Indirizzo _____ CAP _____ CITTA' _____
E-mail _____

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.
Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito
www.confimiromagna.it/privacy-policy

In collaborazione con
Studio Legale Tonucci & Partners



NOVITA' FISCALI
ESTATE - AUTUNNO
2022

WEBINAR
16 novembre 2022
14.15 - 17.45

PROGRAMMA

AGEVOLAZIONI E ADEMPIENTI

Credito imposta energia e gas: al III° trimestre, ottobre e novembre 2022
Aiuti di Stato TF Covid-19, dichiarazione sostitutiva in scadenza a novembre 2022

FATTURAZIONE ELETTRONICA ED ESTEROMETRO

Il punto sulle novità in vigore dal luglio 2022
Il punto sulle novità in vigore da ottobre 2022
Criticità scadenze, analisi chiarimenti e accorgimenti

ALTRE NOVITA' (PANORAMICA)

Libri e registri anche senza conservazione elettronica a norma
Novità derivazione rafforzata
Altre novità Decreto Semplificazioni
Novità detrazione bolletta importazioni
Li.Pe e omessi versamenti Iva
Chiarimenti di prassi

RELATORI

FRANCESCO ZUECH e MARIA CHIARA RONZANI | Ufficio Fiscale Confimi Vicenza

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

(da inviare entro **lunedì 14 novembre** a ceccarelli@confimiromagna.it)

Nome _____ Cognome _____
Azienda _____ P. IVA _____
Indirizzo _____ CAP _____ CITTA' _____
Cod. SDI _____ PEC _____ E-mail _____

- ASSOCIATO CONFIMI € 90,00 + Iva
 NON ASSOCIATO € 120,00 + Iva

All'atto dell'iscrizione allegare copia della disposizione di bonifico a favore di Api Servizi Ravenna Srl da effettuare su 'La BCC' IBAN: IT53V 08542 13104 000000084600 Seguirà l'emissione della fattura.

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.

Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito www.confimiromagna.it/privacy-policy

**MANIFESTAZIONI FIERISTICHE E CONTRIBUTO A FONDO PERDUTO PER IL RIMBORSO
(AL VIA DAL 10 NOVEMBRE 2022) DELLE SPESE E DEI RELATIVI INVESTIMENTI SOSTENUTI
DALLE IMPRESE PER PARTECIPARVI**

Con riferimento al “Buono Fiere” previsto dall’art. 25-bis del d.l.17/5/2022 n. 50 (*) (convertito, con modificazioni, dalla legge 16/7/2022 n. 91 - decreto “Aiuti”) e consistente nel rimborso delle spese e degli investimenti sostenuti dalle imprese per la partecipazione alle manifestazioni fieristiche, il cui valore massimo è pari a diecimila euro (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2022), di seguito riportiamo quanto pubblicato il 25 ottobre u.s. da “Fisco Oggi”, rivista dell’Agenzia delle Entrate.

BONUS FIERE, DAL 10 NOVEMBRE AL VIA LE RICHIESTE DI RIMBORSO

Alle istanze, precisa il ministero dello Sviluppo economico, dovranno essere allegate anche le copie dei documenti attestanti le spese sostenute e del buono assegnato

Individuati, con il [decreto direttoriale 18 ottobre 2022](#) del Mise, i termini e le modalità per la presentazione delle richieste di rimborso del “buono fiere” assegnato con il [Dd dello scorso 7 ottobre](#), che ha approvato l’elenco dei beneficiari e gli importi a ognuno attribuiti.

Per arrivare alla meta finale e ricevere il contributo, i destinatari dell’incentivo potranno compilare e inviare, dalle ore 12,00 del 10 novembre e fino alle ore 17,00 del 30 novembre 2022, esclusivamente per via telematica e attraverso l’apposita piattaforma, le istanze di rimborso delle spese sostenute per la partecipazione agli eventi fieristici previsti dall’agevolazione. È indispensabile il possesso di un indirizzo di posta elettronica certificata. L’accesso alla procedura informatica prevede l’identificazione e l’autenticazione tramite la Carta nazionale dei servizi ed è riservato ai rappresentanti legali delle imprese richiedenti.

Al modello, disponibile in [fac-simile](#) sul sito del Mise, devono essere allegati:

- copia del buono fiere rilasciato dal ministero dello Sviluppo economico
- copia delle fatture attestanti le spese e gli investimenti sostenuti con il relativo dettaglio
- documentazione attestante l’avvenuto pagamento di tali fatture
- dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà con cui il beneficiario attesta la avvenuta, effettiva partecipazione alle manifestazioni fieristiche per le quali è richiesto il rimborso delle spese, utilizzando il modello [Dsan-1](#) in caso di manifestazioni fieristiche svolte nel periodo luglio – novembre, il modello [Dsan-2](#) in caso di partecipazione a manifestazioni fieristiche svolte a dicembre
- se prevista, copia di un documento di identità in corso di validità e della tessera sanitaria del titolare o dei titolari dell’agevolazione, i cui estremi sono stati riportati nell’istanza.

La misura fa parte del corposo pacchetto di benefici introdotto, a più riprese, a sostegno dei settori che più hanno risentito dell’emergenza Covid e dei conseguenti provvedimenti restrittivi. L’ammontare dello stanziamento spendibile nel 2022 è pari a 34 milioni di euro.

In particolare, il “bonus fiere”, previsto dall'[articolo 25-bis](#) del Dl n. 50/2022 (decreto “Aiuti”), è un buono del valore massimo di 10mila euro che premia le imprese per la loro partecipazione alle manifestazioni fieristiche internazionali di settore organizzate in Italia. Il rimborso massimo erogabile è pari al 50% delle spese e degli investimenti. Gli eventi per i quali spetta il contributo sono quelli inclusi nel [calendario fieristico](#) approvato dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome, svolti nel periodo compreso tra il 16 luglio 2022, data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto “Aiuti”, e il 31 dicembre 2022.

L’incentivo può riguardare una o più manifestazioni, ma può essere richiesto una sola volta da ciascun beneficiario.

Il ministero dello Sviluppo economico informa che per eventuali chiarimenti è disponibile la e-mail info.buonofiere@mise.gov.it. Le risposte saranno fornite nella sezione del sito dedicata alle [Faq.](#)

(*) **Art. 25-bis del decreto-legge 17/5/2022 n. 50**

Disposizioni per favorire la partecipazione a manifestazioni fieristiche internazionali organizzate in Italia

1. Alle imprese aventi sede operativa nel territorio nazionale che, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto al 31 dicembre 2022, partecipano alle manifestazioni fieristiche internazionali di settore organizzate in Italia, di cui al calendario fieristico approvato dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome, è rilasciato un buono del valore di 10.000 euro.

2. Il buono di cui al comma 1 ha validità fino al 30 novembre 2022 e può essere richiesto una sola volta da ciascun beneficiario per il rimborso delle spese e dei relativi investimenti sostenuti per la partecipazione alle manifestazioni di cui al comma 1.

3. Il buono di cui al comma 1 è rilasciato dal Ministero dello sviluppo economico, secondo l’ordine temporale di ricezione delle domande e nei limiti delle risorse di cui al comma 10, previa presentazione di una richiesta, esclusivamente per via telematica, attraverso un’apposita piattaforma resa disponibile dal Ministero dello sviluppo economico, ovvero dal soggetto attuatore di cui al comma 8, secondo periodo, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

4. All’atto della presentazione della richiesta di cui al comma 3, ciascun richiedente deve comunicare un indirizzo di posta elettronica certificata valido e funzionante nonché le coordinate di un conto corrente bancario a sé intestato. Ciascun richiedente fornisce, altresì, le necessarie dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto notorio, secondo il modello reso disponibile nella piattaforma di cui al comma 3, in cui attesta:

a) di avere sede operativa nel territorio nazionale e di essere iscritto al Registro delle imprese della camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura territorialmente competente;

b) di avere ottenuto l’autorizzazione a partecipare a una o più delle manifestazioni fieristiche internazionali di settore di cui al comma 1;

c) di avere sostenuto o di dover sostenere spese e investimenti per la partecipazione a una o più delle manifestazioni fieristiche internazionali di settore di cui al comma 1;

d) di non essere sottoposto a procedura concorsuale e di non trovarsi in stato di fallimento, di liquidazione anche volontaria, di amministrazione controllata, di concordato preventivo o in qualsiasi altra situazione equivalente secondo la normativa vigente;

e) di non essere destinatario di sanzioni interdittive di cui all’articolo 9, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e di non trovarsi in altre condizioni previste dalla legge come causa di incapacità a beneficiare di agevolazioni finanziarie pubbliche o comunque a ciò ostative;

f) di non avere ricevuto altri contributi pubblici per le medesime finalità di cui al presente articolo;

g) di essere a conoscenza delle finalità del buono nonché delle spese e degli investimenti rimborsabili mediante il relativo utilizzo.

5. A seguito della ricezione della richiesta di cui ai commi 3 e 4, il Ministero dello sviluppo economico, ovvero il soggetto attuatore di cui al comma 8, secondo periodo, rilascia il buono di cui al comma 1 mediante invio all'indirizzo di posta elettronica certificata comunicato dal richiedente ai sensi del comma 4, alinea.

6. Entro la data di scadenza del buono, i beneficiari devono presentare, attraverso la piattaforma di cui al comma 3, l'istanza di rimborso delle spese e degli investimenti effettivamente sostenuti per la partecipazione alle manifestazioni fieristiche internazionali di settore di cui al comma 1. Il rimborso massimo erogabile è pari al 50 per cento delle spese e degli investimenti effettivamente sostenuti dai soggetti beneficiari ed è comunque contenuto entro il limite massimo del valore del buono assegnato. All'istanza di rimborso è allegata copia del buono e delle fatture attestanti le spese e gli investimenti sostenuti, con il dettaglio dei relativi costi. In caso di mancata presentazione, mediante la piattaforma di cui al comma 3 ed entro la data di scadenza del buono, della predetta documentazione o di presentazione di documentazione incompleta, al beneficiario non è erogato alcun rimborso.

7. Il Ministero dello sviluppo economico, ovvero il soggetto attuatore di cui al comma 8, secondo periodo, provvede al rimborso delle somme richieste ai sensi del comma 6 mediante accredito delle stesse, entro il 31 dicembre 2022, sul conto corrente comunicato dal beneficiario ai sensi del comma 4, alinea.

8. Con decreto direttoriale del Ministero dello sviluppo economico possono essere adottate ulteriori disposizioni per l'attuazione del presente articolo. Le procedure attuative nonché la predisposizione e la gestione della piattaforma di cui al comma 3 possono essere demandate dal medesimo Ministero a soggetti in house dello Stato, con oneri a valere sulle risorse di cui al comma 10, nel limite massimo complessivo dell'1,5 per cento dei relativi stanziamenti.

9. Le disposizioni del presente articolo si applicano nei limiti e alle condizioni di cui al regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis", al regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis" nel settore agricolo, e al regolamento (UE) n. 717/2014 della Commissione, del 27 giugno 2014, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis" nel settore della pesca e dell'acquacoltura.

10. Per le finalità di cui al presente articolo è autorizzata la spesa di 34 milioni di euro per l'anno 2022, alla cui copertura si provvede, quanto a 24 milioni di euro per l'anno 2022, mediante corrispondente utilizzo delle risorse del Fondo di conto capitale di cui all'articolo 34-ter, comma 5, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, iscritto nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico e, quanto a 10 milioni di euro per l'anno 2022, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 18, comma 1, del presente decreto.

ADR

**OBBLIGO DI NOMINA DEL CONSULENTE PER TUTTI GLI SPEDITORI DI MERCI/RIFIUTI
PERICOLOSI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2022**

L'ADR 2019 (Accordo Europeo relativo ai trasporti internazionali di merci pericolose su strada) **ha esteso l'obbligo di nomina del Consulente per la Sicurezza dei trasporti anche alle imprese che effettuano solo spedizioni di merci pericolose su strada, prevedendo però un periodo transitorio che terminerà il 31 dicembre p.v..**

Il punto 1.6.1.44 dell'ADR riporta infatti:

“Le imprese che partecipano al trasporto di merci pericolose solo come speditori e che non erano obbligate a designare un consulente in materia di sicurezza sulla base delle disposizioni applicabili fino al 31 dicembre 2018, devono, in deroga alle disposizioni del 1.8.3.1 applicabili dal 1 gennaio 2019, nominare un consulente per la sicurezza entro il 31 dicembre 2022”.

Le esenzioni previste dal quadro normativo attuale, ovvero l'esenzione parziale per unità di trasporto (1.1.3.6 ADR), esenzione totale per disposizioni speciali (3.3 ADR), esenzione totale per quantità limitata (3.4 ADR) ed esenzione totale per quantità esenti (3.5 ADR), sono applicabili unicamente ai soggetti inquadrabili come “trasportatori”, “caricatori”, “scaricatori”, “imballatori” e “riempitori” e non ai cd “speditori”.

