



TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 295

In collaborazione con





TeamSystem Studio HR: la soluzione per digitalizzare la relazione tra Studio-Azienda-Dipendenti

La trasformazione digitale sta interessando tutte le professioni e ha un particolare impatto anche sul mondo del lavoro. Le stesse attività tipiche dei Consulenti del Lavoro (elaborazione buste paga, contributi, adempimenti e inquadramento dei dipendenti), possono ora essere svolte in modo più efficiente, creando una nuova relazione tra lo Studio, le Aziende clienti e i loro Dipendenti.

TeamSystem Studio HR è la soluzione che supporta il Consulente del Lavoro nella gestione digitale delle Risorse Umane per le proprie Aziende clienti. Lo Studio può **condividere documenti, KPI, comunicazioni e offrire nuovi servizi di consulenza a valore**, creando un ecosistema digitale Studio/Azienda/Dipendenti.

La soluzione, integrata con il gestionale Paghe di Studio, è caratterizzata da:

- **Portale Studio**, che permette al Consulente del Lavoro di avere a disposizione tutte le informazioni e i documenti per ogni azienda cliente in un unico spazio ordinato e sicuro;
- **Portale Azienda**, che consente all'Azienda di gestire le comunicazioni con il Consulente del Lavoro e i processi di amministrazione delle Risorse Umane;
- **Portale Dipendenti e App**, che permette al Dipendente di consultare, gestire e scambiare - anche tramite App - documenti e informazioni relative al proprio rapporto di lavoro con l'azienda;
- **Servizi a valore**, moduli aggiuntivi che consentono al Professionista di attivare servizi di consulenza per i propri clienti.

Il Consulente del Lavoro può così creare una nuova relazione di collaborazione digitale tra Studio-Azienda-Dipendenti e monetizzare ancora di più i servizi a valore offerti.

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Congedi e permessi: le indicazioni dell'INL	9
Schede operative	
Nuove regole per le comunicazioni di smart working	13
Decreto conciliazione vita-lavoro	15
Decreto Trasparenza: le istruzioni INL	20
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali luglio 2022	25
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di ottobre	27

Rapporto di lavoro

Covid-19: aggiornamento delle modalità di gestione dei casi e dei contatti stretti

Il Ministero della salute, con circolare n. 37615 del 31 agosto 2022, ha aggiornato le indicazioni sulla gestione dei casi Covid-19. Le persone risultate positive a un test diagnostico molecolare o antigenico sono sottoposte alla misura dell'isolamento secondo le seguenti modalità:

- per i casi che sono sempre stati asintomatici oppure sono stati dapprima sintomatici, ma risultano asintomatici da almeno 2 giorni, l'isolamento potrà terminare dopo 5 giorni, purché venga effettuato un test, antigenico o molecolare, che risulti negativo, al termine del periodo d'isolamento;
- in caso di positività persistente si potrà interrompere l'isolamento al termine del 14° giorno dal primo tampone positivo, a prescindere dall'effettuazione del test.

Ministero della salute, circolare, 31/8/2022, n. 37651

Costo del lavoro per industria metalmeccanica e imprese di installazione impianti

È stato pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro il D.D. 37 del 23 agosto 2022, recante la determinazione del costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti attività di installazione, manutenzione e gestione impianti, con decorrenza dal mese di giugno 2022.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D. 23/8/2022, n. 37

Smart working: modalità di comunicazione telematica dal 1° settembre 2022

Il Ministero del lavoro, con D.M. 149 del 22 agosto 2022, ha definito le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione delle informazioni relative all'accordo di lavoro agile ai sensi dell'articolo 23, comma 1, L. 81/2017, rendendo strutturale la semplificazione del lavoro agile. La modifica riformula l'articolo 23, L. 81/2017 e il comma 1 della medesima disposizione.

Il precedente obbligo di comunicazione dell'accordo individuale viene, quindi, sostituito, dal 1° settembre 2022, da una mera comunicazione dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, da trasmettersi in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Pertanto, dal 1° settembre 2022, per i datori di lavoro pubblici e privati, è disponibile l'apposito modulo attraverso il portale Servizi lavoro, accessibile tramite autenticazione Spid e Cie. La comunicazione, a decorrere dal 1° settembre 2022, è prevista solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi. Restano valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente.

L'adempimento, relativo a una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, andrà effettuato entro il termine di 5 giorni.

Il Ministero del lavoro, con notizia del 26 agosto 2022, ha comunicato che la piena operatività della nuova procedura richiede anche l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro relativamente all'utilizzo dei servizi Rest di invio delle comunicazioni, che presuppongono il colloquio dei sistemi informatici del datore di lavoro con quelli del Ministero e che rappresentano una modalità alternativa all'uso dell'applicativo web sopraindicato. Per tali ragioni, in fase di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.M. 22/8/2022, n. 149

Convertito in legge il Decreto Semplificazioni

È stata pubblicata sulla G.U. n. 193 del 19 agosto 2022 la L. 122 del 4 agosto 2022, di conversione, con modificazioni, del D.L. 73/2022 (c.d. Decreto Semplificazioni), recante misure urgenti in

materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali, in vigore dal 20 agosto 2022.

Sulla medesima G.U. è stato pubblicato anche il testo del D.L. 73/2022 coordinato con la legge di conversione 122/2022.

L. 4/8/2022, n. 122, G.U. 19/8/2022, n. 193

Decreto Trasparenza: prime indicazioni dall'INL

L'INL, con circolare n. 4 del 10 agosto 2022, ha offerto le prime indicazioni relative alle novità del D.Lgs. 104/2022, c.d. Decreto Trasparenza, con riferimento anche al trattamento sanzionatorio connesso ai nuovi adempimenti, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro.

L'Ispettorato propone un excursus sul campo di applicazione della nuova disciplina, su modalità e termini di comunicazione delle informazioni al lavoratore, sulle principali modifiche apportate al D.Lgs. 152/1997, ponendo in evidenza le conseguenze sanzionatorie in caso di violazione dei nuovi obblighi informativi.

In riferimento alle modalità di comunicazione delle informazioni, la circolare chiarisce che, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui al novellato articolo 1, D.Lgs. 152/1997 (ad esempio, orario di lavoro giornaliero per numero giorni alla settimana e importo retribuzione mensile per numero delle mensilità), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali, qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

INL, circolare, 10/8/2022, n. 4

Publicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Aiuti-bis

È stato pubblicato sulla G.U. n. 185 del 9 agosto 2022 il D.L. 115 del 9 agosto 2022, recante "Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali", che implementa le misure in materia di energia, politiche sociali e industriali per contrastare di effetti economici della crisi internazionale. I principali interventi riguardano:

- fringe benefit esenti fino a 600 euro (articolo 12): per il solo anno 2022, in deroga all'articolo 51, comma 3, Tuir, non concorreranno a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di 600 euro;
- esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (articolo 20): per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la 13^a mensilità o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico dei lavoratori dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico (di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021), è incrementato di 1,2 punti percentuali. In considerazione dell'eccezionalità della misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche;
- anticipo della rivalutazione delle pensioni all'ultimo trimestre 2022 (articolo 21): per contrastare gli effetti negativi dell'inflazione per il 2022 e sostenere il potere di acquisto delle prestazioni pensionistiche, in via eccezionale, si prevede l'anticipazione al 1° novembre 2022 del conguaglio per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2021. Inoltre, nelle more dell'applicazione della percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2022 con decorrenza 1° gennaio 2023, con riferimento al trattamento pensionistico lordo complessivo in pagamento per ciascuna delle mensilità di ottobre, novembre e dicembre 2022, inclusa la 13^a mensilità, è riconosciuto in via transitoria un incremento, limitatamente a tali mensilità, di 2 punti percentuali;

