

# INFORMATIVE IMPRESA&LAVORO

Settembre 2022

## Le informative per l'azienda

---

In Gazzetta il Decreto Aiuti- <i>bis</i>	pag. 2
Decreto Aiuti- <i>bis</i>	pag. 5
Nuove regole per le comunicazioni di <i>smart working</i>	pag. 7
Decreto conciliazione vita-lavoro	pag. 9
Le istruzioni INL sull'informazioni da rendere ai lavoratori subordinati	pag. 16
Le istruzioni Inail sulla comunicazione dei rapporti di codatorialità	pag. 22
Assegno unico e universale per i figli a carico	pag. 26
<i>Bonus</i> ai lavoratori fragili	pag. 28

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: IN GAZZETTA IL DECRETO AIUTI-BIS

Il D.L. 115/2022, c.d. Decreto Aiuti-bis, è stato pubblicato sulla G.U. n. 185 del 9 agosto 2022. Di seguito si riepilogano i principali interventi di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 12	<p><b>Welfare aziendale</b></p> <p>Per il solo periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, Tuir, non concorrono 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.</p>
Articolo 13	<p><b>Sostegno alle imprese agricole danneggiate dalla siccità</b></p> <p>Viene prevista, per sostenere le imprese agricole di cui all'articolo 2135, cod. civ., comprese le cooperative che svolgono l'attività di produzione agricola, iscritte nel Registro Imprese o nell'Anagrafe delle imprese agricole istituita presso le Province autonome di Trento e di Bolzano, che hanno subito danni dalla siccità eccezionale verificatasi a partire dal mese di maggio 2022 e che, al verificarsi dell'evento, non beneficiavano della copertura recata da polizze assicurative a fronte del rischio siccità, la possibilità di accedere agli interventi previsti per favorire la ripresa dell'attività economica e produttiva di cui all'articolo 5, D.Lgs. 102/2004.</p> <p>Ne deriva che, nei limiti dell'entità del danno, accertato nei termini previsti dagli orientamenti e regolamenti comunitari per gli aiuti di Stato nel settore agricolo possono essere concessi i seguenti aiuti, in forma singola o combinata, a scelta delle Regioni, tenuto conto delle esigenze e dell'efficacia dell'intervento, nonché delle risorse finanziarie disponibili:</p> <p>a) contributi in conto capitale fino all'80% del danno accertato sulla base della produzione lorda vendibile media ordinaria, da calcolare secondo le modalità e le procedure previste dagli orientamenti e dai regolamenti comunitari in materia di aiuti di Stato. Nelle zone svantaggiate di cui all'articolo 32, Regolamento (UE) 1305/2013, il contributo può essere elevato fino al 90%;</p> <p>b) prestiti ad ammortamento quinquennale per le esigenze di esercizio dell'anno in cui si è verificato l'evento dannoso e per l'anno successivo, da erogare al seguente tasso agevolato:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 20% del tasso di riferimento per le operazioni di credito agrario oltre i 18 mesi per le aziende ricadenti nelle zone svantaggiate di cui all'articolo 32, Regolamento (UE) 1305/2013;</li><li>2. 35% del tasso di riferimento per le operazioni di credito agrario oltre i 18 mesi per le aziende ricadenti in altre zone; nell'ammontare del prestito sono comprese le rate delle operazioni di credito in scadenza nei 12 mesi successivi all'evento inerenti all'impresa agricola;</li></ol>