A fronte di questa incongruenza ed in previsione dell'imminente scadenza del periodo di deroga, la nostra Confederazione Nazionale ha da tempo richiesto nelle opportune sedi un ulteriore intervento legislativo in assenza del quale, **tutte le imprese che spediscono merci / rifiuti pericolosi, a prescindere dalle quantità e dalla frequenza delle operazioni, dovranno provvedere alla nomina di un consulente per la sicurezza dei trasporti entro il 31 dicembre 2022.**

Dott. Federico Marangoni



0544/280214



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri



0544/280225



342/1104258



melandri@confimiromagna.it

**APERTURA PORTALE
PER LE DICHIARAZIONI ENERGIVORI 2023**

In data 14 ottobre 2022 la CSEA (Cassa Servizi Energetici e Ambientali) ha provveduto **all'apertura annuale del portale dedicato alle dichiarazioni energivori 2023. Il portale rimarrà aperto fino al 28 novembre p.v. per la presentazione delle istanze da parte delle imprese non neo-costituite e fino al 2 gennaio 2023 per le istanze delle aziende neo-costituite.**

Il link di accesso sarà come di consueto raggiungibile al link <https://energivori.csea.it/Energivori/>
In questo intervallo di tempo le aziende aventi diritto, ovvero quelle a forte consumo di energia elettrica, potranno presentare la domanda per l'ottenimento del beneficio previsto, consistente nell'abbattimento (totale o parziale) della componente Asos (AUC) sulle forniture che, dall'anno 2018, viene regolato direttamente in fattura.

Si ricorda che i requisiti per potere godere del beneficio sono quelli previsti dal D.M. 21/12/2017 così come modificato dal D.M. 27/10/2021, e dalla deliberazione dell'Autorità 321/2017/R/eel e s.m.i. secondo i quali, per essere classificate come energivore, le aziende devono avere **un consumo di energia elettrica pari almeno ad 1 GWh/anno** nel periodo di riferimento, intendendo per l'anno di competenza 2023 il biennio 2019 e 2021 e rispettare uno dei seguenti requisiti:

- **operare nei settori dell'Allegato 3 della Comunicazione (2014/C200/01) della Commissione europea recante "disciplina in materia di aiuti di Stato a favore dell'ambiente e dell'energia 2014-2020";**
- **operare nei settori dell'Allegato 5 alle Linee guida CE e ed essere caratterizzate da un indice di intensità elettrica positivo determinato, nel periodo di riferimento, in relazione al VAL ai sensi dell'articolo 5, non inferiore al 20% ;**
- **non rientrare fra quelle di cui ai punti 2) e 3), ma essere ricomprese negli elenchi delle imprese a forte consumo di energia redatti, per gli anni 2013 o 2014, dalla CSEA in attuazione dell'articolo 39 del decreto-legge n. 83/2012.**

L'ARERA, con la delibera 217/2020/R/eel del 16 giugno 2020, ha inoltre stabilito che a partire dal 2021, le aziende che non riusciranno a presentare la dichiarazione energivori entro la sessione ordinaria (ovvero quella che per l'anno corrente si chiuderà il 28 novembre p.v.), potranno farlo, nel corso di una sessione straordinaria, nella sessione straordinaria, prevista per febbraio 2023.

Infine, a partire dal 2020 per tutte le imprese che presentano la richiesta di ammissione ai benefici, sia durante l'apertura ordinaria del portale che durante la sessione suppletiva, viene

applicato un contributo in quota fissa a copertura delle spese di gestione sostenute dalla CSEA.
Il contributo è stato fissato dall'ARERA pari a:

- 100 € per le imprese che presentano la dichiarazione nella sessione di apertura ordinaria;
- 300 € per le imprese che presentano la dichiarazione nella sessione di apertura suppletiva.



Consorzio per l'energia

 0544 280211

 info@consenergy2000.it

Dott. Federico Marangoni

 0544/280214

 347/0972662

 marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri

 0544/280225

 342/1104258

 melandri@confimiromagna.it

**SCADENZA DEL 5 DICEMBRE
PER L'ESECUZIONE DELLA DIAGNOSI ENERGETICA QUADRIENNALE
PER LE GRANDI IMPRESE E LE IMPRESE "ENERGIVORE"**

Il D.Lgs. 102/2014 che recepisce la direttiva 2012/27/UE "Misure per la promozione e il miglioramento dell'efficienza energetica che concorrono al conseguimento dell'obiettivo nazionale di risparmio energetico" fissa al 5 dicembre la scadenza per l'esecuzione della diagnosi energetica quadriennale per le seguenti categorie di imprese:

- **Grandi imprese**, ovvero imprese che occupano più di 250 persone, il cui fatturato annuo supera i 50 milioni di euro o il cui totale di bilancio annuo supera i 43 milioni di euro (come da chiarimento del Ministero dello Sviluppo Economico);
- **Imprese energivore** secondo quanto previsto dal Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 21 dicembre 2017 recante "Disposizioni in materia di riduzione delle tariffe a copertura degli oneri generali di sistema per imprese energivore".

Pertanto risultano obbligate a procedere alla diagnosi di cui all'articolo 8, comma 1, d.lgs. n. 102/2014 **entro il 5 dicembre p.v.:**

- le grandi imprese e le imprese energivore che abbiano effettuato l'ultima diagnosi energetica entro il 5 dicembre 2018;
- le imprese che nel corso dell'anno 2022 siano per la prima volta classificabili come grandi imprese secondo i criteri stabiliti dal Ministero dello Sviluppo Economico;
- le imprese che risultino iscritte per la prima volta nel 2022 nell'elenco istituito presso la Cassa per i Servizi energetici dei ambientali (CSEA).

Le esenzioni previste all'esecuzione della diagnosi energetica sono per le grandi imprese che adottano un sistema di gestione volontaria ISO 50001, certificato da un Organismo di certificazione regolarmente accreditato, a condizione che il sistema di gestione in questione includa un audit energetico realizzato in conformità ai dettati di cui all'allegato 2 del D.Lgs. 102/2014 e, a partire dalla scadenza del dicembre 2020, **le grandi imprese con consumi complessivi inferiori a 50 tep**, così come previsto dall' Art. 8 comma 3 bis del D.Lgs. 102/2014.



Consorzio per l'energia

☎ 0544 280211

@ info@consenergy2000.it

Dott. Federico Marangoni

☎ 0544/280214

☎ 347/0972662

@ marangoni@confimiromagna.it

Dott. Ing. Magda Melandri

☎ 0544/280225

☎ 342/1104258

@ melandri@confimiromagna.it

**UNA TANTUM DI 150 EURO AI DIPENDENTI
ISTRUZIONI INPS E FAC-SIMILE DELLA DICHIARAZIONE DEL LAVORATORE**

Nel quadro delle ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (“PNRR”), il decreto-legge 23/9/2022 n. 144, vigente dal 24 settembre u.s. (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2022), prevede, agli artt. 18 ^[1] e 19 ^[2], il riconoscimento di un’indennità *una tantum* a determinate categorie di soggetti.

In particolare, l’art. 18 stabilisce che, nella retribuzione erogata nella **competenza del mese di novembre 2022**, sia riconosciuta in via automatica, per il tramite dei datori di lavoro, una somma a titolo di **indennità *una tantum*, pari a 150 euro, ai lavoratori dipendenti** (esclusi quelli domestici) non titolari dei trattamenti (pensionistici; di accompagnamento alla pensione; relativi ai nuclei familiari beneficiari del reddito di cittadinanza) di cui al successivo art. 19; di conseguenza l’INPS, con la circolare 17/10/2022 n. 116, ha fornito le seguenti istruzioni applicative per la sua erogazione.

1. Quadro normativo

Il decreto-legge n. 144/2022 ha previsto, all’art. 18, che:

- *“Ai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, aventi una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 **non eccedente l’importo di 1.538 euro**, e che non siano titolari dei trattamenti di cui all’articolo 19, è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nella competenza del mese di novembre 2022, una somma a titolo di indennità *una tantum* di importo pari a 150 euro. Tale indennità è riconosciuta in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all’articolo 19, commi 1 e 16” (comma 1);*
- *“nel mese di novembre 2022, il credito maturato per effetto dell’erogazione dell’indennità [...] è compensato attraverso la denuncia”* UniEmens (comma 5).

Si evidenzia che l’erogazione della indennità, per il tramite dei datori di lavoro, è esclusa per gli operai agricoli a tempo determinato, considerato che l’istituto della compensazione delle anticipazioni delle prestazioni temporanee non è previsto per tali lavoratori.

L’erogazione da parte del datore di lavoro trova applicazione per tutti i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, purché venga rispettato il limite della retribuzione mensile, da intendersi come retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di 1.538 euro, nella competenza del mese di novembre 2022, anche nelle ipotesi in cui nel predetto mese vi sia copertura figurativa parziale. Nella valutazione del tetto della retribuzione vanno considerate anche le somme eventualmente escluse da imposizione contributiva in ragione del superamento del massimale annuo o che beneficiano della riduzione contributiva prevista dell’art. 55 del d.l. n. 50/2017 ^[3] (ossia la “decontribuzione” sui premi di produttività “Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell’organizzazione del lavoro” - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 13/2017).

Possono accedere al riconoscimento dell'indennità *una tantum* di 150 euro tutti i lavoratori, anche somministrati, dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

La predetta indennità deve essere erogata, sussistendo il rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato) nel mese di novembre 2022 e gli altri requisiti posti dal menzionato art. 18, con la retribuzione di competenza del mese di novembre 2022 - anche se corrisposta a dicembre 2022 -, con la denuncia UniEmens entro il 31/12/2022.

Il comma 2 dell'art. 18 dispone che: *“L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta anche nei casi in cui il lavoratore sia interessato da eventi con **copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)**”*. Pertanto, l'indennità va erogata al lavoratore anche laddove la retribuzione risulti azzerata in virtù di eventi tutelati (p. es., CIGO/CIGS, Assegno di integrazione salariale garantito dal FIS o dai Fondi di solidarietà e CISOA - Cassa Integrazione Salariale Operai Agricoli -, percepiti in ragione della sospensione del rapporto di lavoro, o congedi parentali), fermo restando il rispetto del limite di 1.538 euro cui al predetto comma 1 (cfr. il flusso UniEmens, elemento <RetribTeorica> di <DatiRetributivi>).

Diversamente, alla luce del predetto riferimento in norma a *“eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)”*, la predetta indennità non può essere riconosciuta, pur sussistendo il rapporto di lavoro nel mese di novembre 2022, nell'ipotesi in cui la retribuzione risulti azzerata a causa della sospensione del rapporto di lavoro per eventi, previsti dalla legge o dalla contrattazione, non coperti da contribuzione figurativa a carico dell'INPS (p. es., aspettativa non retribuita).

L'indennità *una tantum* di 150 euro è riconosciuta:

- in via automatica;
- in misura fissa;
- **previa acquisizione, da parte del datore di lavoro, di una dichiarazione resa dal lavoratore con la quale lo stesso attesti, ricorrendone le circostanze, “di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 19, commi 1 e 16” del d.l. n. 144/2022**, ossia *“di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione ovvero di non appartenere a un nucleo familiare beneficiario del Reddito di cittadinanza. Si tratta delle categorie per le quali è previsto che sia l'INPS a erogare nel mese di novembre 2022 l'indennità una tantum, ai sensi dell'articolo 19 del medesimo D.L. n. 144/2022 (incompatibile con l'erogazione prevista dall'articolo 18)”* (**messaggio INPS 20/10/2022 n. 3806**). Al fine di agevolare gli adempimenti da parte dei lavoratori e dei datori di lavoro, l'Istituto ha predisposto un **fac-simile di dichiarazione** - allegato al citato messaggio n. 3806/2022 e disponibile su [questo collegamento](#) -, *“che costituisce solo uno strumento di supporto, personalizzabile dal datore di lavoro e non vincolante”*.

Il comma 3 dell'art. 18 del d.l. n. 144/2022 prevede: *“L'indennità una tantum [...] spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro”*. **Pertanto, il lavoratore titolare di più rapporti di lavoro dovrà presentare la dichiarazione di cui allo stesso art. 18, al solo datore di lavoro che provvederà al pagamento dell'indennità.**

L'indennità spetta nella misura di 150 euro, anche nel caso di lavoratore con contratto a tempo parziale.

Nell'ipotesi in cui dovesse risultare, per il medesimo lavoratore dipendente, che più datori di lavoro abbiano compensato, attraverso denuncia UniEmens, la predetta indennità di 150 euro, l'INPS comunicherà a ciascun datore di lavoro interessato la quota parte dell'indebita compensazione effettuata, per la restituzione all'Istituto e il recupero verso il dipendente, secondo le istruzioni che verranno fornite con successivo messaggio. L'importo indebitamente riconosciuto al lavoratore, ai fini del recupero, sarà suddiviso in parti uguali tra i diversi datori di lavoro conguaglianti la predetta indennità, per il medesimo lavoratore, che, di conseguenza, saranno tenuti alla restituzione.