- estensione a ulteriori categorie di lavoratori dell'indennità una tantum ex articoli 31 e 32, Decreto Aiuti (articolo 22): l'indennità una tantum di 200 euro per i lavoratori dipendenti è riconosciuta anche ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022 e che fino alla data di entrata in vigore del Decreto Aiuti non hanno beneficiato dell'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti di cui all'articolo 1, comma 121, Legge di Bilancio 2022, poiché interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps. L'indennità è estesa anche in favore dei soggetti beneficiari di 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 (anziché entro il 30 giugno 2022). Inoltre, l'indennità di 200 euro è riconosciuta anche in favore dei collaboratori sportivi (che siano stati, in particolare, beneficiari di almeno una delle indennità Covid);
- rifinanziamento del Fondo per il sostegno del potere d'acquisto dei lavoratori autonomi (articolo 23): il provvedimento incrementa le risorse del Fondo istituito in favore dei lavoratori autonomi nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dal Decreto Aiuti (articolo 33), portando la dotazione finanziaria a 600 milioni di euro per il 2022.

D.L. 9/8/2022, n. 115, G.U. 9/8/2022, n. 185

Determinato il calendario delle festività religiose ebraiche per l'anno 2023

È stato pubblicato nella G.U. n. 173 del 26 luglio 2022 il comunicato del Ministero dell'interno recante il calendario delle festività religiose ebraiche per l'anno 2023:

- tutti i sabati da mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì a un'ora dopo il tramonto del sabato;
- da mercoledì 5 aprile a venerdì 7 aprile da mezz'ora prima del tramonto di martedì 11 aprile a un'ora dopo il tramonto di giovedì 13 aprile: Pesach (Pasqua);
- da mezz'ora prima del tramonto di giovedì 25 maggio a un'ora dopo il tramonto di sabato 27 maggio: Shavuoth (Pentecoste);
- da mezz'ora prima del tramonto di mercoledì 26 luglio a un'ora dopo il tramonto di giovedì 27 luglio: Digiuno del 9 di Av;
- da mezz'ora prima del tramonto di venerdì 15 settembre a un'ora dopo il tramonto di domenica 17 settembre: Rosh Hashanà (Capodanno);
- da domenica 24 settembre a un'ora dopo il tramonto di lunedì 25 settembre: Vigilia e di Kippur (Espiazione) e Kippur;
- da mezz'ora prima del tramonto di venerdì 29 settembre a un'ora dopo il tramonto di domenica 1° ottobre: Sukkot (Festa delle capanne);
- da venerdì 6 ottobre a un'ora dopo il tramonto di domenica 8 ottobre: Sheminì Atzeret e Simchat Torà (Festa della legge).

Ministero dell'interno, comunicato, G.U. 26/7/2022, n. 173

Contributi e fisco

Aggiornati i limiti minimi di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi

L'Inail, con circolare n. 33 del 2 settembre 2022, ha aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi, da variare secondo la rivalutazione delle rendite, riportati nella circolare n. 21/2022, in base al decreto del Ministro del lavoro n. 106/2022, che ha rivalutato le prestazioni economiche erogate dall'Istituto nel settore industria con decorrenza 1° luglio 2022 e ha stabilito gli importi del minimale e del massimale di rendita nelle misure di 17.780,70 euro e di 33.021,30 euro.

Inail, circolare, 2/9/2022, n. 33

Aggiornati tassi di interesse e sanzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 98 del 29 agosto 2022, ha reso noto che la decisione di politica monetaria della Bce del 21 luglio 2022, che ha innalzato di 50 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema che, dal 27 luglio, è pari allo 0,50%, incide sulla determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie, nonché sulla misura delle sanzioni civili.

Inps, circolare, 29/8/2022, n. 98

Riduzione premi assicurativi artigiani anno 2022

Il Ministero del lavoro, di concerto col Mef, con D.I. del 14 luglio 2022, pubblicato nell'area pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro in data 31 agosto 2022, ha stabilito che la riduzione spettante alle imprese artigiane che non hanno avuto infortuni nel biennio 2020/2021, ai sensi dell'articolo 1, commi 780 e 781, lettera b), L. 296/2006, è stabilita in misura pari al 5,68% dell'importo del premio assicurativo dovuto per il 2022.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I. 14/7/2022

Recupero anticipo 40% Cigo, Cigd e assegno ordinario Fondi di solidarietà bilaterali con causale Covid

L'Inps, con messaggio n. 3179 del 29 agosto 2022, ha riepilogato le ipotesi in cui si configura un'erogazione indebita a titolo di anticipo del 40% dei trattamenti di Cigo, Cigd e dell'assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali con causale Covid-19 e ha illustrato le modalità operative secondo cui effettua il conseguente recupero nei confronti dei datori di lavoro degli importi indebitamente erogati.

Inps, messaggio, 29/8/2022, n. 3179

Integrazioni salariali: novità e aggiornamenti normativi

L'Inps, con circolare n. 97 del 10 agosto 2022, ha illustrato le novità introdotte dal Decreto Emergenza Ucraina (D.L. 21/2022) e dalla legge di conversione del Decreto Sostegni-ter (L. 25/2022) in materia di ammortizzatori sociali in costanza di lavoro, riepilogando le relative istruzioni operative. La circolare, inoltre, fornisce indicazioni sulle modifiche apportate dal D.M. 67/2022 del Ministero del lavoro per quanto riguarda i criteri di esame dei trattamenti di integrazione salariale per la concessione della cassa integrazione.

Per ogni tipologia di trattamento di integrazione salariale, la circolare definisce i datori di lavoro destinatari, le condizioni di accesso, la durata e le caratteristiche dell'intervento, indicandone anche gli aspetti contributivi.

Inps, circolare, 10/8/2022, n. 97

Ammortizzatori sociali: gestione delle note di rettifica

L'Inps, con messaggio n. 3112 dell'8 agosto 2022, ha offerto le prime indicazioni utili ai datori di lavoro per la gestione delle note di rettifica relative alle contribuzioni dovute per gli ammortizzatori sociali. Le note di rettifica sono emesse nei confronti dei datori di lavoro che hanno operato, nel periodo contributivo da gennaio a giugno 2022, in difformità alle istruzioni illustrate nel precedente messaggio n. 637/2022.

I datori di lavoro interessati devono inoltrare entro il 22 settembre 2022, tramite Cassetto previdenziale del contribuente, una richiesta di attribuzione del Codice di autorizzazione (CA) "4K", che assume il nuovo significato di "Azienda con NdR per contribuzione D.Lgs. 148/2015 in difformità al messaggio n. 637/2022".

Inps, messaggio, 8/8/2022, n. 3112

Bonus lavoratori fragili: istruzioni per la domanda

L'Inps, con messaggio n. 3106 dell'8 agosto 2022, ha offerto indicazioni in merito al bonus ai lavoratori fragili.

La misura, che prevede un'indennità una tantum di 1.000 euro ex Legge di Bilancio 2022, è destinata ai dipendenti privati aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'Inps, che nel 2021 abbiano fruito della tutela prevista per i lavoratori fragili dall'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020.

L'indennità è concessa al lavoratore al quale sia stata riconosciuta una condizione di disabilità con connotazione di gravità o di rischio e abbia, perciò, presentato uno o più certificati di malattia nel 2021.