	<p>c) proroga delle operazioni di credito agrario; d) agevolazioni previdenziali.</p> <p>Tali agevolazioni possono essere concesse anche per i danni alle produzioni e alle strutture ammissibili all'assicurazione agevolata o per i quali è possibile aderire ai fondi di mutualizzazione.</p> <p>Le Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano, anche in deroga ai termini stabiliti all'articolo 6, comma 1, D.Lgs. 102/2004, possono deliberare la proposta di declaratoria di eccezionalità degli eventi entro 60 giorni decorrenti dal 10 agosto 2022, per gli eventi calamitosi le cui manifestazioni sono terminate a tale data.</p>
Articolo 20	<p><b>Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti</b></p> <p>Per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la 13<sup>a</sup> o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021, è incrementato dell'1,2%. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p>
Articolo 21	<p><b>Anticipo della rivalutazione delle pensioni all'ultimo trimestre 2022</b></p> <p>È stabilito, in via eccezionale, che:</p> <p>a) il conguaglio per il calcolo della perequazione delle pensioni, di cui all'articolo 24, comma 5, L. 41/1986, per l'anno 2021 è anticipato al 1° novembre 2022;</p> <p>b) 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, ivi inclusa la 13<sup>a</sup> mensilità spettante, è riconosciuto in via transitoria un incremento, limitatamente alle predette mensilità e rispetto al trattamento mensile determinato sulla base della normativa vigente prima del 10 agosto 2022, del 2%, calcolato con le stesse modalità di cui all'articolo 1, comma 478, L. 160/2019. L'incremento non rileva, per l'anno 2022, ai fini del superamento dei limiti reddituali previsti nel medesimo anno per il riconoscimento di tutte le prestazioni collegate al reddito; inoltre, è riconosciuto qualora il trattamento pensionistico mensile sia complessivamente pari o inferiore all'importo di 2.692 euro. Qualora il trattamento pensionistico complessivo sia superiore a tale importo e inferiore a tale limite aumentato dell'incremento in oggetto, l'incremento è comunque attribuito fino a concorrenza del limite maggiorato. Resta fermo che, ai fini della rivalutazione delle pensioni per l'anno 2022, il trattamento pensionistico complessivo di riferimento è da considerare al netto dell'incremento transitorio in oggetto, che non rileva a tali fini e cessa i relativi effetti al 31 dicembre 2022.</p>
Articolo 22	<p><b>Estensione ad altre categorie di lavoratori dell'indennità <i>una tantum</i></b></p> <p>L'indennità di cui all'articolo 31, D.L. 50/2022 (c.d. Decreto Aiuti), è riconosciuta anche ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022 e che fino al 17 maggio 2022 non hanno beneficiato dell'esonero di cui all'articolo 1, comma 121, L. 234/2021, poiché interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps. L'indennità è riconosciuta, in via automatica, per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nel mese di ottobre 2022, previa dichiarazione del lavoratore di non aver beneficiato dell'indennità di cui agli articoli 31, comma 1 e 32, D.L. 50/2022, e di essere</p>

stato destinatario di eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps fino al 17 maggio 2022.

Viene modificata l'indennità prevista dall'articolo 32, D.L. 50/2022, per i pensionati, riconoscendola ai soggetti residenti in Italia, titolari di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 1° luglio 2022 e reddito personale assoggettabile a Irpef, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, non superiore per l'anno 2021 a 35.000 euro, l'Inps corrisponde d'ufficio con la mensilità di luglio 2022 un'indennità *una tantum* pari a 200 euro.

Infine, integrando il comma 12 dell'articolo 32, D.L. 50/2022, è previsto che l'indennità è erogata automaticamente in favore dei collaboratori sportivi che siano stati beneficiari di almeno una delle indennità previste dall'articolo 96, D.L. 18/2020, dall'articolo 12, D.L. 104/2020, dagli articoli 17, comma 1, e 17-bis, comma 3, D.L. 137/2020, dall'articolo 10, commi 10-15, D.L. 41/2021 e dall'articolo 44, D.L. 73/2021.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: DECRETO AIUTI-BIS

È stato pubblicato in G.U. il D.L. 9 agosto 2022, n. 115, recante "*Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali*", che, in continuità con il Decreto Aiuti (D.L. 50/2022), implementa una serie di misure in materia di energia, politiche sociali e industriali per contrastare di effetti economici della crisi internazionale.

Tra gli interventi del decreto, in vigore dal 10 agosto 2022, si segnalano i seguenti.

#### **Estensione a ulteriori categorie di lavoratori dell'indennità *una tantum* del Decreto Aiuti**

L'indennità *una tantum* di 200 euro per i lavoratori dipendenti introdotta dall'articolo 31, Decreto Aiuti, 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'ivs di cui alla Legge di Bilancio 2022, poiché interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'Inps. L'indennità prevista dall'articolo 32, comma 1, D.L. 50/2022, è estesa 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).

L'indennità di 200 euro di cui all'articolo 32, comma 12, D.L. 50/2022, è riconosciuta anche in favore dei collaboratori sportivi (che siano stati, in particolare, beneficiari di almeno una delle indennità Covid previste dall'articolo 96, D.L. 18/2020, dall'articolo 98, D.L. 34/2020, dall'articolo 12, D.L. 104/2020, dall'articolo 17, comma 1, e 17-bis, comma 3, D.L. 137/2020, dall'articolo 10, commi 10-15, D.L. 41/2021, dall'articolo 44, D.L. 73/2021).