L'art. 19 del d.l. n. 144/2022, ai commi 13 e 14, prevede che l'INPS, a domanda, erogherà l'indennità *una tantum* "ai lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che, nel 2021, hanno svolto la prestazione per almeno 50 giornate" e ai "lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021, hanno almeno 50 contributi giornalieri versati" e che hanno avuto un "reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021". A tale proposito, si rileva che quanto previsto dal menzionato art. 19, relativamente al pagamento diretto da parte di INPS, non riguarda la generalità dei lavoratori stagionali, a tempo determinato, intermittenti e iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (FPLS), bensì solo coloro i quali abbiano avuto determinati requisiti nel 2021. Pertanto, con la retribuzione di novembre 2022, come sopra individuata, i datori di lavoro dovranno, in automatico, pagare l'indennità anche ai lavoratori stagionali, a tempo determinato (esclusi gli operai agricoli), intermittenti e iscritti al FPLS, laddove in forza nel mese di novembre del corrente anno, indipendentemente dalla verifica e dalla sussistenza dei requisiti di cui ai predetti commi 13 e 14 dell'art. 19. Il pagamento da parte dell'INPS, infatti, sarà residuale, a domanda, secondo i requisiti già indicati e specificati dalla norma, laddove tali lavoratori non abbiano già percepito l'indennità nel mese di novembre 2022, ove spettante.

L'erogazione dell'indennità una tantum da parte dei datori di lavoro, nei differenti casi sopra precisati, come anticipato, genererà un credito che il datore di lavoro potrà compensare in sede di denuncia contributiva mensile, ai sensi dell'art. 44, comma 9, del d.l. n. 269/2003, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 326/2003; di seguito si riportano le corrispondenti istruzioni.

2. Modalità di esposizione dei dati relativi al conguaglio dell'indennità una tantum**2.1 Esposizione dei dati nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens**

I datori di lavoro, al fine di recuperare l'indennità anticipata ai lavoratori, nella denuncia di competenza del mese di novembre 2022, valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il nuovo valore "L033", avente il significato di "Recupero indennità una tantum articolo 18 del decreto-legge del 23 settembre 2022, n. 144";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserito il valore "N";
- nell'elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'anno/mese "2022/11";

- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo da recuperare.

2.2 Esposizione dei dati nella sezione <PosPA> del flusso UniEmens

I datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, per il recupero dell'indennità a essi erogata, dovranno compilare nella denuncia del mese di novembre 2022 l'elemento <RecuperoSgravi> nel modo seguente:

- nell'elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l'anno 2022;
- nell'elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese 11;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore “44”, avente il significato di “Recupero indennità una tantum art. 18 decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144”;
- nell'elemento <Importo> dovrà essere indicato l'importo da recuperare pari a 150 euro.

2.3 Esposizione dei dati nella sezione <PosAgri> del flusso UniEmens

I datori di lavoro agricoli, al fine di recuperare l'indennità pagata ai lavoratori a tempo indeterminato in forza nel mese di novembre 2022, nelle denunce “PosAgri” del mese di riferimento delle competenze di novembre 2022, valorizzeranno in <DenunciaAgrilIndividuale> l'elemento <TipoRetribuzione> con il <CodiceRetribuzione> “X”, che assume il significato di “Recupero indennità una tantum articolo 18, comma 1, del decreto legge 23 settembre 2022 n. 144”.

Per gli elementi <TipoRetribuzione> che espongono il predetto <CodiceRetribuzione> “X” dovrà essere valorizzato unicamente l'elemento <Retribuzione> con l'importo dell'indennità una tantum da recuperare.

Si evidenzia che il codice retribuzione “X” può essere valorizzato esclusivamente per gli operai a tempo indeterminato, stante l'inapplicabilità dell'istituto della compensazione per gli operai agricoli a tempo determinato.

[1] Art. 18 del d.l. n. 144/2022 - Indennità una tantum per i lavoratori dipendenti

1. Ai lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, aventi una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di 1.538 euro, e che non siano titolari dei trattamenti di cui all'articolo 19, è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nella competenza del mese di novembre 2022, una somma a titolo di indennità una tantum di importo pari a 150 euro. Tale indennità è riconosciuta in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 19, commi 1 e 16.

2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta anche nei casi in cui il lavoratore sia interessato da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

3. L'indennità una tantum di cui al comma 1 spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro.

4. L'indennità di cui al comma 1 non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile e non costituisce reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali.

5. Nel mese di novembre 2022, il credito maturato per effetto dell'erogazione dell'indennità di cui al comma 1 è compensato attraverso la denuncia di cui all'articolo 44, comma 9, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, secondo le indicazioni che saranno fornite dall'INPS.

6. Agli oneri derivanti dai commi da 1 a 4, valutati in 1.005 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 43.

[2] Art. 19 del d.l. n. 144/2022 - Indennità una tantum per pensionati e altre categorie di soggetti

1. In favore dei soggetti residenti in Italia, titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 1° ottobre 2022, e di reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 20.000 euro, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) corrisponde d'ufficio nel mese di novembre 2022 un'indennità una tantum pari a 150 euro. Qualora i soggetti di cui al presente comma risultino titolari esclusivamente di trattamenti non gestiti dall'INPS, il casellario centrale dei pensionati, istituito con decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1388, individua l'Ente previdenziale incaricato dell'erogazione dell'indennità una tantum che provvede negli stessi termini e alle medesime condizioni ed è successivamente rimborsato dall'INPS a seguito di apposita rendicontazione.

2. Agli effetti delle disposizioni del comma 1 dal computo del reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali, sono esclusi: i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

3. L'indennità una tantum di cui al comma 1 non costituisce reddito ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali, non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile.

4. L'indennità una tantum di cui al comma 1 è corrisposta sulla base dei dati disponibili all'Ente erogatore al momento del pagamento ed è soggetta alla successiva verifica del reddito di cui ai commi 1 e 2, anche attraverso le informazioni fornite in forma disaggregata per ogni singola tipologia di redditi dall'Amministrazione finanziaria e da ogni altra amministrazione pubblica che detiene informazioni utili.

5. L'Ente erogatore procede alla verifica della situazione reddituale e, in caso di somme corrisposte in eccedenza, provvede alla notifica dell'indebito entro l'anno successivo a quello di acquisizione delle informazioni reddituali.

6. L'indennità una tantum di cui al comma 1 è corrisposta, a ciascun soggetto avente diritto, una sola volta, anche nel caso in cui tale soggetto svolga attività lavorativa.

7. Agli oneri derivanti dai commi da 1 a 6, valutati in 1.245 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 43.

8. L'INPS eroga, ai lavoratori domestici già beneficiari dell'indennità di cui all'articolo 32, comma 8, del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro, alla data di entrata in vigore del presente decreto, nel mese di novembre 2022, un'indennità una tantum pari a 150 euro.

9. Per coloro che hanno percepito per il mese di novembre 2022 le prestazioni previste dagli articoli 1 e 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, è riconosciuta dall'INPS una indennità una tantum pari a 150 euro.

10. Per coloro che nel corso del 2022 percepiscono l'indennità di disoccupazione agricola di competenza del 2021 di cui all'articolo 32 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è riconosciuta dall'INPS una ulteriore indennità una tantum pari a 150 euro.

11. L'INPS, a domanda, eroga una ulteriore indennità una tantum pari a 150 euro ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e ai dottorandi e agli assegnisti di ricerca i cui contratti sono attivi alla data di entrata in vigore del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, e che sono iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335. I soggetti non devono essere titolari dei trattamenti di cui al comma 1 del presente articolo. L'indennità è corrisposta esclusivamente ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021.

12. Ai lavoratori che nel 2021 siano stati beneficiari di una delle indennità previste dall'articolo 10 commi da 1 a 9 del decreto-legge 22 marzo 2021 n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021 n. 69, e dall'articolo 42 del decreto-legge 25 maggio 2021 n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, l'INPS eroga una ulteriore indennità una tantum pari a 150 euro. La medesima indennità è erogata da Sport e Salute S.p.A. in favore dei collaboratori sportivi come individuati dall'articolo 32, comma 12, secondo periodo, del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, come modificato dall'articolo 22, comma 2, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, con le medesime modalità ivi indicate. A tal fine, per il 2022, è trasferita a Sport e Salute S.p.A. la somma di euro 24 milioni. Le risorse non utilizzate da Sport e Salute S.p.A. per le finalità di cui al secondo periodo sono versate dalla predetta società, entro il 31 dicembre 2022, all'entrata del bilancio dello Stato.

13. L'INPS, a domanda, eroga ai lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che, nel 2021, hanno svolto la prestazione per almeno 50 giornate, una ulteriore indennità una tantum pari a 150 euro. L'indennità è corrisposta ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021.

14. L'INPS, a domanda, eroga ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021, hanno almeno 50 contributi giornalieri versati, un'indennità una tantum pari a 150 euro. L'indennità è corrisposta ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021.

15. Ai beneficiari delle indennità una tantum di cui all'articolo 32, commi 15 e 16 del decreto-legge n. 50 del 2022, è riconosciuta una ulteriore indennità una tantum di 150 euro.

16. Ai nuclei familiari beneficiari del reddito di cittadinanza di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, è corrisposta d'ufficio nel mese di novembre 2022, unitamente alla rata mensile di competenza, un'indennità una tantum pari a 150 euro. L'indennità non è corrisposta ai nuclei in cui è presente almeno un beneficiario delle indennità di cui all'articolo 18 e di cui ai commi da 1 a 15 del presente articolo.

17. Le indennità di 150 euro di cui ai commi da 9 a 15 sono erogate successivamente all'invio delle denunce dei datori di lavoro di cui all'articolo 18, comma 1 del presente decreto. 18. Le indennità di cui ai commi da 8 a 16 non concorrono alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

19. Le prestazioni di cui al presente articolo e all'articolo 18 non sono tra loro compatibili e possono essere corrisposte a ciascun soggetto avente diritto una sola volta.

20. Le modalità di corresponsione delle indennità di cui al presente articolo saranno fornite dall'INPS e da Sport e Salute S.p.A. entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

21. Agli oneri derivanti dai commi da 8 a 16, valutati in 256,5 milioni di euro per l'anno 2022 e in 347,7 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede ai sensi dell'articolo 43.

[3] Art. 55 del d.l. n. 50/2017, convertito in legge n. 96/2017 - Premi di produttività

1. All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il comma 189 è sostituito dal seguente: "189. Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici."

2. La disposizione di cui al comma 1 opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti di cui all'articolo 1, comma 187, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data.

**INDENNITÀ UNA TANTUM DI 200 EURO AI LAVORATORI DIPENDENTI
ULTERIORI INDICAZIONI INPS E MODALITÀ DI REGOLARIZZAZIONE**

Con riferimento alle **indennità una tantum di importo pari a 200 euro** previste dal d.l. n. 50/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 91/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 24 e 25 del 2022), l'INPS:

- a) con la circolare 24/6/2022 n. 73 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 26/2022), ha fornito le istruzioni applicative per la loro erogazione;
- b) con il messaggio 20/10/2022 n. 3805, ha diramato le seguenti ulteriori **indicazioni relative a quella per i lavoratori dipendenti** ^[1] ^[2].

Tra gli “*eventi tutelati*” per i quali l'indennità *una tantum* spetta anche laddove la retribuzione del mese di luglio 2022 risulti azzerata (p. es., in ragione della sospensione del rapporto di lavoro, degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro o dei congedi; cfr. circ. INPS n. 73/2022), sono ricompresi altresì: l'**aspettativa sindacale** di cui alla legge n. 300/1970; il disposto di cui all'art. 4, comma 4, del d.l. n. 44/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 76/2021, che ha previsto l'immediata sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie in caso di inadempimento dell'obbligo vaccinale; **le ipotesi di aspettativa o congedo, comunque denominate, previste dai CCNL di settore.**

L'indennità in esame spetta per il tramite del datore di lavoro anche ai lavoratori che, seppure destinatari dell'esonero contributivo di 0,8 punti percentuali della quota a carico del lavoratore (in quanto percettori di una retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali inferiore o uguale a 2.692 euro ai sensi dell'art. 1, comma 121, della legge n. 234/2021), in relazione a contratti di lavoro iniziati prima del 24 giugno 2022, non abbiano in concreto beneficiato di tale esonero in virtù di un abbattimento totale della contribuzione datoriale e di quella a carico del lavoratore. Si richiamano, al riguardo, le previsioni di cui all'art. 4, comma 3, della legge n. 381/1991, secondo cui “*le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate di cui al presente articolo, con l'eccezione delle persone di cui al comma 3-bis, sono ridotte a zero*” e di cui art. 4, comma 3-bis, della medesima legge, in forza della quale è prevista una specifica agevolazione contributiva, pari al 95 per cento della contribuzione dovuta sia dal datore di lavoro che dal lavoratore.