L'istanza per la richiesta del bonus dev'essere presentata entro il 30 novembre 2022 esclusivamente in modalità telematica attraverso:

- il servizio on line dedicato, accedendo con le proprie credenziali;
- il Contact center integrato, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- enti di patronato, mediante i servizi telematici offerti dagli stessi.

Inps, messaggio, 8/8/2022, n. 3106

Indennità 200 euro per lavoratori dipendenti: precisazioni

L'Inps, con messaggio n. 3099 del 5 agosto 2022, ha chiarito che, come stabilito dall'articolo 31, D.L. 50/2022, il primo quadrimestre dell'anno 2022 è il periodo di riferimento nel quale verificare il diritto all'esonero di cui alla L. 234/2021, al fine di consentire ai lavoratori subordinati in possesso dei requisiti di beneficiare dell'indennità una tantum di 200 euro: come indicato dalla circolare n. 73/2022, il suddetto periodo di riferimento si intende esteso al giorno precedente la pubblicazione della circolare citata, dal momento che la legge di conversione 91/2022 non ha apportato modifiche in merito.

Inps, messaggio, 5/8/2022, n. 3099

Congedi straordinari assistenza disabili: novità e prime indicazioni Inps

L'Inps, con messaggio n. 3096 del 5 agosto 2022, con riferimento ai lavoratori dipendenti del settore privato, ha fornito le prime indicazioni rilevanti ai fini del riconoscimento delle indennità in vigore dal 13 agosto 2022, al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. L'Istituto precisa che le indicazioni operative di dettaglio saranno oggetto di una specifica circolare, che verrà pubblicata successivamente.

Tra le principali novità:

- il novellato articolo 33, comma 3, L. 104/1992, stabilisce che, fermo restando il limite complessivo di 3 giorni per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro;
- in materia di congedo straordinario per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità viene introdotto il convivente di fatto, ex articolo 1, comma 36, L. 76/2016, tra i soggetti individuati prioritariamente dal Legislatore ai fini della concessione del congedo, in via alternativa e al pari del coniuge e della parte dell'unione civile; inoltre, il congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza, qualora normativamente prevista, sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dal 13 agosto 2022 è comunque possibile richiedere i permessi e il congedo, come modificati dalla novella normativa, presentando domanda all'Inps attraverso i consueti canali (sito web, Contact center integrato o istituti di patronato).

Tuttavia, nelle more del rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure, ai fini della fruizione del congedo straordinario da parte del convivente di fatto, sarà necessario allegare, all'atto della domanda, una dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000, dalla quale risulti la convivenza di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, L. 76/2016, con il disabile da assistere.

Si evidenzia, altresì, che, nel caso di convivenza normativamente prevista ma non ancora instaurata, il richiedente è tenuto ad allegare alla domanda una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000, da cui risulti che provvederà a instaurare la convivenza con il familiare disabile in situazione di gravità entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a mantenerla per tutta la durata dello stesso.

Inps, messaggio, 5/8/2022, n. 3096

Nuovi congedi ex D.Lgs. 105/2022: le prime indicazioni Inps

L'Inps, con messaggio n. 3066 del 4 agosto 2022, ha offerto le prime indicazioni rilevanti ai fini del riconoscimento delle relative indennità di maternità, paternità e congedo parentale previste dal D.Lgs. 105/2022, che entreranno in vigore dal 13 agosto 2022.

In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del D.Lgs. 105/2022, è possibile fruire dei congedi come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'Inps. Il rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure sarà tempestivamente reso noto con successiva comunicazione. I lavoratori autonomi che fruiscono del congedo parentale possono astenersi dal lavoro, presentando successivamente domanda all'Inps attraverso i consueti canali (sito web, Contact center integrato o patronati) non appena sarà rilasciata l'apposita domanda telematica.

L'Istituto precisa, infine, che le indicazioni operative di dettaglio saranno oggetto di una specifica circolare, che verrà pubblicata successivamente.

Inps, messaggio, 4/8/2022, n. 3066

Rapporti di lavoro in regime di codatorialità: indicazioni operative Inail

L'Inail, con circolare n. 31 del 3 agosto 2022, ha offerto indicazioni operative relativamente ai rapporti di lavoro in regime di codatorialità, con particolare riferimento all'inquadramento previdenziale e assicurativo, ai relativi adempimenti e agli adempimenti nei confronti dell'Inail per l'assicurazione dei lavoratori in codatorialità e in distacco presso un'impresa retista. Viene, infatti, chiarito che l'impresa indicata come datore di lavoro di riferimento è quella alla quale è imputato ai fini previdenziali e assicurativi il lavoratore in codatorialità ed è, quindi, considerata datore di lavoro a tutti gli effetti e tenuta ad assolvere tutti gli obblighi previsti per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.

Infine, l'Istituto indica le regole per la determinazione dei premi dovuti e i profili operativi connessi alla responsabilità solidale e fornisce tutte le istruzioni da seguire in caso di infortunio e di malattia professionale.

Inail, circolare, 3/8/2022, n. 31

Nuovo modello OT23/2023 e guida alla compilazione

L'Inail, con istruzione operativa n. 7507 del 1° agosto 2022, ha comunicato che è in corso di pubblicazione il modello di domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione per l'anno 2023 (OT23), in relazione agli interventi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottati dalle aziende nel corso del 2022, ai sensi dell'articolo 23, MAT, di cui al D.I. 27 febbraio 2019, e la guida alla compilazione.

Inail, istruzione operativa, 1/8/2022, n. 7507

Bonus carburante: i chiarimenti dell'Agazia delle entrate

L'Agazia delle entrate, con circolare n. 27/E del 14 luglio 2022, ha illustrato l'agevolazione fiscale relativa al c.d. bonus carburante, ex articolo 2, D.L. 21/2022, convertito con modificazioni dalla L. 51/2022.

La circolare specifica quali sono i datori di lavoro e i lavoratori interessati dal beneficio, le modalità di erogazione e le regole da seguire nel caso in cui siano riconosciuti come premio di risultato.

In base alla norma, possono accedere al beneficio i datori di lavoro privati, compresi anche i soggetti che non svolgono un'attività commerciale e i lavoratori autonomi, sempre che dispongano di propri dipendenti. Quanto alla categoria di lavoratori destinatari dei buoni benzina, è essenziale che si tratti di titolari di reddito di lavoro dipendente. Considerato che la norma è volta a indennizzare i dipendenti di datori di lavoro privati dei maggiori costi sostenuti a seguito dell'aumento del prezzo dei carburanti, i buoni possono essere corrisposti dal datore di lavoro da subito, senza necessità di preventivi accordi contrattuali.

Il Fisco precisa che dà diritto all'agevolazione anche l'erogazione di buoni (o titoli analoghi) per la ricarica di veicoli elettrici.

Inoltre, viene chiarito che il bonus benzina di 200 euro non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente e rappresenta un'ulteriore agevolazione rispetto a quella generale già prevista dall'articolo 51, Tuir; pertanto, va conteggiata in maniera separata rispetto agli altri benefit. Ne consegue che, al fine di fruire dell'esenzione da imposizione, i beni e i servizi erogati nel periodo d'imposta 2022 dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di 200 euro per uno o più buoni benzina e un valore di 258,23 euro per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina).

Infine, i buoni benzina possono essere erogati anche per finalità retributive. In quest'ipotesi, l'erogazione deve avvenire nell'anno in corso e in "esecuzione dei contratti aziendali o territoriali", nel rispetto della normativa prevista, per i premi di risultato, dall'articolo 1, commi 182-190, L. 208/2015.