#### **Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti**

L'articolo 20 prevede un taglio del cuneo contributivo aggiuntivo dell'1,2%, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, a favore dei lavoratori con una retribuzione imponibile fino a 35.000 euro e che dal 1° gennaio 2022 hanno beneficiato dello sgravio contributivo dello 0,8% vigente dallo scorso gennaio e fino alla fine dell'anno. In particolare, la nuova disposizione stabilisce che, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la 13<sup>a</sup> o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali lvs a carico del lavoratore previsto nello 0,8% è incrementato di 1,2 punti percentuali, raggiungendo quindi i 2 punti percentuali.

### ***Fringe benefit esenti fino a 600 euro***

L'articolo 12 ha definito che 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.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: 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.

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.L. 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).

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: 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.

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:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) della madre lavoratrice;</li> <li>• è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo (non negli stessi giorni).</li> </ul> <p>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 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"> <li>• 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);</li> <li>• è raddoppiato a 20 giorni, in caso di parto plurimo.</li> </ul>
<p><b>Congedo di paternità alternativo</b></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><b>Congedo parentale (astensione facoltativa)</b></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"> <li>• alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;</li> <li>• 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;</li> <li>• 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).</li> </ul> <p>Restano, perciò, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti, ossia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> </ul>

- 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.

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.

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

- 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 indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).

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. 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.

L'indennità è calcolata secondo quanto previsto per il congedo di maternità.

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.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, 13<sup>a</sup> mensilità o gratifica natalizia, a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

<p><b>Adozioni e affidamenti</b></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><b>Riposi e permessi per handicap grave</b></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.</p> <p>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"> <li>• il coniuge convivente/la parte dell'unione civile convivente/il convivente di fatto della persona disabile in situazione di gravità;</li> <li>• 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;</li> <li>• 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;</li> <li>• 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 convivente/il convivente di fatto, entrambi i genitori e i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;</li> <li>• 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 siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.</li> </ul> <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>

<b>Divieto di licenziamento</b>	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.
<b>Indennità di maternità per autonome e imprenditrici agricole</b>	<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>
<b>Congedo parentale autonomi</b>	<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>
<b>Indennità di maternità per libere professioniste</b>	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.
<b>Divieto di discriminazione</b>	<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"> <li>• all'articolo 33, L. 104/1992 (agevolazioni);</li> <li>• agli articoli 33 (prolungamento del congedo parentale) e 42 (riposi e permessi per figli con <i>handicap grave</i>), D.Lgs. 151/2001;</li> <li>• all'articolo 18, comma 3-<i>bis</i> (priorità per il lavoro agile), L. 81/2017;</li> <li>• all'articolo 8, D.Lgs. 81/2015 (diritti alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a parziale e viceversa);</li> </ul> <p>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.</p>
<b>Agevolazioni per assistere i diversamente abili</b>	<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</p>

	<p>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. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in 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><b>Trattamento economico congedo parentale gestione separata</b></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><b>Priorità delle richieste per lavoro agile</b></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>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• con disabilità in situazione di gravità accertata o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, L. 205/2017.</li> </ul> <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><b>Priorità nella variazione di orario di lavoro e sanzioni</b></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>

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: LE ISTRUZIONI INL SULL'INFORMAZIONI DA RENDERE AI LAVORATORI SUBORDINATI

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 conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. 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 lavoratore, 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.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: LE ISTRUZIONI INAIL SULLA COMUNICAZIONE DEI RAPPORTI DI CODATORIALITÀ

L'Inail fornisce, con la circolare n. 31/2022, le indicazioni operative per il corretto inquadramento previdenziale e assicurativo in caso di rapporti di lavoro in regime di codatorialità.

Com'è noto, la codatorialità presuppone l'utilizzazione da parte delle imprese della rete della prestazione lavorativa di uno o più dipendenti con le regole stabilite nel contratto di rete ("regole di ingaggio").

L'articolo 2, comma 2, D.M. 205/2021, stabilisce che le imprese aderenti a un contratto di rete effettuano le comunicazioni dei rapporti di lavoro in regime di codatorialità e quelle dei lavoratori in distacco nell'ambito di un contratto di rete per il tramite di un soggetto individuato, sempre nell'ambito del contratto di rete, quale incaricato alle comunicazioni previste dalle disposizioni vigenti (impresa referente).