Nelle ipotesi in cui i datori di lavoro non avessero erogato l'indennità con la retribuzione di luglio 2022, nonostante il diritto dei lavoratori a percepirla - p. es. con riferimento alle fattispecie sopra richiamate ovvero per motivi gestionali determinati, esemplificativamente, da una tardiva dichiarazione resa da parte del lavoratore -, **potranno provvedervi tramite flusso regolarizzativo sulla competenza del mese di luglio 2022, da effettuarsi con le consuete modalità in uso, entro e non oltre il 30 dicembre 2022.** In particolare, per i datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, andrà compilato l'elemento <RecuperoSgravi>, del quadro V1, Causale 5, relativo al mese di luglio 2022, valorizzando il codice recupero “35”.

La regolarizzazione in oggetto verrà definita dalle Strutture territoriali dell'INPS a valle dell'erogazione delle indennità *una tantum* da parte dell'Istituto, di cui all'art. 32 del d.l. n. 50/2022^[3], secondo il calendario dei pagamenti previsto nella circolare n. 73/2022. Nell'ipotesi di indebita erogazione, le Strutture territoriali non procederanno alla conferma del flusso regolarizzativo.

I datori di lavoro degli operai agricoli a tempo indeterminato per i quali ricorrono le condizioni sopra indicate dovranno esporre, in <DenunciaAgrilIndividuale>, l'elemento <TipoRetribuzione>, con il <CodiceRetribuzione> "9", avente il significato di "Recupero indennità *una tantum* articolo 31 comma 1 decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50", nei flussi di competenza del mese di luglio 2022 e trasmetterlo entro il 30 novembre 2022, ultimo giorno utile per l'acquisizione dei flussi per la terza emissione dell'anno 2022. Per gli elementi <TipoRetribuzione> che espongono il predetto <CodiceRetribuzione> "9" dovrà essere valorizzato unicamente l'elemento <Retribuzione> con l'importo dell'indennità *una tantum* di importo pari a 200 euro, entro e non oltre il 30 novembre 2022.

L'invio del flusso regolarizzativo di competenza di luglio 2022 annulla e sostituisce quello eventualmente trasmesso in precedenza per il medesimo mese di competenza.

^[1] Sono interessati i lavoratori dipendenti destinatari - per almeno una mensilità nell'intervallo dall'1 gennaio al 23 giugno 2022 - dell'esonero contributivo di 0,8 punti percentuali della quota a loro carico, in quanto percettori di retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali inferiore o uguale a 2.692 euro ai sensi dell'art. 1, comma 121, della legge n. 234/2021.

^[2] **Art. 31 del d.l. n. 50/2022**

Indennità una tantum per i lavoratori dipendenti

1. Ai lavoratori dipendenti di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, non titolari dei trattamenti di cui all'articolo 32 e che nel primo quadrimestre dell'anno 2022 hanno beneficiato dell'esonero di cui al predetto comma 121 per almeno una mensilità, è riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nel mese di luglio 2022, una somma a titolo di indennità *una tantum* di importo pari a 200 euro. Tale indennità è riconosciuta in via automatica, previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18.

2. L'indennità *una tantum* di cui al comma 1 spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro.

3. L'indennità di cui al comma 1 non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile e non costituisce reddito né ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali.

4. Nel mese di luglio 2022, il credito maturato per effetto dell'erogazione dell'indennità di cui al comma 1 è compensato attraverso la denuncia di cui all'articolo 44, comma 9, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, secondo le indicazioni che saranno fornite dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

5. Agli oneri derivanti dai commi da 1 a 4, valutati in 2.756 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 58.

^[3] **Art. 32 del d.l. n. 50/2022**

Indennità una tantum per pensionati e altre categorie di soggetti

1. In favore dei soggetti residenti in Italia, titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 1° luglio 2022, e di reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) corrisponde d'ufficio con la mensilità di luglio 2022 un'indennità *una tantum* pari a 200 euro. Qualora i soggetti di cui al presente comma risultino titolari esclusivamente

di trattamenti non gestiti dall'INPS, il casellario centrale dei pensionati, istituito con decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1388, individua l'Ente previdenziale incaricato dell'erogazione dell'indennità una tantum che provvede negli stessi termini e alle medesime condizioni ed è successivamente rimborsato dall'INPS a seguito di apposita rendicontazione.

2. Agli effetti delle disposizioni del comma 1 dal computo del reddito personale assoggettabile ad IRPEF, al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali, sono esclusi: i trattamenti di fine rapporto comunque denominati, il reddito della casa di abitazione e le competenze arretrate sottoposte a tassazione separata.

3. L'indennità una tantum di cui al comma 1 non costituisce reddito ai fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali, non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile.

4. L'indennità una tantum di cui al comma 1 è corrisposta sulla base dei dati disponibili all'Ente erogatore al momento del pagamento ed è soggetta alla successiva verifica del reddito di cui ai commi 1 e 2, anche attraverso le informazioni fornite in forma disaggregata per ogni singola tipologia di redditi dall'Amministrazione finanziaria e da ogni altra amministrazione pubblica che detiene informazioni utili.

5. L'Ente erogatore procede alla verifica della situazione reddituale e, in caso di somme corrisposte in eccedenza, provvede alla notifica dell'indebito entro l'anno successivo a quello di acquisizione delle informazioni reddituali.

6. L'indennità una tantum di cui al comma 1 è corrisposta, a ciascun soggetto avente diritto, una sola volta, anche nel caso in cui tale soggetto svolga attività lavorativa.

7. Agli oneri derivanti dai commi da 1 a 6, valutati in 2.740 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 58.

8. L'INPS, a domanda, eroga ai lavoratori domestici che abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro, alla data di entrata in vigore del presente decreto, nel mese di luglio 2022 un'indennità una tantum pari a 200 euro. Le domande possono essere presentate presso gli Istituti di Patronato, di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152, e sono valutate con il punteggio previsto al numero 8 della tabella D, allegata al regolamento di cui al decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali 10 ottobre 2008, n. 193, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana n. 288, del 10 dicembre 2008. È istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con una dotazione finanziaria di 2,5 milioni di euro per l'anno 2022, al fine di remunerare, nei limiti della dotazione finanziaria del fondo di cui al presente comma, che costituisce limite di spesa massima, la specifica attività svolta dagli istituti di patronato. Il finanziamento è erogato agli istituti di patronato in maniera proporzionale rispetto alle pratiche che hanno ottenuto il punteggio.

9. Per coloro che hanno percepito per il mese di giugno 2022 le prestazioni previste dagli articoli 1 e 15 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 22, è riconosciuta dall'Inps una indennità una tantum pari a 200 euro.

10. Per coloro che nel corso del 2022 percepiscono l'indennità di disoccupazione agricola di competenza del 2021 di cui all'articolo 32 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è riconosciuta dall'INPS una indennità una tantum pari a 200 euro.

11. L'Inps, a domanda, eroga una indennità una tantum pari a 200 euro ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e ai dottorandi e agli assegnisti di ricerca i cui contratti sono attivi alla data di entrata in vigore del presente decreto e che sono iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335. I soggetti non devono essere titolari dei trattamenti di cui al comma 1 del presente articolo e non devono essere iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. L'indennità è corrisposta ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.

12. Ai lavoratori che nel 2021 siano stati beneficiari di una delle indennità previste dall'articolo 10 commi da 1 a 9 del decreto-legge 22 marzo 2021 n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021 n. 69 e dall'articolo 42 del decreto-legge 25 maggio 2021 n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, l'INPS eroga automaticamente un'indennità una tantum pari a 200 euro. La medesima indennità di cui al comma 1 è erogata automaticamente da Sport e Salute S.p.A. in favore dei collaboratori sportivi che siano stati beneficiari di almeno una delle indennità previste dall'articolo 96 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, dall'articolo 98 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, dall'articolo 12 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, dagli articoli 17, comma 1, e 17-bis, comma 3, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, dall'articolo 10, commi da 10 a 15, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69 e dall'articolo 44 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106. A tal fine, per il 2022, è trasferita a Sport e Salute S.p.A. la somma di euro 30 milioni. Sport e Salute S.p.A. e INPS si scambiano tempestivamente tutti i dati utili ad evitare sovrapposizioni di pagamento ai sensi delle incompatibilità disposte dal comma 20 del presente articolo o, comunque, alla più corretta e tempestiva applicazione della misura.

Le risorse non utilizzate da Sport e Salute S.p.A. per le finalità di cui al secondo e terzo periodo sono versate dalla predetta società, entro il 31 dicembre 2022, all'entrata del bilancio dello Stato.

13. L'INPS, a domanda, eroga ai lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che, nel 2021, abbiano svolto la prestazione per almeno 50 giornate, un'indennità una tantum pari a 200 euro. L'indennità è corrisposta ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.

14. L'INPS, a domanda, eroga ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021, abbiano almeno 50 contributi giornalieri versati, un'indennità una tantum pari a 200 euro. L'indennità è corrisposta ai soggetti che hanno reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 35.000 euro per l'anno 2021.

15. L'INPS, a domanda, eroga ai lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie che, nel 2021, siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 del codice civile, un'indennità una tantum pari a 200 euro. Per tali contratti deve risultare per il 2021 l'accredito di almeno un contributo mensile, e i lavoratori devono essere già iscritti alla data di entrata in vigore del presente decreto alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

16. L'INPS, a domanda, eroga agli incaricati alle vendite a domicilio di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114 con reddito nell'anno 2021 derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita IVA attiva, iscritti alla data di entrata in vigore del presente decreto alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, un'indennità una tantum pari a 200 euro.

17. Le indennità di 200 euro di cui ai commi da 9 a 16 saranno erogate successivamente all'invio delle denunce dei datori di lavoro di cui all'articolo 31, comma 4.

18. Ai nuclei familiari beneficiari del reddito di cittadinanza di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, è corrisposta d'ufficio nel mese di luglio 2022, unitamente alla rata mensile di competenza, un'indennità una tantum pari a 200 euro. L'indennità non è corrisposta ai nuclei in cui è presente almeno un beneficiario delle indennità di cui all'articolo 31, e di cui ai commi da 1 a 16 del presente articolo.

19. Le indennità di cui ai commi da 8 a 18 non concorrono alla formazione del reddito ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

20. Le prestazioni di cui al presente articolo e all'articolo 31 non sono tra loro compatibili e possono essere corrisposte a ciascun soggetto avente diritto una sola volta.

21. Agli oneri derivanti dai commi da 8 a 18, valutati in 804 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede ai sensi dell'articolo 58.

**CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO E PARENTALE
INDICAZIONI OPERATIVE INPS SULLE NOVITÀ VIGENTI DAL 13 AGOSTO 2022**

Il decreto legislativo 30/6/2022 n. 105, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 29/7/2022 n. 176 e in vigore dal 13 agosto u.s. (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 31 e 32 del 2022), contiene disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Tali disposizioni si applicano, per esplicita previsione normativa, anche ai dipendenti delle pubbliche Amministrazioni, ferme restando le eventuali indicazioni operative fornite dal competente Dipartimento della Funzione pubblica.

In particolare, l'art. 2 del menzionato decreto legislativo apporta una serie di modifiche al d.lgs. n. 151/2001 (di seguito, anche T.U.), novellando la disciplina in materia di congedo di maternità e di paternità (articoli 2, 18, 27-bis, 28, 29, 30 e 31-bis), di congedo parentale e di riposi, permessi e congedi (articoli 32, 34, 36, 38, 42 e 46), di congedi per la malattia del figlio (art. 52), di lavoro notturno (art.53), di divieto di licenziamento (art. 54) e di diritto al rientro e conservazione del posto (art. 56). In ultimo, la riforma interessa le disposizioni sui periodi indennizzabili di maternità delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste (articoli 68 e 70), nonché sul diritto al congedo parentale dei lavoratori autonomi (art.69).

L'art. 3 del d.lgs. n. 105/2022 apporta altresì modifiche alla legge n. 104/1992 ("*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*"), mentre il successivo art. 4 modifica la legge n. 81/2017, in materia di congedo parentale dei lavoratori iscritti alla Gestione separata (cfr. l'art. 8, commi 4 e 7-bis) e in materia di lavoro agile (cfr. l'art. 18, commi 3-bis e 3-ter).

Infine, gli articoli 5 e 6 del decreto legislativo in commento apportano modifiche, rispettivamente, all'art. 8 del d.lgs. n. 81/2015, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro, e all'art. 4 della legge n. 53/2000, in materia di congedi per eventi e cause particolari.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare 27/10/2022 n. 122, in attuazione della normativa citata, ha fornito le seguenti indicazioni operative in ordine al **congedo di paternità obbligatorio dei lavoratori dipendenti del settore privato**, ai periodi indennizzabili di maternità delle lavoratrici autonome, alla modifica dei **periodi indennizzabili di congedo parentale dei lavoratori iscritti alla Gestione separata e dei lavoratori dipendenti del settore privato**, nonché in ordine al riconoscimento del diritto di fruire del congedo parentale per i lavoratori autonomi di cui al Capo XI del T.U.