Agazia delle entrate, circolare, 14/7/2022, n. 27/E

Congedi e permessi: le indicazioni dell'INL INL, nota, 6/9/2022, n. 9550

L'INL, con nota n. 9550 del 6 settembre 2022, ha riepilogato i contenuti del D.Lgs. 105/2022 e offerto indicazioni sulle novità introdotte in tema di congedi e permessi, precisando che le disposizioni del Decreto, salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni. L'Ispettorato, infatti, fornisce indicazioni sulle modalità di richiesta di congedi e permessi per i propri dipendenti.

Il testo della nota n. 9550/2022

INL, nota, 6 settembre 2022, n. 9550

Oggetto: Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105 (G.U. Serie Generale n. 176 del 29 luglio 2022) – nuove disposizioni in materia di congedi e permessi di genitori e prestatori di assistenza.

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, è stato adottato il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, entrato in vigore il 13 agosto 2022, nel quale è stato previsto un ampliamento di tutele e diritti delle figure genitoriali e dei cd. caregiver familiari, "al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare" (art. 1, comma 1, d.lgs. 105/2022).

Le disposizioni in materia di congedi, permessi e altri istituti oggetto del decreto, "salvo che non sia diversamente specificato, sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni" (art. 1, comma 2, d.lgs. 105/2022), in un'ottica di piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza.

Si riportano, di seguito, le novità introdotte in relazione ai singoli istituti.

1. Congedo di paternità obbligatorio

Rispetto alla previgente disciplina, l'articolo 27-bis del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (c.d. Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), introdotto dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 105/2022, in merito al congedo di paternità obbligatorio, stabilisce che "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". Tale congedo si aggiunge al congedo di paternità alternativo, disciplinato dall'art. 28 T.U., spettante al padre in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, in alternativa al congedo di maternità.

Nelle more di eventuali chiarimenti condivisi con il Ministero del lavoro, si evidenzia di seguito quanto stabilito dalle le disposizioni di recente emanazione secondo le quali il congedo di paternità:

1. spetta per un periodo di dieci giorni lavorativi;
2. è fruibile dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita;
3. non è frazionabile ad ore ma può essere utilizzato anche in modo non continuativo;
4. è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio, entro lo stesso arco temporale;
5. si applica anche al padre adottivo o affidatario;
6. può essere fruito anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice;
7. è compatibile con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo

8. nei casi previsti dall'articolo 28 del T.U.;
9. dà diritto a un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione ed, in particolare, il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'art. 22, cc. da 2 a 7, e dell'art. 23 (art. 29 T.U. nuova formulazione) e il trattamento previdenziale è quello previsto dall'art. 25 (art. 30 T.U. nuova formulazione);
10. è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.

Vige, inoltre, il divieto di licenziamento del padre lavoratore in caso di fruizione del congedo di cui agli articoli 27-bis e 28, per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54, c. 7, T.U.); in caso di dimissioni, nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, al padre che ha fruito del congedo di paternità spettano le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento (indennità di preavviso, NASPI) e non è tenuto al preavviso (art. 55, cc. 1 e 2 T.U.).

Per l'esercizio del diritto, il lavoratore padre deve comunicare i giorni in cui intende fruire del congedo in questione, "con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto".

Sono in corso di predisposizione gli adeguamenti ai moduli applicativi "Anagrafica dei dipendenti" (già "Dotazione Organica"), "Timbrature" e "Richieste" per consentire la gestione informatizzata delle comunicazioni e dei corrispondenti giustificativi. Nelle more, la comunicazione di fruizione dell'istituto in parola potrà essere inoltrata con e-mail al Dirigente di sede/ Responsabile del Processo con l'indicazione dei giorni in cui intende fruirne; tale comunicazione non è soggetta ad autorizzazione sempreché sia rispettata la tempistica di cui sopra. Successivamente all'adeguamento del sistema informatico, le richieste già presentate a mezzo e-mail dovranno essere inserite nello stesso, al fine di permettere il corretto calcolo dei giustificativi di assenza e presenza.

2. Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti

L'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 105/2022 ha modificato il comma 1 dell'articolo 34 del T.U., disponendo che "Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione".

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

Restano invariati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'articolo 32 del T.U.: la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento; il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento; entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Al genitore solo, nella cui definizione deve intendersi incluso anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, sono riconosciuti 11 mesi (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi (e non più 6 mesi) sono indennizzabili al 30 per cento della retribuzione. Nel caso di affidamento esclusivo del figlio, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il

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

Allo stesso modo, ai genitori di minori con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale ai sensi dell'art. 33 T.U., è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per tutto il periodo di prolungamento (art. 34, comma 2, T.U. nuova formulazione).

Le modifiche in materia di congedo parentale trovano applicazione anche in caso di adozione nazionale ed internazionale e di affidamento. Pertanto, la sopra citata indennità del 30 per cento è dovuta, per il periodo massimo complessivo previsto dei 9 mesi, entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età (art. 36, c.3, T.U.). Resta ferma la previsione di maggior favore contenuta nell'art. 28, c. 3 del CCNL 2019-2021, che riconosce, nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, l'intera retribuzione alle lavoratrici madri o in alternativa ai lavoratori padri, per i primi trenta giorni di congedo, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente.

Con l'occasione si rammenta che, i periodi di assenza per congedo parentale, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice (art. 28, c. 5, CCNL 2019-2021).

Si evidenzia che, secondo la previsione contenuta nel comma 5 dell'art. 34 T.U. nuova formulazione, i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo eventuali discipline di maggior favore della contrattazione collettiva.

Per la fruizione dei congedi parentali, dovrà essere inserita apposita istanza sul modulo "Richieste" del sistema informativo di gestione delle presenze, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del

periodo di astensione, salvo che ricorrano particolari e comprovate situazioni personali, in presenza delle quali la domanda potrà essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro, utilizzando i codici appositamente previsti:

- FA1 (Congedo parentale a giorni - retribuzione al 100%);
- FA5 (Congedo parentale a giorni - retribuzione al 30%);
- FA6 (Congedo parentale a giorni non retribuito);
- F1H (Congedo parentale a ore - retribuzione al 100%);
- F5H (Congedo parentale a ore - retribuzione al 30%);
- F6H (Congedo parentale a ore non retribuito).

Si rappresenta che la fruizione dei congedi in esame viene resa disponibile sul sistema informatico previo inserimento nel modulo "Anagrafica dei Dipendenti" (già "Dotazione Organica"), i dati relativi ai figli all'interno della sezione "Nucleo Familiare".

3. Congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

L'articolo 2, comma 1, lett. n) ha riformulato l'articolo 42, comma 5, prevedendo l'inserimento della parte di un'unione civile e del convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge 20 maggio 2016, n. 76, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del congedo, al pari del coniuge.

Ne consegue che, secondo la disciplina entrata in vigore il 13 agosto 2022, nell'ordine di priorità,

al coniuge convivente sono stati equiparati la parte dell'unione civile convivente e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della legge n. 76/2016, della persona disabile in situazione di gravità.

È stato, inoltre, previsto che il congedo possa essere fruito entro 30 giorni (e non più 60) dalla richiesta, oltre alla possibilità di instaurare la convivenza anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.

La richiesta di concessione del congedo in parola viene effettuata per via ordinaria e pertanto la verifica del rispetto dei tempi sopra indicati non avviene tramite l'applicativo informatico.