Dal 23 febbraio 2022 le comunicazioni di inizio, trasformazione, proroga e cessazione della codatorialità nell'ambito di un contratto di rete devono essere effettuate dall'impresa referente attraverso il modello Unirete, messo a disposizione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sul sito [www.servizi.lavoro.gov.it](http://www.servizi.lavoro.gov.it). Il D.M. 205/2021 distingue, infatti, nell'ambito del contratto di rete, l'impresa referente per le predette comunicazioni obbligatorie e l'impresa alla quale deve essere imputato ai fini previdenziali e assicurativi il lavoratore in codatorialità.

Quest'ultima impresa è tenuta a tutti gli adempimenti previdenziali e assicurativi in qualità di datore di lavoro del lavoratore in codatorialità.

Il modello Unirete Assunzione, a tal fine, è articolato in 6 sezioni.

Nella Sezione 1a Codatori (sezione Datori di lavoro nel servizio) devono essere riportati i dati identificativi di tutti i codatori (datori di lavoro co-obbligati) e dev'essere indicato, tra questi ultimi, il datore di lavoro di riferimento ai fini previdenziali e assicurativi (Datore Principale nel servizio).

Come indicato dall'INL nella nota n. 315/2022, per i rapporti di lavoro in codatorialità già in essere al 23 febbraio 2022, data di entrata in vigore del D.M., è stato previsto un termine di 30 giorni (24 marzo 2022) entro il quale *"l'impresa referente provvederà a compilare il medesimo modello Unirete Assunzione, indicando quale co-datore di riferimento (...) il datore di lavoro originario presso il quale il lavoratore risulta in forza al momento della sua messa a fattor comune tra le imprese aderenti alla rete. Nessun altro obbligo comunicativo è imposto al datore di lavoro originario, atteso che il rapporto di lavoro, instaurato in precedenza con comunicazione Unilav Assunzione resta sospeso fino alla eventuale cessazione della codatorialità"*.

Con riferimento ai dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro avviati a seguito dell'attivazione del regime di codatorialità, l'impresa referente comunica con il medesimo modello Unirete Assunzione il datore di lavoro di riferimento del lavoratore in codatorialità ai fini previdenziali e assicurativi. Il sistema delle comunicazioni obbligatorie Unirete prevede, inoltre, il modello Unirete Trasformazione, da compilare nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento del lavoratore e di distacco del lavoratore. In tale ultimo caso, nel modello deve essere indicato se il distacco è presso imprese non appartenenti alla rete oppure verso imprese retiste, non rientranti tra i soggetti codatori (Sezione 4.3

Datore di lavoro presso il quale il lavoratore viene distaccato, dove deve essere indicato il codice fiscale del datore di lavoro distaccatario, specificando se Fuori rete).

Se il rapporto di lavoro in codatorialità è a termine e viene prorogato oltre il termine stabilito inizialmente, la relativa comunicazione deve essere effettuata tramite il modello Unirete Proroga.

Infine, se il regime di codatorialità viene meno per cessazione della rete ovvero per il recesso dal contratto di rete dell'impresa retista di riferimento dei rapporti di lavoro oppure per la cessazione del singolo rapporto di lavoro del lavoratore in codatorialità, le relative comunicazioni devono essere effettuate mediante il modello Unirete Cessazione. In caso di cessazione della rete, l'impresa referente deve comunicare la cessazione di tutti i rapporti di lavoro dei lavoratori in codatorialità.

### **Inquadramento previdenziale e assicurativo e relativi adempimenti**

L'articolo 3, D.M. 205/2021, è dedicato specificatamente all'Inquadramento previdenziale e assicurativo e relativi adempimenti.

Più nello specifico, il decreto stabilisce i criteri per l'individuazione dell'impresa alla quale imputare, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo, il lavoratore in codatorialità:

- per i rapporti di lavoro preesistenti all'attivazione del regime di codatorialità (lavoratori già in forza al 23 febbraio 2022 presso una delle imprese associate nel contratto di rete o lavoratori assunti successivamente al 23 febbraio 2022, ma posti in codatorialità in un secondo momento rispetto all'assunzione), si fa riferimento all'impresa di provenienza;
- in caso di nuova assunzione di personale da utilizzare in codatorialità, nella relativa comunicazione Unirete Assunzione va indicata l'impresa alla quale imputare, sotto il profilo dell'inquadramento previdenziale e assicurativo il lavoratore assunto.