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Il d.lgs. n. 105/2022, all'art. 10, ha abrogato le disposizioni relative ai congedi (obbligatorio e facoltativo) del padre, introdotti dall'art. 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012, e successive modificazioni, e all'art. 2, comma 1, lettera c), ha aggiunto, nel Capo IV del T.U., l'art.27-

bis per disciplinare il “Congedo di paternità obbligatorio”, rinominando il congedo di paternità di cui all’art.28 del T.U. “Congedo di paternità alternativo”.

Il nuovo congedo di paternità obbligatorio sostituisce, quindi, il congedo obbligatorio del padre e il congedo facoltativo del padre, abrogati dall’entrata in vigore del d.lgs. n. 105/2022.

Il nuovo art.27-bis dispone che:

“1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

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

3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell’articolo 28.

6. Per l’esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all’evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall’utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze”.

Al fine di garantire il diritto al congedo di paternità obbligatorio, il legislatore ha introdotto nel T.U. anche l’art.31-bis, nel quale è disposto che: *“Il rifiuto, l’opposizione o l’ostacolo all’esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all’articolo 27 -bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all’articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni”.*

Il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti, compresi:

- i lavoratori domestici, per i quali non è prevista la sussistenza del requisito contributivo necessario per fruire del congedo di maternità o del congedo di paternità alternativo di cui all’art.28 del T.U.;
- i lavoratori agricoli a tempo determinato, per i quali non deve sussistere il requisito contributivo.

Per entrambe le categorie è, tuttavia, necessaria la sussistenza di un rapporto di lavoro in essere al momento della fruizione del congedo. Per gli altri lavoratori dipendenti, invece, il diritto al congedo di paternità obbligatorio può essere riconosciuto anche in caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, purché sussistano le condizioni di cui all’art.24 del T.U.

Il congedo spetta altresì ai lavoratori dipendenti di Amministrazioni pubbliche, alle quali compete il riconoscimento del diritto e la relativa erogazione del trattamento economico.

Il congedo di paternità obbligatorio non spetta né ai padri lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art.2, comma 26, della legge n. 335/1995, né ai padri lavoratori autonomi di cui al Capo XI del T.U., compresi i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo. ^[1]

Si forniscono di seguito indicazioni operative per i lavoratori dipendenti del settore privato.

Durata del congedo e arco temporale di fruizione

La novella normativa riconosce il diritto dei padri lavoratori dipendenti di fruire di dieci giorni lavorativi di congedo di paternità obbligatorio a partire dai due mesi prima della data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi alla data del parto.

Il parto prematuro (nei due mesi antecedenti la data presunta del parto) o fortemente prematuro (prima dei due mesi antecedenti la data presunta del parto) comporta la fisiologica riduzione dell'arco temporale di fruizione del congedo di paternità obbligatorio prima del parto, rimanendo, comunque, invariato l'arco temporale dei cinque mesi successivi al parto entro cui fruire del congedo ^[2].

Il congedo di paternità obbligatorio è fruibile nelle sole giornate lavorative. In caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro, in presenza delle condizioni di cui all'art.24 del T.U., l'INPS provvede a pagare le giornate di calendario richieste dal lavoratore padre.

La fruizione del congedo può essere frazionata a giorni ma non può essere frazionata a ore.

Il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio, ossia nel caso di figlio nato morto dal primo giorno della 28^a settimana di gestazione ^[3] (il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio che in queste situazioni coincide anche con la data di decesso) o nel caso di decesso del figlio nei primi ventotto giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). In quest'ultimo caso il periodo di cinque mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

Nel caso di parto plurimo al padre lavoratore dipendente spettano 20 giorni di congedo di paternità obbligatorio, a prescindere dal numero di figli nati.

I periodi di fruizione del congedo di paternità obbligatorio sono coperti da contribuzione figurativa.

Congedo di paternità obbligatorio in caso di adozione o affidamento

La norma prevede che il diritto a fruire dei giorni di congedo di paternità obbligatorio spetti anche ai genitori adottivi o affidatari.

In caso di adozione nazionale, i periodi di astensione dal lavoro possono essere fruiti dopo l'ingresso in famiglia del minore ed entro i cinque mesi successivi. Nel caso di adozione internazionale, invece, i predetti periodi possono essere fruiti dal padre anche prima dell'ingresso in Italia del minore, analogamente a quanto previsto per il congedo di maternità, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva, purché l'Ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico

di curare la procedura di adozione certifichi la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore padre.

In caso di affidamento o di collocamento temporaneo del minore, il padre affidatario o collocatario si astiene dal lavoro a titolo di congedo di paternità obbligatorio entro i 5 mesi successivi l'affidamento o il collocamento.

Per il caso di morte perinatale di minore adottato o affidato, il diritto al congedo di paternità obbligatorio sussiste se il decesso avviene nei ventotto giorni dalla nascita del minore e non dall'ingresso in famiglia o in Italia.

Compatibilità con il congedo di maternità e con il congedo di paternità alternativo

Il congedo di paternità obbligatorio può essere fruito negli stessi giorni in cui la madre sta fruendo del congedo di maternità.

Il congedo di paternità obbligatorio è altresì compatibile con la fruizione da parte del padre del congedo di paternità alternativo di cui all'art.28 del T.U. (in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono del minore da parte della madre oppure in caso di affidamento esclusivo del minore al padre), ma non nelle stesse giornate. In caso di sovrapposizione dei periodi, prevale la fruizione del congedo di paternità alternativo. In tali casi, infatti, il congedo di paternità obbligatorio deve essere fruito dopo il congedo di paternità alternativo e, nel solo caso in cui la fruizione di quest'ultimo si protragga fino o oltre i 5 mesi dalla nascita, il congedo di paternità obbligatorio deve essere fruito, senza soluzione di continuità con quello alternativo, per un numero di giorni lavorativi pari al numero di giornate non ancora fruito (cfr. il sottostante esempio 2).

Si riportano di seguito due esempi.

Esempio 1)

Data Presunta Parto: 15 novembre 2022;

domanda di congedo paternità obbligatorio: dal 2 novembre al 15 novembre (10 giorni lavorativi);

data del parto (e data decesso della madre): 26 ottobre 2022;

periodo di congedo di paternità alternativo richiesto: dal 27 ottobre 2022 al 15 febbraio 2023 (per un totale di 112 giorni, ossia il periodo residuo di congedo di maternità non fruito dalla madre deceduta);

periodo di fruizione del congedo di paternità obbligatorio: 10 giorni lavorativi da fruito nell'arco temporale dal 16 febbraio 2023 al 26 marzo 2023, ossia dal giorno successivo alla fine del congedo di paternità alternativo e il termine finale dei 5 mesi successivi alla data del parto.

Esempio 2)

Data Presunta Parto: 15 novembre 2022;

domanda di congedo paternità obbligatorio: dal 2 novembre al 15 novembre;

data del parto fortemente prematuro (e data decesso della madre): 12 settembre 2022;

periodo di congedo di paternità alternativo: dal 13 settembre 2022 al 13 febbraio 2023 (per un totale di 154 giorni, ossia l'intero periodo di congedo di maternità non fruito dalla madre, comprensivo anche dei giorni di parto fortemente prematuro);

periodo di fruizione del congedo di paternità obbligatorio (da fruire immediatamente dopo i 5 mesi di congedo di paternità alternativo): dal 14 febbraio al 27 febbraio 2023 (10 giorni lavorativi, ipotizzando che il lavoratore padre lavori dal lunedì al venerdì).

Misura dell'indennità di congedo di paternità obbligatorio

Il novellato art.29 del T.U. riconosce, per tutto il periodo di congedo di paternità obbligatorio, un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

Per retribuzione deve intendersi la retribuzione media globale giornaliera, come individuata dall'art.23 del T.U., con le specifiche già previste per alcune tipologie di lavoro:

- per i lavoratori domestici deve farsi riferimento alla retribuzione convenzionale in uso per la determinazione dei congedi di maternità e di paternità alternativo;
- per i lavoratori part-time e per i lavoratori intermittenti deve farsi riferimento alle indicazioni contenute negli specifici paragrafi della circolare INPS n. 41/2006;
- per i lavoratori dello spettacolo a tempo determinato devono applicarsi le disposizioni contenute nell'art.59-bis, secondo comma, del T.U., nell'art.6, comma 15, del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, e successive modificazioni, e le indicazioni della circolare n. 182/2021;
- per i lavoratori agricoli a tempo determinato deve farsi riferimento alla retribuzione convenzionale prevista per gli agricoli, al pari di quanto avviene in relazione all'indennità di maternità e congedo di paternità alternativo.

Il rinvio normativo alle disposizioni contenute negli articoli 22 (a eccezione del comma 1) e 23 del T.U. comportano che l'indennità sia corrisposta "con le modalità di cui all'articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33", ossia mediante anticipo da parte dei datori di lavoro e successivo conguaglio degli importi con l'INPS, salvo alcuni casi specifici in cui l'indennità è erogata direttamente dall'Istituto. Al riguardo, si evidenzia che i datori di lavoro agricolo possono compensare nei flussi mensili l'indennità di congedo obbligatorio anticipata ai lavoratori a tempo indeterminato (OTI).

I periodi di congedo di paternità obbligatorio sono coperti da contribuzione figurativa, che viene accreditata secondo quanto previsto dall'art.25 del T.U. e dalle altre disposizioni vigenti in materia.

Si precisa che l'indennità di congedo di paternità obbligatorio dei dipendenti delle pubbliche Amministrazioni è erogata direttamente dalle proprie Amministrazioni datrici di lavoro, in base alla generale disposizione contenuta nell'art.2, comma 2, del T.U., secondo cui le indennità di cui al T.U. *"corrispondono, per le pubbliche amministrazioni, ai trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali"*.

Presentazione della domanda

I padri lavoratori dipendenti del settore privato devono comunicare al proprio datore di lavoro i giorni in cui intendono fruire del congedo di paternità obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, salvo che la contrattazione collettiva non preveda condizioni di migliore favore.

La comunicazione al datore di lavoro deve essere fatta in forma scritta oppure, ove presente, mediante sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Nel caso in cui l'indennità sia erogata direttamente dall'INPS ^[4], i lavoratori padri presentano domanda telematica di congedo di paternità obbligatorio all'INPS (cfr. il successivo paragrafo "Presentazione delle domande").

Se la fruizione del congedo è nei due mesi antecedenti la data presunta del parto, il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro la data presunta del parto.

I lavoratori dipendenti di pubbliche Amministrazioni devono presentare domanda al proprio datore di lavoro, non avendo l'Istituto competenza per i dipendenti di pubbliche Amministrazioni.

Disposizioni transitorie

Le nuove disposizioni normative trovano applicazione per i casi in cui la data presunta del parto o la data del parto siano successive o coincidenti con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 105/2022 (avvenuta il 13 agosto 2022), nonché nei casi in cui, sebbene la data effettiva del parto sia antecedente l'entrata in vigore delle nuove norme il lavoratore padre si trovi nelle condizioni di poter fruire di periodi di congedo di paternità obbligatorio o dei periodi residui non fruiti a titolo di congedo obbligatorio del padre di cui alla legge n. 92/2012.

Si riportano di seguito alcuni esempi.

Esempio A): la data presunta del parto è il 10 settembre 2022, il padre può chiedere il congedo di paternità obbligatorio per un periodo di 10 giorni lavorativi nell'arco temporale tra il 13 agosto 2022 e il 10 settembre 2022 (ossia tra l'entrata in vigore del decreto legislativo e la data presunta del parto) oppure dalla data effettiva del parto ed entro i cinque mesi successivi.

Esempio B): la data presunta del parto è il 19 agosto 2022, il padre (che presta attività lavorativa dal lunedì al venerdì) può chiedere il congedo di paternità obbligatorio prima della nascita del figlio a decorrere dal 13 agosto 2022 fino alla data effettiva del parto, nonché per i cinque mesi successivi a tale data.

Esempio C): la data del parto è il 31 luglio 2022, il padre ha fruito di soli 2 giorni (8 e 9 agosto 2022) di congedo obbligatorio del padre di cui alla legge n. 92/2012. Nell'arco temporale tra il 13 agosto 2022 e il 31 dicembre 2022, può fruire dei residui 8 giorni a titolo di congedo di paternità obbligatorio di cui all'art.27-bis del d.lgs. n. 151/2001.