Per la fruizione del congedo straordinario in parola è previsto che su "Anagrafica dei dipendenti" (già "Dotazione Organica") vengano inseriti i dati relativi al provvedimento di concessione del diritto al lavoratore ed, in particolare, le date di inizio e termine del periodo di congedo. L'assenza del lavoratore, in corrispondenza delle giornate e dei periodi di fruizione, comporta che il sistema generi il corrispondente giustificativo (AZ).

4. Permessi di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104

Il novellato art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, come modificato dall'art. 3, comma 1, lettera b), n. 2), del decreto legislativo n. 105/2022, nel riferirsi espressamente anche al lavoratore dipendente pubblico, individua tra i titolari del diritto anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto e stabilisce che "Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro". Viene, dunque, superato, il principio del "referente unico dell'assistenza", in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori – per i quali è sempre stata prevista tale facoltà – non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave. Pertanto, a far data dal 13 agosto 2022, più soggetti aventi diritto possono richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi ex art. 33, comma 3, legge n. 104/1992, alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave.

5. Priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

In conseguenza della modifica dell'art. 8, c. 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ad opera dell'art. 5, c. 1, lett. a) del decreto legislativo n. 105/2022, viene riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti, oltre che il coniuge, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76 o il convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge.

Nuove regole per le comunicazioni di smart working

Dal 1° settembre cessa la possibilità di attivare il lavoro agile senza un previo accordo individuale scritto tra le parti, superato il periodo emergenziale e la sua disciplina speciale.

Introduzione

In sede di conversione del Decreto Semplificazioni (D.L. 73/2022), è stato, tra l'altro, previsto di modificare la normativa sul lavoro agile, con particolare riguardo alla comunicazione telematica alla Pubblica Amministrazione del suo avvio: il precedente obbligo di comunicazione dell'accordo individuale è sostituito, quindi, dal 1° settembre 2022, da una mera comunicazione dei nominativi dei lavoratori e della data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, da trasmettersi in via telematica al Ministero del lavoro, secondo le regole individuate con apposito decreto ministeriale. Tali dati saranno resi disponibili all'Inail.

Non si trasmetterà più, perciò, l'accordo individuale sottoscritto con i lavoratori, ma lo stesso dovrà essere conservato per un periodo di 5 anni dalla sua sottoscrizione.

Con il D.M. 149 del 22 agosto 2022 sono state definite le modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione ai sensi dell'articolo 23, comma 1, L. 81/2017, come appunto modificato dall'articolo 41-bis, Decreto Semplificazioni: sarà disponibile dal 1° settembre l'apposito modulo attraverso il portale Servizi Lavoro, accessibile tramite autenticazione Spid e Cie, scegliendo uno dei profili disponibili tra referente aziendale (può inviare comunicazioni solo per un'azienda) e soggetto abilitato (può inviare comunicazioni per diverse aziende). Il sito consente di trasmettere e consultare distinte tipologie di comunicazione:

- inizio (per comunicare l'avvio del periodo di lavoro agile);
- modifica (per apportare delle rettifiche e degli aggiornamenti sui periodi di lavoro agile in corso già comunicati; è consentita la modifica delle seguenti informazioni: o Tipologia rapporto di lavoro; o PAT Inail; o Voce di tariffa Inail; o Tipologia di durata; o Data di sottoscrizione dell'accordo; o Data cessazione);
- annullamento sottoscrizione (per eliminare un periodo di lavoro agile precedentemente comunicato, che non deve essere confusa con una cessazione o un recesso anticipato né dal periodo di lavoro agile né, tantomeno, dal rapporto di lavoro. La cancellazione riguarda tutto il periodo di lavoro agile comunicato con l'ultima comunicazione temporalmente inviata);
- recesso (per i casi di chiusura anticipata dei periodi di lavoro agile, ai sensi dell'articolo 19, comma 2, L. 81/2017).

La mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto del Ministro del lavoro prevede l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato; tuttavia, il D.M. 149/2022 non ha previsto il termine entro il quale effettuare la comunicazione e, quindi, tale sanzione potrebbe essere solo teorica, non essendo fissato un termine per l'esecuzione della comunicazione.

Secondo il Ministero del Lavoro, l'adempimento, da effettuarsi entro il termine di 5 giorni dato che si tratta di una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, è previsto, dal 1° settembre 2022, solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi. Restano valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente.

In fase di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.

Trasmissione massiva

In alternativa alla trasmissione tramite applicativo web è disponibile una modalità Massiva REST, utile per l'invio tramite API REST di un'elevata numerosità di periodi di lavoro agile da comunicare. È possibile trasmettere tutte le tipologie di comunicazione sopra elencate. L'attivazione della modalità massiva REST richiede che l'azienda o il soggetto abilitato debbano inviare una richiesta di contatto tramite un form on line, disponibile nell'URP on line del Ministero del lavoro: <https://urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case?language=it>, Categoria: Comunicazioni telematiche, Sottocategoria: Lavoro agile – abilitazione servizi REST. Nella richiesta dev'essere indicato almeno un referente tecnico al quale potersi rivolgere per concludere la procedura di abilitazione. Con questo passaggio si realizzerà la registrazione al sistema di gestione degli accessi alle API REST.

I dati richiesti per la comunicazione

Il modulo di comunicazione, operativo dal 1° settembre, prevede l'indicazione di:

- dati del datore di lavoro (codice fiscale e ragione sociale);
- dati del lavoratore (codice fiscale, data di nascita, cognome e nome, Comune o Stato straniero di nascita);
- dati sul rapporto di lavoro (data inizio, tipologia, PAT e voce di tariffa Inail);
- dati sull'accordo di lavoro agile (data di sottoscrizione, periodo di validità, data inizio, data cessazione);
- dati sulla tipologia di comunicazione (inizio, modifica, annullamento sottoscrizione e recesso).

Decreto conciliazione vita-lavoro

Il D.Lgs. 105/2022, in vigore dal 13 agosto 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..

Introduzione

Diversi passaggi del decreto si occupano del sistema sanzionatorio e, in particolare, è stata inserita la disposizione che prevede che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro previsti da diverse norme, ove rilevati nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

L'Inps, con i messaggi n. 3066/2022 e n. 3096/2022, in attesa dei necessari aggiornamenti informatici, ha fornito le prime indicazioni in materia di maternità, paternità e congedo parentale e informato che, dal 13 agosto 2022, è comunque possibile:

- fruire dei congedi di paternità obbligatorio, parentale per genitori lavoratori dipendenti, iscritti alla Gestione separata e autonomi, come modificati dalla novella normativa, con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'Inps;
- astenersi dal lavoro per i lavoratori autonomi che fruiscono del congedo parentale, presentando successivamente domanda all'Inps attraverso i consueti canali (sito web, Contact center integrato o patronati) non appena sarà rilasciata l'apposita domanda telematica;
- richiedere i permessi di cui all'articolo 33, L. 104/1992 (3 giorni), e il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, per l'assistenza a familiari disabili in situazione di gravità, come modificati, presentando domanda all'Inps attraverso i consueti canali (sito web, Contact center integrato o istituti di patronato); tuttavia, nelle more del rilascio delle implementazioni informatiche delle attuali procedure, ai fini della fruizione del congedo straordinario da parte del convivente di fatto, sarà necessario allegare, all'atto della domanda, una dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000, dalla quale risulti la convivenza di fatto con il disabile da assistere. Nel caso di convivenza normativamente prevista, ma non ancora instaurata, il richiedente è tenuto ad allegare alla domanda una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000, da cui risulti che provvederà a instaurare la convivenza con il familiare disabile in situazione di gravità entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a mantenerla per tutta la durata dello stesso.