La retribuzione imponibile dev'essere individuata in base al contratto collettivo applicabile all'impresa indicata come datore di lavoro nella predetta comunicazione Unirete, determinata in funzione della categoria, del livello e delle mansioni assegnate al lavoratore.

È fatto salvo l'obbligo di adeguamento alla maggiore retribuzione imponibile, desumibile in base al contratto applicato dall'impresa presso la quale il lavoratore ha svolto nel mese prevalentemente la propria attività, da indicare nella dichiarazione contributiva mensile all'Inps a cura dell'impresa individuata come datore di lavoro di riferimento.

I lavoratori in codatorialità sono iscritti nel LUL dell'impresa indicata come datore di lavoro di riferimento nella predetta comunicazione Unirete e le relative annotazioni devono evidenziare separatamente l'impiego orario del lavoratore presso ciascun codatore di lavoro.

### **Adempimenti nei confronti dell'Inail per l'assicurazione dei lavoratori in codatorialità e in distacco presso un'impresa retista**

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. Per tale motivo essa è tenuta ad assolvere a tutti gli obblighi previsti per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali dal D.P.R. 1124/1965 e, in particolare a:

- presentare le denunce previste dall'articolo 12, riguardanti le lavorazioni esercitate, al fine di fornire tutti gli elementi e le indicazioni richiesti per la valutazione del rischio e la determinazione del premio di assicurazione, comprese le modificazioni di estensione e di natura del rischio già coperto

dall'assicurazione e la cessazione della lavorazione non oltre il trentesimo giorno da quello in cui le modificazioni o variazioni suddette si sono verificate;

- effettuare l'autoliquidazione annuale dei premi;
- presentare le denunce di infortunio e di malattia professionale e a effettuare le comunicazioni degli infortuni a fini statistici e informativi in caso di evento lesivo accaduto al lavoratore in codatorialità.

### **Premi assicurativi e profili operativi connessi alla responsabilità solidale**

Sotto il profilo assicurativo, ai fini della determinazione dei premi dovuti dal datore di lavoro di riferimento, valgono le regole generali. Pertanto, si applicano le pertinenti voci di tariffa previste nella Gestione tariffaria di appartenenza del datore di lavoro di riferimento, individuate in base ai rischi ai quali il lavoratore è effettivamente esposto, secondo la classificazione tecnica delle lavorazioni esercitate dal medesimo datore di lavoro. Ne deriva che se la lavorazione a cui è adibito il lavoratore in codatorialità è già presente con la corrispondente voce di tariffa nella Posizione assicurativa territoriale (PAT) del datore di lavoro di riferimento, non è necessaria alcuna denuncia di variazione del rischio. In caso contrario, devono essere istituite le voci di rischio corrette nella Gestione tariffaria di appartenenza dell'impresa indicata come datore di lavoro di riferimento.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro di riferimento eserciti un'attività complessa articolata in più lavorazioni espressamente previste dalla tariffa della relativa Gestione, la classificazione delle lavorazioni è effettuata applicando, per ciascuna lavorazione, la corrispondente voce di tariffa.

In questo caso, secondo le regole generali, la retribuzione imponibile del lavoratore in codatorialità dev'essere ripartita proporzionalmente tra le pertinenti voci di tariffa in base all'incidenza delle singole lavorazioni sul complesso dell'attività lavorativa svolta.

L'applicazione di eventuali riduzioni dei premi assicurativi segue la disciplina applicabile al datore di lavoro di riferimento.

L'eventuale evento lesivo accaduto al lavoratore in codatorialità è riferito al datore di lavoro di riferimento indicato nella comunicazione Unirete.

In caso di inadempimento degli obblighi connessi al rapporto di lavoro opera il regime di corresponsabilità retributiva, previdenziale e assicurativa, ex articolo 1294, cod. civ.. Pertanto, in presenza di un accertamento che quantifichi nel verbale unico di accertamento differenze retributive, per differenza tasso e simili, la richiesta dei relativi premi dev'essere notificata anche ai codatori di lavoro obbligati solidalmente.