Esempio D): la data del parto gemellare è il 14 agosto 2022, il padre può fruire di 20 giorni lavorativi di congedo di paternità obbligatorio, nell'arco temporale ricompreso tra il 13 agosto 2022 e il 14 gennaio 2023, ossia dalla data di entrata in vigore del decreto ed entro i 5 mesi successivi alla data del parto.

Esempio E): la data del parto gemellare è il 5 luglio 2022, il padre ha fruito di soli 3 giorni (dal 6 all'8 luglio 2022) di congedo obbligatorio del padre di cui alla legge n. 92/2012. Nell'arco

temporale tra il 13 agosto 2022 e il 5 dicembre 2022, può fruire dei residui 17 giorni a titolo di congedo di paternità obbligatorio riconosciuti dall'art.27-bis del d.lgs. n. 151/2001 per i casi di parto gemellare, per un totale di 20 giorni.

CONGEDO PARENTALE

Congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti del settore privato

Il nuovo d.lgs. n. 105/2022 aumenta il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzati dei lavoratori dipendenti, portandolo da sei mesi a nove mesi totali.

Il decreto legislativo in questione ha altresì aumentato l'arco temporale in cui è possibile fruire del congedo parentale indennizzato, portandolo dai 6 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) agli attuali 12 anni.

Anche gli ulteriori periodi di congedo parentale del genitore con un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria sono a oggi fruibili entro i 12 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e non più solo entro gli 8 anni.

Inoltre, l'attuale novella normativa riconosce a ogni genitore il diritto a tre mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all'altro genitore, a differenza della precedente normativa che prevedeva un limite di coppia di massimo 6 mesi di congedo indennizzabile, con la conseguenza che, se un genitore avesse fruito di tutto il congedo indennizzato, all'altro genitore sarebbe residuata la sola fruizione di periodi di congedo non indennizzato.

I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi.

Si precisa che per utilizzare il periodo di congedo parentale trasferibile di 3 mesi non è necessario che i genitori abbiano già fruito dei rispettivi periodi di congedo parentale intrasferibili (della durata di 3 mesi per ciascun genitore) [5].

I tre mesi di congedo parentale trasferibili possono essere utilizzati in maniera ripartita da entrambi i genitori.

Pertanto:

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

In ultimo, la novella normativa equipara la retribuzione media globale giornaliera su cui parametrare il calcolo dell'indennità del congedo parentale a quella del congedo di maternità, disciplinata nell'art.23 del T.U, comprensiva, quindi, del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e degli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati.

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

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

Si riportano di seguito delle tabelle riepilogative dei limiti di coppia e individuali dei genitori prima e dopo l'attuale riforma normativa:

1) Entrambi i genitori

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale dei mesi di congedo spettanti	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	9 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

1) Genitore madre

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale mesi di congedo spettanti	6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	3 + 3 mesi ^[6] indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	6 mesi indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi ^[7] indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
--	--	--

2) *Genitore padre*

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale mesi di congedo spettanti	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	3 + 3 mesi ^[8] indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	6 mesi (elevabili a 7) indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7 ^[9]) indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

Genitore solo

La novella normativa ha modificato anche la tutela del “genitore solo” a cui riconosce undici mesi di congedo parentale invece dei dieci mesi previsti dalla precedente normativa. Di questi undici, nove mesi sono indennizzabili al 30% della retribuzione, i restanti due mesi non sono indennizzabili, salvo il caso in cui il “genitore solo” abbia un reddito inferiore alla soglia prevista nell’art.34, comma 3, del d.lgs. n. 151/2001.

Il legislatore precisa che, nel caso in cui sia stato disposto, ai sensi dell’art.337-quater del c.c., l’affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest’ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. In quest’ultimo caso, l’altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato e il provvedimento di affidamento è trasmesso all’INPS a cura del Pubblico Ministero.

Nella domanda telematica di congedo parentale è, comunque, possibile comunicare gli elementi identificativi del provvedimento di affidamento esclusivo.

Pertanto, ai fini della fruizione del congedo parentale, lo status di “genitore solo” sussiste:

- in caso di morte o grave infermità dell’altro genitore;
- in caso di abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell’altro genitore;
- in tutti i casi di affidamento esclusivo del minore a un solo genitore, compreso l’affidamento esclusivo disposto ai sensi dell’art.337-quater del c.c.

Si riportano di seguito delle tabelle riepilogative dei limiti individuali del “genitore solo” prima e dopo l’attuale riforma normativa:

1) *“Genitore solo”*

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale mesi di congedo spettanti	10 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	11 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	9 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
------------------------------	--	---

2) "Genitore solo" con reddito sottosoglia di cui all'art.34, comma 3, del T.U.

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale mesi di congedo spettanti	10 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	11 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	10 mesi indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	11 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

Disposizioni transitorie

Le nuove disposizioni relative al congedo parentale trovano applicazione dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 105/2022 (avvenuta il 13 agosto 2022) e solo per i periodi di fruizione successivi all'entrata in vigore del decreto stesso, mentre per i periodi antecedenti l'entrata in vigore della novella normativa, si applicano le precedenti disposizioni di legge.

Considerata la frazionabilità del congedo parentale, si precisa che le richieste relative a periodi di congedo parentale ricadenti in parte nella nuova disposizione e in parte nella precedente dovranno essere divise e istruite secondo le rispettive disposizioni normative.

Premesso, quindi, che le nuove disposizioni non possono interessare i periodi di congedo parentale fruiti prima dell'entrata in vigore della novella normativa, si precisa che è possibile indennizzare, nei nuovi limiti previsti dalla normativa vigente, i periodi di congedo parentale fruiti a partire dal 13 agosto 2022, ancorché successivi alla fruizione di periodi di congedo parentale non indennizzati antecedenti a tale data.

Si forniscono di seguito alcuni esempi.

Esempio 1)

prima del 13 agosto 2022:

- la madre lavoratrice dipendente ha fruito di 6 mesi di congedo parentale indennizzato;
- il padre lavoratore dipendente ha fruito di 1 mese e 13 giorni di congedo parentale non indennizzato;
- dal 13 agosto 2022:
- la madre non può più fruire di congedo avendo raggiunto il limite massimo di fruizione individuale (6 mesi);
- il padre può fruire ancora di 3 mesi di congedo indennizzato e 17 giorni di congedo non indennizzato (se ha reddito individuale sopra la soglia dell'art.34, comma 3, del T.U.).

Esempio 2)

prima del 13 agosto 2022:

- il padre lavoratore dipendente ha fruito di 5 mesi di congedo parentale indennizzato e di 2 mesi di congedo parentale non indennizzato;
- la madre lavoratrice dipendente ha fruito di 1 mese di congedo indennizzato e di 2 mesi di congedo parentale non indennizzato;

- dal 13 agosto 2022:
- il padre non può più fruire di congedo avendo raggiunto il limite massimo di fruizione individuale (7 mesi);
- la madre può fruire ancora di 1 mese di congedo indennizzato (arrivando così al limite di fruizione di coppia di 11 mesi di congedo).

Congedo parentale per i lavoratori e le lavoratrici iscritti/iscritte alla Gestione separata

Il d.lgs. n. 105/2022 ha ampliato l'arco temporale di fruizione del congedo parentale da 3 fino ai 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione/affidamento preadottivo.

Inoltre, ha riconosciuto a ciascun genitore il diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibili all'altro genitore, e a entrambi i genitori il diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati, in alternativa tra loro, per un periodo complessivo di coppia di massimo 9 mesi ^[10].

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa dei limiti individuali e di coppia dei genitori iscritti alla Gestione separata. A tale proposito si ricorda che alla categoria di lavoratori in commento non spettano periodi di congedo parentale non indennizzati e il congedo non è fruibile in modalità oraria. Non è altresì prevista la tutela del "genitore solo".

	Prima della riforma	Dopo la riforma
Genitore madre	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano 0 mesi)	3 + 3 mesi ^[11] da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni)
Genitore padre	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano 0 mesi)	3 + 3 mesi ^[12] da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni)
Entrambi i genitori	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	9 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

Si richiamano di seguito le indicazioni contenute nel paragrafo 3 della circolare INPS n. 71/2020 aggiornate alla luce dei nuovi limiti introdotti dalla novella normativa:

- la fruizione del congedo parentale effettuata nei primi dodici anni di vita (o dall'ingresso in famiglia) del minore, deve essere indennizzata solamente a condizione che risulti effettivamente accreditata almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena nei dodici mesi precedenti l'inizio di ogni periodo indennizzabile di congedo parentale richiesto. Si ricorda che l'automaticità delle prestazioni di cui all'art.64-ter del d.lgs. n. 151/2001 non opera mai per la fruizione del congedo parentale;
- qualora il congedo parentale sia fruito nel primo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia) del minore e non si riscontri la sussistenza del requisito contributivo di cui al precedente punto a), l'indennità può, comunque, essere riconosciuta se il richiedente aveva titolo all'indennità di maternità o paternità, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa.

Congedo parentale per i padri lavoratori autonomi

Il d.lgs. n. 105/2022 modifica anche l'art.68 del T.U. riconoscendo per la prima volta anche ai padri lavoratori autonomi il diritto al congedo parentale.

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

La possibilità di fruizione del congedo parentale decorre, per la madre, dalla fine del periodo indennizzabile di maternità (compresi gli ulteriori 3 mesi di maternità di cui alla circolare INPS n. 1/2022) e per il padre dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore.

Ne consegue che, per ogni bambino, il limite massimo di fruizione del congedo parentale per un genitore lavoratore autonomo è di 3 mesi.

Come per le lavoratrici autonome, anche per il padre lavoratore autonomo l'indennità di congedo parentale (pari al 30% della retribuzione convenzionale) è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Si fa presente che, come per i periodi indennizzabili di congedo parentale delle lavoratrici autonome, l'astensione comporta la sospensione dell'obbligo contributivo che potrà riguardare esclusivamente mesi solari interi, attesa la periodicità e l'indivisibilità del contributo obbligatorio, che è dovuto alla gestione anche per i mesi nei quali viene prestata attività per un solo giorno. A titolo esemplificativo, per un periodo di congedo parentale temporalmente collocato dal 20 settembre al 19 dicembre, sarà consentito sospendere il versamento del contributo obbligatorio IVS per i soli mesi di ottobre e novembre (cfr. la circolare INPS n. 136/2002).

I coltivatori diretti, i coloni e mezzadri, e gli imprenditori agricoli a titolo principale possono richiedere la cancellazione a periodo chiuso dai rispettivi elenchi per tutta la durata del congedo, restando in tale modo sospeso il relativo obbligo contributivo.

Restando sospeso l'obbligo contributivo durante il congedo parentale, il diritto alla indennità è riconoscibile in presenza del pagamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione dello stesso) ovvero dei contributi relativi al medesimo mese in cui inizia il congedo (cfr. la circolare INPS n. 136/2002).

I padri lavoratori autonomi dello spettacolo possono fruire del congedo parentale durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro dello spettacolo, senza alcun requisito contributivo. La relativa indennità è calcolata secondo le disposizioni dell'art. 59-bis, comma 2, del T.U., dell'art.6, comma 15, del d.l. n. 536/1987, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 48/1988, e successive modificazioni, nonché secondo le indicazioni contenute nella circolare INPS n. 182/2021.

La fruizione del congedo parentale del padre lavoratore autonomo è compatibile sia con la contemporanea fruizione dei periodi indennizzabili di maternità della madre (anche se lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione separata) sia con la contemporanea fruizione del congedo parentale (anche per lo stesso figlio) da parte della madre.

I padri lavoratori autonomi possono fruire del congedo parentale solo dalla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 105/2022 (13 agosto 2022).

Limiti di fruizione del congedo parentale per genitori appartenenti a categorie lavorative differenti

Si riportano le seguenti casistiche:

a) madre lavoratrice dipendente - padre iscritto alla Gestione separata:

per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale, per un totale di 9 mesi di congedo indennizzato per entrambi i genitori. Nel caso in cui il padre fruisca di 6 mesi di congedo parentale, la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di altri 2 mesi di congedo parentale non indennizzato (salvo che la stessa abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria);

b) padre lavoratore dipendente - madre iscritta alla Gestione separata:

per ogni minore, se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale (di cui 6 indennizzati), la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale, per un totale di 9 mesi di congedo indennizzato per entrambi i genitori. Nel caso in cui, invece, la madre fruisca di 6 mesi di congedo parentale, il padre può fruire di 3 mesi di congedo indennizzato e di altri 2 mesi non indennizzati (salvo che lo stesso abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria);

c) madre lavoratrice dipendente - padre lavoratore autonomo:

per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale del padre autonomo è di 3 mesi;

d) padre lavoratore dipendente - madre lavoratrice autonoma:

per ogni minore, se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale (di cui 6 indennizzati), la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 10 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale della madre autonoma è di 3 mesi;

e) madre iscritta alla Gestione separata - padre lavoratore autonomo:

per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale del padre autonomo è di 3 mesi;

f) padre iscritto alla Gestione separata - madre lavoratrice autonoma:

per ogni minore, se il padre fruisce di 6 mesi di congedo parentale, la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale della madre autonoma è di 3 mesi.