Il rilascio delle implementazioni informatiche sarà reso noto dall'Inps con successiva comunicazione.

Congedo di paternità obbligatorio

Il padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, nel periodo dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi alla nascita, si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo), non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa, anche in caso di morte perinatale del figlio. Il congedo:

- è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) della madre lavoratrice;
- è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo (non negli stessi giorni).

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 5 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

	<p>sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.</p> <p>Per il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.</p> <p>Pertanto, a differenza della previgente disciplina, il nuovo congedo di paternità obbligatorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • può essere fruito a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio (non più solamente entro i 5 mesi successivi alla nascita); • è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.
<p>Congedo di paternità alternativo</p>	<p>Diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità (astensione obbligatoria) o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.</p> <p>Per il congedo di paternità alternativo il trattamento economico e normativo è quello del congedo di maternità.</p>
<p>Congedo parentale (astensione facoltativa)</p>	<p>Per ogni bambino, nei primi suoi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo, tra i genitori, di 10 o 11 mesi nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi o vi sia un solo genitore o sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. In particolare, tale diritto compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; • al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi; • per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (in quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato e il Pubblico Ministero trasmette copia del provvedimento di affidamento all'Inps). <p>Restano, perciò, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti, ossia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi 12 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 12 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 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento. <p>Al genitore solo sono riconosciuti 11 mesi continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 sono indennizzabili al 30% della retribuzione. Per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio. Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al 12° anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.</p> <p>Alla luce della novella normativa, i periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla madre, fino al 12° anno (e non più fino al 6° 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 12° anno (e non più fino al 6° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore; • entrambi i genitori hanno, altresì, diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo

	<p>indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).</p> <p>Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi. Qualora sia stato disposto 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.</p> <p>Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al 12° anno (e non più fino all'8° anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.</p> <p>L'indennità è calcolata secondo quanto previsto per il congedo di maternità.</p> <p>Per tutto il periodo di prolungamento del congedo per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione.</p> <p>I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, 13^a mensilità o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.</p>
<p>Adozioni e affidamenti</p>	<p>L'indennità per congedo parentale è dovuta, per il periodo previsto, entro i 12 anni (prima 6) dall'ingresso del minore in famiglia.</p>
<p>Riposi e permessi per handicap grave</p>	<p>Il coniuge convivente, ma anche la parte di un'unione civile e il convivente di fatto, di soggetto con disabilità in situazione di gravità accertata, ha diritto a fruire del congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni nella vita lavorativa, per ogni soggetto portatore di <i>handicap</i> a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza, entro 30 giorni dalla richiesta (prima 60).</p> <p>In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.</p> <p>Conseguentemente, a fare data dal 13 agosto 2022 è possibile usufruire del congedo secondo il seguente ordine di priorità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto della persona disabile in situazione di gravità; • il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente/della parte dell'unione civile convivente/del convivente di fatto; • uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti; • uno dei fratelli o sorelle conviventi della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile, il convivente/il convivente di fatto, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti; • un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi

Schede operative

	<p>siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.</p> <p>Si ribadisce che, ai fini del riconoscimento del diritto, la convivenza normativamente prevista potrà essere instaurata anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo.</p>
Divieto di licenziamento	<p>Il divieto di licenziamento in caso di fruizione del congedo di paternità per la durata dello stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino vale sia per il congedo obbligatorio che per quello alternativo.</p>
Indennità di maternità per autonome e imprenditrici agricole	<p>Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base di accertamenti medici, alle coltivatrici dirette, colone e mezzadre, alle imprenditrici agricole, alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali, nonché alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne, l'indennità giornaliera è corrisposta anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto.</p> <p>L'indennità per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto è, pertanto, erogabile in presenza di un accertamento medico dell'Asl.</p> <p>L'indennità spettante è la stessa calcolata per i periodi di tutela della maternità/paternità a seconda della categoria di appartenenza della lavoratrice autonoma.</p>
Congedo parentale autonomi	<p>Il diritto al congedo parentale, compresi il relativo trattamento economico e il trattamento previdenziale, limitatamente a un periodo di 3 mesi, entro il primo anno di vita del bambino, anche in caso di adozione o affidamento, è stato esteso a entrambi i genitori.</p> <p>Dalla nuova formulazione deriva, perciò, 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.</p>
Indennità di maternità per libere professioniste	<p>Alle libere professioniste, iscritte a un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, è corrisposta un'indennità di maternità per i 2 mesi antecedenti la data del parto e i 3 mesi successivi alla stessa e ora anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici.</p>
Divieto di discriminazione	<p>È previsto il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • all'articolo 33, L. 104/1992 (agevolazioni); • agli articoli 33 (prolungamento del congedo parentale) e 42 (riposi e permessi per figli con <i>handicap grave</i>), D.Lgs. 151/2001; • all'articolo 18, comma 3-<i>bis</i> (priorità per il lavoro agile), L. 81/2017; • all'articolo 8, D.Lgs. 81/2015 (diritti alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale e viceversa); • nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.
Agevolazioni per assistere i diversamente abili	<p>La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.</p> <p>Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di 3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i 65 anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di 3 giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro.</p> <p>Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in</p>

	<p>situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. È stato eliminato il principio del "referente unico dell'assistenza", in base al quale, nel previgente sistema, a esclusione dei genitori, non poteva essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave. Dal 13 agosto 2022, fermo restando il limite complessivo di 3 giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli aventi diritto, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Tale previsione normativa comporta, pertanto, che a fare data dal 13 agosto 2022, più soggetti aventi diritto possano richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi in argomento alternativamente tra loro, per l'assistenza alla stessa persona disabile grave.</p> <p>Ai permessi sopra riportati, che si cumulano con quelli previsti agli articoli 32 (congedo parentale) e 47 (congedi per malattia del figlio), D.Lgs. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 (trattamento economico, normativo e previdenziale) e 56 (diritto al rientro e alla conservazione del posto) come modificato dal decreto conciliazione del D.Lgs. 151/2001.</p> <p>I lavoratori che usufruiscono dei permessi hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile, ferme restando eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.</p>
<p>Trattamento economico congedo parentale Gestione separata</p>	<p>Le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata, hanno diritto a fruire del congedo parentale entro il 12° anno (e non più entro il 3° anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo.</p> <p>Ciascun genitore ha diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori hanno, inoltre, diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).</p> <p>Restano invariate le condizioni richieste per potere fruire del congedo parentale.</p>
<p>Priorità delle richieste per lavoro agile</p>	<p>I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in tale modalità formulate dai lavoratori:</p> <p>con figli fino a 12 anni di età o, senza alcun limite di età, nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992;</p> <p>con disabilità in situazione di gravità accertata o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, L. 205/2017.</p> <p>I lavoratori che richiedono di fruire del lavoro agile non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.</p>
<p>Priorità nella variazione di orario di lavoro e sanzioni</p>	<p>Il riconoscimento della priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, è riconosciuta se tali patologie riguardano, oltre il coniuge, i figli o i genitori, anche la parte di un'unione civile o il convivente di fatto.</p> <p>Inoltre, i lavoratori che richiedono la trasformazione del contratto per gravi patologie o inabilità di parenti e conviventi e figli conviventi non possono essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro e che qualunque misura adottata in violazione della disposizione è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.</p>

Inps, messaggio, 4/8/2022, n. 3066; Inps, messaggio, 5/8/2022, n. 3096

Decreto Trasparenza: le istruzioni INL

Il 13 agosto 2022 è entrato in vigore il D.Lgs. 104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza), che attua la Direttiva UE 2019/1152, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea, che ampliano il corredo informativo da rendere al lavoratore all'instaurazione del rapporto di lavoro, oltre ad alcune ulteriori misure di tutela. L'INL, con la circolare n. 4/2022, fornisce le prime indicazioni alle aziende e agli operatori del settore.

Campo di applicazione

Il Decreto Trasparenza disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro, sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela.

Lo stesso trova applicazione non solo nei confronti dei rapporti di lavoro subordinato, ivi compreso quelli di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale, ma anche a ulteriori tipologie di rapporti e contratti di lavoro e, più in particolare:

- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente;
- collaborazioni etero-organizzate di cui all'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015;
- collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, n. 3, c.p.c.;
- contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis, D.L. 50/2017 (convertito da L. 96/2017).

Inoltre, le disposizioni operano anche con riguardo ai rapporti di lavoro marittimo e della pesca, domestico e con le P.A..

Dal campo di applicazione risultano, però, espressamente esclusi i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive. Secondo il decreto è considerato nella media delle 3 ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa o uno stesso gruppo di imprese. Ai fini dell'esclusione, i requisiti della predeterminatezza ed effettività devono entrambi concorrere. Ciò vuol dire che l'esclusione dal campo applicativo del decreto non trova applicazione:

- laddove, pur a fronte di un tempo di lavoro pattuito pari o inferiore alla citata media delle 3 ore settimanali, la prestazione abbia comunque superato detto limite. In tal caso, a partire dal primo giorno lavorativo della settimana che determina il superamento della media, troveranno applicazione tutte le disposizioni contenute nel D.Lgs. 104/2022;
- laddove, pur a fronte di un tempo di lavoro effettivo pari o inferiore alla citata media, lo stesso non sia stato predeterminato. Ciò è, peraltro, esplicitato dallo stesso decreto, ove si chiarisce che "la presente esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro".

Modalità di comunicazione delle informazioni

Le informazioni al lavoratore devono essere rese in formato cartaceo oppure elettronico.

In tal senso, pertanto, il decreto chiarisce la possibilità di avvalersi di una comunicazione in formato "elettronico" (ad esempio, e-mail personale comunicata dal lavoratore, e-mail aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro, messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna di password personale al lavoratore, etc.), avendo cura, tuttavia, di specificare che occorrerà conservare la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro. In caso mancata esibizione della prova di trasmissione o della ricezione delle informazioni troverà applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro.

I nuovi obblighi informativi delle condizioni applicabili al contratto.

Di fatto, il decreto in commento integra le informazioni che già sono contenute nella lettera di assunzione, per tale motivo si dà evidenza, qui di seguito, delle sole novità.

La norma prevede l'indicazione dell'identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori, di cui all'articolo 30, comma 4-ter, e 31, commi 3-bis e 3-ter, D.Lgs. 276/2003.

Nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro andrà indicata anche l'identità delle imprese utilizzatrici, non appena sia nota.

Tra le altre novità si segnala, inoltre, l'obbligo di indicare:

- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
- gli ulteriori elementi previsti dal nuovo articolo 1-bis, D.Lgs. 152/1997, recante "ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati".

Per quanto riguarda i tempi di lavoro viene richiesto un maggior dettaglio in ragione della prevedibilità o meno della prestazione lavorativa. Infatti, si chiede di indicare "la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile".

Inoltre "se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

1. la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
2. le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
3. il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico".

È da sottolineare che la novellata norma non fa più esplicito riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato, ma la prassi dell'INL ritiene di dover, in sostanza, concedere un'apertura.

Infatti precisa che, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore dev'essere già informato sui principali contenuti degli istituti (ad esempio, orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità, etc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali, qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

Termini per la consegna delle informazioni

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, consegnando alternativamente:

1. contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
2. copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (UNILAV).

In caso di inadempimento verrà applicata la sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

Tuttavia, il trattamento sanzionatorio sopra richiamato deve tenere in considerazione la scansione temporale per la consegna delle informazioni eventualmente non contenute nel contratto o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, le quali sono, in ogni caso,

fornite per iscritto al lavoratore entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Inoltre, l'ultimo periodo dell'articolo 1, comma 3, D.Lgs. 152/1997, specifica che alcune informazioni – ossia quelle di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) (identità imprese di utilizzatrici in caso di somministrazione, formazione, durata delle ferie e altri congedi, procedura e termini del preavviso, contratto collettivo applicato, enti e istituti che ricevono i contributi) – possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa e, cioè, entro il corrispondente giorno del mese successivo a quello di insorgenza dell'obbligo.

In tal senso, nel coordinare i diversi obblighi e termini di adempimento, è possibile ritenere che il datore di lavoro/committente sia sempre, comunque, tenuto a consegnare al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente, il contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (UNILAV).

Tuttavia, nell'ipotesi di consegna di tali documenti, ove questi risultino incompleti, il datore di lavoro/committente risulterà sanzionabile unicamente dopo che siano scaduti infruttuosamente gli ulteriori termini (7 giorni o un mese) previsti in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

Ulteriori obblighi informativi

L'Ispettorato evidenzia, poi, che la norma estende i medesimi obblighi informativi, sopra richiamati, anche ai committenti di collaborazioni coordinate e continuative, anche etero-organizzate, nonché di contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis, D.L. 50/2017. Ciò, tuttavia, specificando che l'obbligo si pone nei limiti della compatibilità.

La "compatibilità" degli obblighi informativi in questione va accertata caso per caso e, cioè, in relazione alla tipologia di prestazione effettivamente richiesta. A ogni buon conto, si ritiene che siano certamente compatibili – e quindi sicuramente dovute – con le attività di collaborazione coordinata e continuativa e, a maggior ragione, con le attività di collaborazione etero-organizzate quantomeno le informazioni dettate dalle lettere da a) a f) del nuovo articolo 1, D.Lgs. 152/1997, ovvero:

- a) identità delle parti;
- b) luogo di lavoro;
- c) sede o domicilio datore di lavoro;
- d) inquadramento, livello e qualifica attribuiti al lavoratore oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) data di inizio rapporto di lavoro;
- f) tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso.

Con riguardo, invece, ai contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis, D.L. 50/2017, si dovrà fare riferimento alle informazioni contenute nelle lettere da a) a e) dell'articolo 54-bis, comma 17, che devono essere trasmesse in formato elettronico o in forma cartacea al lavoratore prima dell'inizio della prestazione.

In caso di violazione sarà, anche in questo caso, applicabile la sanzione pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

Trattamento sanzionatorio

Si evidenzia che, rispetto alle violazioni sopra richiamate, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13, D.Lgs. 124/2004, e che le stesse violazioni si realizzano allo scadere dei termini previsti (7 giorni o un mese) in relazione alla tipologia delle informazioni omesse.

Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

L'articolo 4, D.Lgs. 104/2022, introduce uno specifico obbligo di informativa, in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, da rendere a cura del datore di lavoro/committente. In particolare, andranno fornite indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del confe-

rimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. A ciò si accompagnano le ulteriori informazioni, quali, ad esempio, gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi e gli scopi e le finalità degli stessi.

Inoltre, la novella normativa stabilisce la possibilità per il lavoratore di accedere ai dati, direttamente o per tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, nonché di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di informativa summenzionati, sui quali il datore di lavoro o il committente sono tenuti a rispondere per iscritto entro 30 giorni.