Si precisa che in caso di lavoratrice con due rapporti di lavoro dipendente part-time, qualora sia disposta l'interdizione prorogata su uno solo degli stessi, la lavoratrice madre può, comunque, fruire di congedo parentale sull'altro rapporto di lavoro anche negli stessi giorni.

Si ricorda, inoltre, che il lavoratore che sia contemporaneamente titolare di due rapporti di lavoro dipendente part-time di tipo orizzontale può astenersi a titolo di congedo parentale da uno dei rapporti di lavoro proseguendo l'attività lavorativa sull'altro rapporto in essere. In tale caso, ai fini del computo dei mesi di congedo parentale, l'assenza, benché limitata a uno dei rapporti di lavoro, si considera per l'intera giornata.

PERIODI INDENNIZZABILI DI MATERNITÀ ANTICIPATA PER GRAVIDANZA A RISCHIO DELLE LAVORATRICI AUTONOME

La novella normativa, con l'aggiunta del comma 2-ter all'art.68 del T.U., introduce la possibilità di indennizzare periodi antecedenti i due mesi prima del parto, in caso di gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome.

Per potere indennizzare tali periodi, la lavoratrice autonoma deve produrre all'INPS l'accertamento medico della ASL che individua il periodo indennizzabile per i casi di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, di cui all'art.17, comma 3, del d.lgs. n. 151/2001. Sono escluse le casistiche di indennità per mansioni di cui alle lettere b) e c) del medesimo art.17.

Considerato che i due mesi antecedenti la data del parto sono definibili solo dopo la nascita del figlio, si precisa che se il periodo indennizzabile tutelato dall'accertamento medico della ASL dovesse ricadere parzialmente o totalmente nel consueto periodo indennizzabile di maternità (due mesi prima e tre mesi dopo il parto), la nuova tutela è assorbita nella tutela ordinaria di cui al comma 1 dell'art.68 del T.U. ^[13]

Per potere indennizzare i “periodi antecedenti di maternità” è necessaria la sussistenza della regolarità contributiva del periodo stesso, così come previsto per i consueti periodi indennizzabili di maternità ^[14].

Durante tali “periodi antecedenti di maternità” non è necessaria l'astensione dall'attività lavorativa e la relativa indennità è calcolata ed erogata con le stesse modalità previste per i consueti periodi di tutela della maternità delle lavoratrici autonome.

Possano essere indennizzati i soli periodi successivi all'entrata in vigore del D.lgs n. 105/2022, ossia dal 13 agosto 2022.

PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Come già precisato con il messaggio INPS n. 3066/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 31/2022, N.d.R.), in attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dalla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 105/2022, ossia dal 13 agosto 2022, è comunque possibile fruire dei congedi di cui si tratta, come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando, dove previsto, successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'Istituto. Il rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure sarà tempestivamente reso noto con successiva comunicazione.

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

[1] In caso di contemporaneo svolgimento di lavoro autonomo dello spettacolo e rapporto di lavoro dipendente, il lavoratore è tenuto ad astenersi - a titolo di congedo di paternità obbligatorio - dal solo rapporto di lavoro subordinato.

[2] Esempio: se la data presunta del parto è il 9 febbraio 2023, il congedo può essere fruito a partire dal 9 dicembre 2022 e nei 5 mesi successivi alla data effettiva del parto. Se il minore nasce il 5 dicembre 2022 (c.d. parto fortemente prematuro) il congedo può essere fruito solo entro i 5 mesi successivi alla nascita, ossia fino al 5 maggio 2023.

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

[4] Articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

[5] P. es.: nel caso in cui la madre lavoratrice abbia già usufruito dei propri 3 mesi di esclusiva disponibilità, potrà usufruire degli ulteriori 3 mesi di congedo (trasferibili) anche se l'altro genitore non ha ancora usufruito, in tutto o in parte, della propria quota di congedo intrasferibile.

[6] Se la madre fruisce di congedo parentale per 6 mesi, 3 sono indennizzati perché sono i suoi non trasferibili, gli altri 3 mesi sono quelli in comune tra i due genitori. Ne consegue che il padre può fruire di massimo 5 mesi di congedo parentale, di cui solamente 3 indennizzati.

[7] Se il padre fruisce dei suoi 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di altri 2 mesi di congedo in comune tra i due genitori, la madre può fruire dei suoi 3 mesi di congedo indennizzato, di 1 mese di congedo in comune tra i genitori e di ulteriori 2 mesi di congedo indennizzati in relazione al reddito individuale sottosoglia della madre.

[8] Se il padre fruisce di congedo parentale per 7 mesi, 3 sono indennizzati perché sono i suoi non trasferibili, gli altri 3 mesi sono quelli in comune tra i due genitori e 1 mese non può essere indennizzato perché usufruirebbe di una parte dei 3 mesi della madre che la stessa non può trasferire. Ne consegue che la madre può fruire di massimo 4 mesi di congedo parentale, di cui solamente 3 indennizzati.

[9] Se la madre fruisce dei suoi 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di 1 altro mese di congedo in comune tra i due genitori, il padre può fruire dei suoi 3 mesi di congedo indennizzato, di 2 mesi di congedo in comune tra i genitori e di ulteriori 2 mesi di congedo indennizzati in relazione al reddito individuale sottosoglia del padre.

[10] I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di nove mesi (cfr. l'art.8 della legge n. 81/2017).

[11] I primi 3 mesi di congedo spettano esclusivamente alla madre e non possono essere trasferiti al padre, la madre può altresì usufruire degli ulteriori 3 mesi disponibili per la coppia. Ne consegue che al padre residuano solo i suoi 3 mesi di congedo che non possono essere trasferiti all'altro genitore.

[12] I primi 3 mesi di congedo spettano esclusivamente al padre e non possono essere trasferiti alla madre, il padre può altresì usufruire degli ulteriori 3 mesi disponibili per la coppia. Ne consegue che alla madre residuano solo i suoi 3 mesi di congedo che non possono essere trasferiti all'altro genitore.

[13] P. es., nel caso di accertamento medico della ASL che dispone un periodo di riposo dal 20 settembre 2022 al 20 novembre 2022, e il parto avvenga in data 10 dicembre 2022, il periodo indennizzabile di maternità "ordinario" va dal 10 ottobre 2022 al 10 marzo 2023 e, pertanto, sono indennizzabili a titolo di "periodo antecedente di maternità" i soli giorni dal 20 settembre 2022 al 9 ottobre 2022, essendo i giorni successivi già indennizzati a titolo di indennità di maternità.

[14] Si richiamano le disposizioni contenute nei paragrafi 2 e 3 della circolare n. 182/2021, in materia di indennità di maternità delle lavoratrici autonome dello spettacolo, che sono corrisposte purché sia accertata la sola iscrizione del soggetto richiedente al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo e, quindi, anche per i periodi indennizzabili di maternità anticipata per gravidanza a rischio.

**PMI SALUTE - FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA DEL
CCNL CONFIMI INDUSTRIA MECCANICA
INIZIATIVE PER LA PREVENZIONE E IL CONTROLLO DEL COVID-19 E DELLE SINDROMI
INFLUENZALI**

Di seguito pubblichiamo la comunicazione con cui “PMI Salute”, Fondo di assistenza sanitaria integrativa previsto dal CCNL Confimi Industria Meccanica (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2021), informa sulle iniziative finalizzate alla prevenzione e al controllo del COVID-19 e delle sindromi influenzali, destinate ai lavoratori dipendenti a esso iscritti.



**assistenza
sanitaria
integrativa**

Iniziativa di
Confimi Impresa Meccanica,
Fim-CISL, Uilm-UIL

INIZIATIVE PMI SALUTE

PREVENZIONE E CONTROLLO COVID-19 E SINDROMI INFLUENZALI

Premessa: terminata lo scorso 15 gennaio l'iniziativa in merito al rimborso del vaccino anti COVID-19 e dei tamponi, il Fondo ha deciso di riproporla inserendo tra le fattispecie contemplate anche il rimborso del vaccino antinfluenzale. Pertanto, le iniziative di cui il Fondo si fa promotore per il 2022 sono le seguenti:

- **rimborso delle spese di inoculazione del vaccino anti Covid-19** nei punti di vaccinazione straordinari e temporanei istituiti *ad hoc* nei luoghi di lavoro o presso strutture sanitarie private in possesso dei requisiti per la vaccinazione in convenzione con le imprese;
- **rimborso dei tamponi** per rilevare l'eventuale contagio da Coronavirus;
- **rimborso delle spese di inoculazione del vaccino antinfluenzale** per la stagione 2022/2023. PMI Salute ha stabilito nella cifra di **€ 18,00 (IVA inclusa) il massimale rimborsabile per ciascun lavoratore iscritto al Fondo entro il 30/11/2022**, che potrà usufruire di tutte e tre le prestazioni in un arco temporale che va, retroattivamente, dal 16 gennaio 2022 al 15 gennaio 2023.

Di seguito alcuni esempi:

- ✓ **opzione 1** - costo inoculazione una dose (prima dose o seconda o dose *booster* o eventuale quarta dose in discussione dalla prossima primavera per categorie a rischio o per chi avesse già terminato il ciclo vaccinale attualmente previsto) del vaccino anti Covid-19 € 6,50 + costo inoculazione del vaccino antinfluenzale € 20; totale € 26,50. PMI Salute rimborserà **€ 18**;
- ✓ **opzione 2** - costo inoculazione una dose del vaccino anti Covid-19 € 6,50 + costo tampone test rapido € 15; totale € 21,50; PMI Salute rimborserà **€ 18**;
- ✓ **opzione 3** - costo di due tamponi per un totale di € 30; PMI Salute rimborserà **€ 18**;
- ✓ **opzione 4** - costo inoculazione del vaccino antinfluenzale € 20 + costo tampone test rapido € 15; totale € 35; PMI Salute rimborserà **€ 18**.

Le presenti iniziative sono riservate ai lavoratori iscritti (familiari esclusi).

La documentazione (relativa alle prestazioni effettuate entro il 15 gennaio 2023) dovrà pervenire entro e non oltre il 15 febbraio 2023; il Fondo rimborserà le aziende in regola con la contribuzione a partire dal 16 febbraio 2023, in ordine cronologico (dalla data di presentazione della relativa richiesta di rimborso).

Informiamo inoltre che la pratica di rimborso delle prestazioni effettuate entro il 15 gennaio 2023 si potrà presentare in anticipo, rispetto al 15 febbraio 2023, se tutti i lavoratori dell'azienda avranno raggiunto il massimale previsto tra vaccino anti COVID-19 e/o vaccino antinfluenzale e/o tamponi (€ 18). PMI Salute procederà, sempre in ordine cronologico rispetto alla data di presentazione della domanda, al relativo pagamento.

RIMBORSO VACCINAZIONE ANTI COVID-19

Come per la precedente iniziativa, PMI Salute rimborserà solo i costi di inoculazione del vaccino (prima dose, seconda dose, dose *booster* o quarta dose, se approvata) sostenuti dalle aziende per i propri dipendenti in forza (i familiari a carico rimangono esclusi).

La procedura di rimborso sarà riservata alle aziende in regola con la contribuzione che,

dal 16 gennaio 2022 al 15 febbraio 2023, caricheranno sul portale di PMI Salute la specifica documentazione, accedendo alla propria Area Riservata della piattaforma del Fondo. All'indirizzo e-mail comunicazione@fondopmisalute.it si dovrà comunicare soltanto l'avvenuto deposito della documentazione. Il Fondo, esaminata la correttezza dei dati ricevuti, provvederà a rimborsare ciascuna azienda in un'unica soluzione. La cifra massima di rimborso per

le spese relative alla vaccinazione è stata fissata in € 13 (€ 6,50 per una dose + € 6,50 per ulteriore dose). Tale importo potrà quindi comprendere solo le spese per l'inoculazione del vaccino.

Il piano aziendale, che il datore di lavoro dovrà presentare all'Azienda Sanitaria Locale di riferimento per programmare l'attività di distribuzione, potrà essere allegato alla documentazione richiesta dal Fondo.

Si ricorda che la vaccinazione non è obbligatoria; inoltre, se il lavoratore ricorre alla vaccinazione presso le strutture pubbliche preposte non sono presenti costi a carico dello stesso o del datore di lavoro.

RIMBORSO TAMPONE

Congiuntamente all'iniziativa di sostenere le aziende iscritte al Fondo rimborsando loro una parte delle spese per la vaccinazione anti Covid-19 (che si inserisce nell'ambito della prevenzione) PMI Salute ritiene importante non tralasciare il campo delle misure di controllo. Per questo motivo, ed in forma eventualmente cumulabile con la precedente proposta, il lavoratore potrà eseguire anche uno (o più tamponi) nell'arco di tempo considerato (16 gennaio 2022 – 15 gennaio 2023) fino a copertura della cifra rimborsabile massima di **€ 18**. Tale somma, che verrà rimborsata direttamente all'azienda (quest'ultima, a sua volta, provvederà a liquidare il proprio dipendente in caso di anticipazione delle spese), verrà riconosciuta per tutte le tipologie di tampone utilizzate al momento come standard per rilevare un eventuale contagio da Sars-CoV-2/Covid-19. Inoltre, si evidenzia che l'esecuzione del tampone da parte del dipendente interessato potrà essere motivata per esigenze legate alla

prestazione lavorativa o personale e privata dello stesso.

La piattaforma di PMI Salute sarà implementata nuovamente con la sezione dedicata all'iniziativa e alle relative procedure per depositare le richieste di rimborso; nel frattempo, si consiglia alle aziende di informare i propri dipendenti della nuova iniziativa al fine di conservare e rendere disponibili scontrini e fatture, utili alla documentazione che l'azienda presenterà al Fondo in un'unica soluzione.

RIMBORSO VACCINO ANTINFLUENZALE

Coprendo un arco temporale vasto, la nuova iniziativa fa rientrare tra le spese soggette al rimborso da parte del Fondo anche quelle sostenute per la vaccinazione antinfluenzale, sulla base delle circolari del Ministero della Salute a sostegno dell'importanza della campagna vaccinale.

Si ricorda infatti che la vaccinazione costituisce la più efficace strategia di prevenzione contro l'influenza e la possibilità di non confondere quest'ultima con i sintomi da Covid-19.

Anche in questo caso, eventuali fatture e/o scontrini in possesso dei lavoratori, che si sottoporranno alla vaccinazione in autonomia presso strutture sanitarie private o farmacie, potranno essere presentate alla propria azienda; quest'ultima provvederà a rimborsare il proprio dipendente in base alle politiche di rimborso interne all'azienda mentre presenterà la documentazione richiesta dal Fondo come specificato sopra. La cifra rimborsabile per lavoratore rimane fissata in **€ 18**, in condivisione con le altre due misure: rimborso vaccino anti Covid-19 e rimborso tamponi.

Per ulteriori informazioni è possibile rivolgersi ai nostri uffici, telefonando al numero 06/8411445 oppure inviando un'e-mail all'indirizzo comunicazione@fondopmisalute.it. PMI Salute tratterà i dati nel pieno rispetto della normativa sulla privacy; per maggiori informazioni al riguardo, è possibile scrivere all'indirizzo e-mail privacy@fondopmisalute.it.

PMI Salute – Via Tagliamento 25, 00198 Roma – tel.: 068411445; e-mail: comunicazione@fondopmisalute.it

**SERVIZI DI LOGISTICA APPALTATI E APPLICABILITÀ
DEL REGIME DI RESPONSABILITÀ SOLIDALE**

Con l'acclusa risposta a interpellato 17/10/2022 n. 1, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali si è espresso in merito all'applicabilità del regime di solidarietà ex art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003 ^[1] (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2022), nell'ipotesi di appalto di prestazione di più servizi disciplinata dall'**art. 1677-bis del Codice civile ("Prestazione di più servizi riguardanti il trasferimento di cose")**, nel testo (sostituito dall'art. 37-bis del d.l. n. 36/2022, convertito in legge n. 79/2022), **in vigore dal 30 giugno 2022**, che stabilisce: *"Se l'appalto ha per oggetto, congiuntamente, la prestazione di due o più servizi di logistica relativi alle attività di ricezione, trasformazione, deposito, custodia, spedizione, trasferimento e distribuzione di beni di un altro soggetto, alle attività di trasferimento di cose da un luogo a un altro si applicano le norme relative al contratto di trasporto, in quanto compatibili".*

Per il dicastero:

- il legislatore ha riconosciuto e tipizzato una tipologia contrattuale largamente diffusa nella prassi - ossia l'appalto di più servizi di logistica - che, comunque, *"configura un'ipotesi di contratto di appalto di servizi"*: l'applicazione delle specifiche disposizioni in materia di contratto di trasporto è infatti *"sottoposta a un vaglio di compatibilità che comunque deve tenere conto del fatto che il **contratto di servizi oggetto dell'articolo 1677-bis c.c. rientra nel genus dei contratti di appalto ed è, quindi, regolato in via principale dalla relativa disciplina**"*;
- **il menzionato vaglio di compatibilità non consente di escludere il regime di solidarietà di cui all'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003 nella fattispecie in esame**, sia perché sarebbe incoerente con la disciplina generale dell'appalto, sia perché introdurrebbe una irragionevole riduzione di tutela per il lavoratore impegnato nelle sole attività di trasferimento di cose;
- **in caso di appalti di più servizi di logistica relativi alle attività di ricezione, trasformazione, deposito, custodia, spedizione, trasferimento e distribuzione di beni, deve continuare a trovare applicazione l'art. 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003**, senza che la previsione contenuta nell'art. 1677-bis c.c. possa far venire meno tale generale forma di tutela per queste categorie di appalti.

^[1] **Art. 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003**

In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.



Interpello n. 1/2022

Alla FILT CGIL
filtcgil.segreteria@postecert.it

Alla FIT CISL
fitcislazionale@postecert.it

Oggetto: Interpello relativo all'articolo 37-bis del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, in sostituzione dell'articolo 1677-bis del Codice civile.

Le organizzazioni sindacali in indirizzo hanno formulato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Amministrazione in merito all'applicazione dei principi previsti a tutela dei lavoratori negli appalti e, in particolare, all'applicazione del regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nell'ipotesi di appalto di prestazione di più servizi disciplinata dall'articolo 1677-bis del Codice civile.

Al riguardo, acquisito il parere dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dell'Ufficio legislativo di questo Ministero, si rappresenta quanto segue.

L'articolo 29, comma 2, del decreto-legislativo 10 settembre 2003, n. 276 disciplina il regime di responsabilità solidale negli appalti e stabilisce che: *“In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali.”*

L'articolo 1677-bis c.c., rubricato *“Prestazione di più servizi riguardanti il trasferimento di cose”*, così come recentemente modificato dall'articolo 37-bis del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, regola la specifica ipotesi del contratto di logistica e prevede che *“Se l'appalto ha per oggetto, congiuntamente, la prestazione di due o più servizi di logistica relativi alle attività di ricezione, trasformazione, deposito, custodia, spedizione, trasferimento e distribuzione di beni di un altro soggetto alle attività di trasferimento di cose da un luogo a un altro si applicano le norme relative al contratto di trasporto, in quanto compatibili.”*

Il legislatore, quindi, ha voluto riconoscere e tipizzare una tipologia contrattuale ormai largamente diffusa nella prassi operativa qual è il contratto di appalto per prestazione di più servizi di logistica.

Tale figura contrattuale configura un'ipotesi di contratto di appalto di servizi, come si può evincere sia in base alla scelta del legislatore di collocare la disposizione nel titolo III Capo VII del Codice civile, che reca le disposizioni in materia di appalto, sia in base allo stesso tenore letterale dell'articolo 1677-bis c.c. che stabilisce l'applicazione delle norme relative al contratto di trasporto solo *"in quanto compatibili"*.

In proposito, si ricorda che questa Amministrazione, già con la circolare n. 17 dell'11 luglio 2012, nell'esaminare l'applicazione al contratto di trasporto del regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, aveva precisato che tale disciplina si applica sia nel caso si accerti il compimento di attività ulteriori ed aggiuntive che esulano dallo schema tipico del trasporto, sia nel c.d. *"appalto di servizi di trasporto"* che, per come configurato dalla giurisprudenza, si caratterizza per *"la predeterminazione e la sistematicità dei servizi, accompagnate dalla pattuizione di un corrispettivo unitario e dall'assunzione dei rischi da parte del trasportatore."* (Cass. n. 6160 del 13 marzo 2009).

La lettura fornita nella citata circolare non viene pregiudicata dalla nuova disciplina contenuta nell'articolo 1677-bis c.c., in quanto l'applicazione delle specifiche disposizioni in materia di contratto di trasporto è sottoposta a un vaglio di compatibilità che comunque deve tenere conto del fatto che il contratto di servizi oggetto dell'articolo 1677-bis c.c. rientra nel *genus* dei contratti di appalto ed è, quindi, regolato in via principale dalla relativa disciplina.

Un simile vaglio di compatibilità non consente di escludere il regime di solidarietà di cui al citato articolo 29, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003 nella fattispecie in esame sia perché l'esclusione sarebbe incoerente con la disciplina generale dell'appalto, sia perché introdurrebbe una irragionevole riduzione di tutela per il lavoratore impegnato nelle sole attività di trasferimento di cose dedotte in un contratto di appalto. Infatti, l'articolo 29 citato svolge un ruolo fondamentale nella tutela dei lavoratori impiegati in un contratto di appalto, ampliando la responsabilità solidale del committente, il quale risponde in solido con l'appaltatore e con ciascuno degli eventuali subappaltatori per i crediti retributivi e contributivi del lavoratore che abbia prestato la propria opera nell'esecuzione dell'appalto.

Non può neppure ritenersi che possa inficiare tale orientamento la perdurante vigenza dell'articolo 83-bis del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con la legge 6 agosto 2008, n. 133. La disposizione – operante limitatamente al contratto di trasporto – circoscrive il regime di solidarietà in favore del committente che abbia verificato la regolarità retributiva, previdenziale e assicurativa del vettore in via preliminare alla conclusione del contratto stesso.

L'applicazione dell'articolo 83-bis ai contratti dei servizi di logistica è, tuttavia, da ritenersi esclusa in quanto tale disposizione non potrebbe comunque superare l'indispensabile giudizio di compatibilità richiesto dall'art. 1677-bis c.c.

Infatti, la giurisprudenza, anche costituzionale, in materia di solidarietà negli appalti, ha ribadito la necessità di un'interpretazione estensiva dell'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276/2003: una simile interpretazione, costituzionalmente orientata, è finalizzata a garantire ai lavoratori una tutela adeguata, evitando che *"i meccanismi di decentramento produttivo e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale"* (cfr. Corte costituzionale n. 254/2017).

Alla luce di quanto sopra rappresentato, si ritiene che anche in caso di appalti di più servizi di logistica relativi alle attività di ricezione, trasformazione, deposito, custodia, spedizione, trasferimento e distribuzione di beni, debba continuare a trovare applicazione l'articolo 29, comma 2, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, senza che la previsione contenuta nell'articolo 1677-bis c.c. possa far venire meno tale generale forma di tutela per queste categorie di appalti.

Il Direttore Generale
Romolo de Camillis

Visto
La Dirigente
Francesca Pelaia

RD/GN

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

LAVORO AGILE**DIFFERITO AL 1° DICEMBRE 2022 IL TERMINE PER EFFETTUARE LA COMUNICAZIONE DEL NOMINATIVO DEL PRESTATORE E DELLA DATA DI INIZIO/CESSAZIONE ATTIVITÀ**

Con una nota riportata il 25 ottobre u.s. sul proprio portale istituzionale, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha reso pubblico che per:

- a) «consentire ai soggetti obbligati e abilitati» di effettuare la comunicazione ^[1] dei nominativi degli interessati al lavoro agile ^[2] (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 36/2022) secondo le nuove modalità definite dal d.m. n. 149/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2022) ^[3], «il termine per l'adempimento fissato al 1° novembre 2022 si intende differito al 1° dicembre 2022»;
- b) «*richieste di supporto relative all'attivazione della modalità massiva REST, occorre inviare una richiesta di contatto tramite un form disponibile nell'URP online*» del dicastero, in base a quanto previsto dal citato decreto ministeriale.

^[1] Art. 23, comma 1, della legge n. 81/2017 (modificato dall'art. 41 bis del d.l. n. 73/2022, convertito in legge n. 122/2022)

Testo in vigore fino al 31/8/2022	Testo vigente dall'1/9/2022
L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.	Con decorrenza dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I dati di cui al primo periodo sono resi disponibili all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. In caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al primo periodo, si applica la sanzione prevista dall'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

^[2] Al fine «di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro», la legge n. 81/2017 ha introdotto e disciplinato il «lavoro agile» quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, comma 1).

^[3] Il datore di lavoro, in particolare, deve compilare l'apposito modulo - (all. 1 al d.m. n. 149/2022) disponibile su <https://servizi.lavoro.gov.it> e accessibile tramite autenticazione SPID e CIE - e trasmetterlo con le modalità tecniche di cui all'all. 2 al d.m. n. 149/2022.

TFR INDICE DI RIVALUTAZIONE DI SETTEMBRE 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 **settembre 2022** pari a **113,5** (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 settembre 2022** al **14 ottobre 2022** la percentuale di **rivalutazione** da applicare al Trattamento di Fine Rapporto (Tfr) ammonta a **6,280367%**.