La violazione delle disposizioni sopra richiamate è punita con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro "per ciascun mese di riferimento", soggetta a diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004. La sanzione va, quindi, applicata per ciascun mese in cui il lavoratore svolga la propria attività in violazione degli obblighi informativi in esame da parte del datore di lavoro o del committente. Trattasi, poi, di una sanzione "per fasce", cosicché, ferma restando la sua applicazione per ciascun mese di riferimento, se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se, invece, la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione va da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta e, pertanto, neanche la procedura di diffida ex articolo 13, D.Lgs. 124/2004.

Da ultimo, se la comunicazione delle medesime informazioni e dati non viene effettuata anche alle Rsa ovvero alla Rsu o, in loro assenza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, trova applicazione una sanzione amministrativa pecuniaria, anch'essa diffidabile, da 400 a 1.500 euro per ciascun mese in cui si verifica l'omissione.

Prestazione di lavoro all'estero

La nuova formulazione dell'articolo 2, D.Lgs. 152/1997, come modificata dall'articolo 4, comma 8, D.Lgs. 104/2022, si occupa delle prestazioni di lavoro all'estero, come quelle rese, ad esempio, in regime di distacco transnazionale.

Il nuovo comma 1 prevede che "il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro di cui all'articolo 1, comma 1, nonché le seguenti ulteriori informazioni:

- a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
- b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
- e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco".

Il successivo comma, invece, riguarda più in generale i lavoratori inviati in missione in un altro Stato membro o in un Paese terzo per un periodo superiore a 4 settimane consecutive, ai quali il datore di lavoro dovrà comunicare per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro, nonché le ulteriori informazioni di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d) come elencate più sopra.

Modifiche degli elementi informativi

In caso di variazione di uno qualunque degli elementi contenuti nel contratto individuale di lavoro, delle informazioni ulteriori in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato, il datore di lavoro e il committente pubblico e privato è tenuto a comunicarle per iscritto al lavora-

tore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica.

Tale obbligo risulta sanzionato con l'applicazione della sanzione da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Comportamenti ritorsivi del datore di lavoro

Il Capo IV, D.Lgs. 104/2022, si occupa delle misure di tutela.

Tra queste va evidenziato l'articolo 13, recante la "protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli", secondo il quale "l'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto e di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198" (sanzione amministrativa da 5.000 a 10.000 euro).

La competenza a raccogliere le denunce e a irrogare la sanzione è dell'Ispettorato.

Sul punto, va evidenziato che il presupposto per l'applicazione della sanzione non è costituito dalla semplice violazione degli obblighi informativi, ma dalla presenza di comportamenti ritorsivi o che "determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti", circostanza che il personale ispettivo sarà, pertanto, chiamato ad accertare e supportare con adeguati elementi probatori.

Disposizione transitorie

In ultimo, l'INL si sofferma su una questione non di poco conto. Infatti, come anticipato, il D.Lgs. 104/2022 entra in vigore a far data dal 13 agosto 2022 e, trova applicazione "a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022".

Con specifico riferimento ai rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022, è prevista la possibilità per i lavoratori di richiedere per iscritto al datore di lavoro e al committente un'integrazione delle informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3, D.Lgs. 152/1997, richiesta che dovrà essere riscontrata entro i successivi 60 giorni, pena l'applicazione della più volte richiamata sanzione ex articolo 19, comma 2, D.Lgs. 276/2003, da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato. Ma, precisazione ancor più importante, l'Ispettorato ritiene che anche ai titolari di rapporti di lavoro instaurati tra il 2 e il 12 di agosto 2022 possano richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro.

Rinnovi contrattuali luglio 2022

Miniere industria – Accordo 13 luglio 2022

In data 13 luglio 2022 Assorisorse e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil hanno rinnovato il CCNL per i dipendenti delle Miniere Industria: di seguito si riepilogano le principali novità.

Minimi retributivi

A decorrere dal 1° gennaio 2022, la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimi	Indennità di funzione	Totale
1 S	2.719,43	70,00	2.789,43
1	2.684,45	-	2.684,45
2	2.486,63	-	2.486,63
3	2.215,78	-	2.215,78
4	2.013,34	-	2.013,34
5	1.903,19	-	1.903,19
6	1.796,52	-	1.796,52
7	1.686,20	-	1.686,20
8	1.557,23	-	1.557,23

A decorrere dal 1° gennaio 2023, la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimi	Indennità di funzione	Totale
1S	2.791,10	70,00	2.861,10
1	2.753,45	-	2.753,45
2	2.549,96	-	2.549,96
3	2.270,78	-	2.270,78
4	2.061,67	-	2.061,67
5	1.948,19	-	1.948,19
6	1.838,19	-	1.838,19
7	1.724,53	-	1.724,53
8	1.590,56	-	1.590,56

A decorrere dal 1° dicembre 2023, la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimi	Indennità di funzione	Totale
1 S	2.910,54	70,00	2.980,54
1	2.868,45	-	2.868,45
2	2.655,52	-	2.655,52
3	2.362,45	-	2.362,45
4	2.142,23	-	2.142,23
5	2.023,19	-	2.023,19
6	1.907,63	-	1.907,63
7	1.788,42	-	1.788,42
8	1.646,12	-	1.646,12

A decorrere dal 1° gennaio 2025, la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimi	Indennità di funzione	Totale
1 S	3.037,95	70,00	3.107,95
1	2.991,12	-	2.991,12
2	2.768,11	-	2.768,11

Contrattazione collettiva

3	2.460,22	-	2.460,22
4	2.228,15	-	2.228,15
5	2.103,19	-	2.103,19
6	1.981,71	-	1.981,71
7	1.856,57	-	1.856,57
8	1.705,38	-	1.705,38

Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 3 mesi.

Tale periodo potrà essere consensualmente prorogato fino a 6 mesi per gli impiegati di 1°S, 1° e 2° livello.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 12 giorni lavorativi in caso di malattia e 15 giorni lavorativi in caso di infortunio.

Contratto part-time

Possono essere concordate tra azienda e lavoratore clausole elastiche della prestazione lavorativa, con preavviso minimo di 5 giorni e con il riconoscimento della maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale, comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Le modifiche non potranno comunque eccedere il 25% della prestazione annua a tempo parziale.

Trasformazione del rapporto di lavoro

La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso scritto delle parti.

Potranno essere definiti accordi individuali di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, per periodi predeterminati, con automatico ripristino alla scadenza.

Principali scadenze del mese di ottobre

lunedì 10 ottobre

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi inps – Datori di lavoro domestico

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

lunedì 17 ottobre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

giovedì 20 ottobre

Previndai – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

lunedì 31 marzo

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Cigo, Cigs, Fis, Fondi bilaterali - versamento contributi arretrati

Termine versamento all'Inps contribuzione a titolo di Cassa integrazione ordinaria e straordinaria, Fondo di Integrazione Salariale e ai Fondi di solidarietà bilaterali in vigore da gennaio 2022 (Inps, - messaggi n. 2637/2022; circolare n. 76/2022).

Modello 770/2022 – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della dichiarazione dei sostituti d'imposta modello 770/2022, fissato dall'articolo 4, comma 3-bis, D.P.R. 322/1998, come modificato dalla Legge di Bilancio 2018 (articolo 1, comma 933, L. 205/2017), con decorrenza dal 1° gennaio 2018.



TeamSystem Studio Cloud

Esperienza digitale per Commercialisti e Consulenti del lavoro

La soluzione per innovare
e far crescere il business del Professionista.
Una piattaforma collaborativa, sicura, mobile e in cloud.

Per info: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

Editrice TeamSystem

Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro

Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.

Riproduzione vietata