### **Infortuni e malattie professionali**

Per quanto riguarda le denunce di infortunio e di malattia professionale, è necessario che il datore di lavoro di riferimento specifichi nelle denunce la circostanza che il lavoratore è in codatorialità.

Ai fini del corretto conteggio delle prestazioni economiche in caso di infortunio o malattia professionale, assume rilevanza l'obbligo di adeguamento alla maggiore retribuzione imponibile, desumibile in base al contratto applicato dall'impresa presso la quale il lavoratore ha svolto nel mese prevalentemente la propria attività.

Ai sensi dell'articolo 53, comma 6, D.P.R. 1124/1965, il datore di lavoro deve indicare nella denuncia *“le ore lavorate e il salario percepito dal lavoratore assicurato nei quindici giorni precedenti quello dell'infortunio o della malattia professionale”*.

Pertanto, nel caso in cui il periodo di 15 giorni ricada a cavallo di 2 mesi, nella denuncia dev'essere indicata la retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore nel predetto periodo di riferimento, che coincide con le maggiori retribuzioni imponibili previste dai contratti applicati dalle imprese presso le quali il lavoratore ha svolto in ciascun mese prevalentemente la propria attività.

Qualora, in sede di istruttoria dell'evento lesivo, si renda necessario acquisire ulteriori informazioni e documentazione in merito alle "regole d'ingaggio" del lavoratore in codatorialità, queste saranno richieste dalla sede Inail competente.

Come precisato dall'INL nella nota n. 315/2022, la definizione del regime di tutela dei profili di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 è collegata alle mansioni per le quali il lavoratore in codatorialità è stato assunto e alle quali deve essere adibito presso ciascun codatore di lavoro oppure a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento.

Ovviamente, il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo.

Quanto agli obblighi in materia di salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera b), D.Lgs. 81/2008, per "datore di lavoro" si intende *"il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa"*.

Nel caso in cui il lavoratore in codatorialità svolga la prestazione lavorativa in più luoghi di lavoro, ognuno riferito a un diverso codatore di lavoro, questi ultimi sono tenuti ai corrispondenti obblighi di prevenzione e protezione.

Le lettere d) ed e) del succitato articolo 2, comma 1, definiscono, ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al predetto decreto legislativo, le figure del "dirigente" (*"persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa"*) e del "preposto" (*"persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa"*).

Inoltre, ai sensi dell'articolo 299, D.Lgs. 81/2008, *"Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti"*.

Per quanto riguarda l'azione di regresso in caso di violazione delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, essa è, pertanto, esperibile dall'Inail nei confronti di chi sia gravato della posizione di garanzia datoriale verso il lavoratore infortunato.

Infine, in presenza di prestazione lavorativa resa nell'arco della stessa giornata presso più luoghi di lavoro riferiti ai codatori di lavoro, l'infortunio avvenuto durante il percorso che collega i predetti luoghi di lavoro non si qualifica come infortunio *in itinere*, ma come infortunio in attualità di lavoro.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI A CARICO

Con i messaggi n. 2925/2022 e n. 2951/2022 l'Inps ha dato notizia che l'app "Inps Mobile" è stata arricchita con il nuovo servizio dedicato ai dispositivi mobili per la presentazione della domanda per l'assegno unico e universale per i figli a carico e ha offerto precisazioni sui titoli di soggiorno utili ai fini del diritto alla prestazione.

#### **App "INPS Mobile"**

Per accedere al servizio da dispositivi mobili, occorre installare l'app "INPS Mobile" sul proprio *smartphone/tablet* e, dall'*homepage*, selezionare "Assegno unico e universale per i figli a carico". Il servizio consente all'utente, previo accesso mediante Spid oppure Cie, di presentare una nuova domanda e/o di consultare lo stato di una domanda già presentata. Inoltre, senza autenticazione, è possibile accedere alla funzione di simulazione dell'importo dell'assegno unico e universale per i figli a carico.

#### **Titoli di soggiorno**

È previsto che il richiedente possieda determinati requisiti di cittadinanza e soggiorno. In particolare, per i cittadini di uno Stato non appartenente all'Unione Europea, è richiesto il possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o la titolarità di permesso unico di lavoro che autorizzi a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi o di permesso di soggiorno per motivi di ricerca che autorizzi a soggiornare in Italia per un periodo superiore a 6 mesi.

Sono inclusi tra i soggetti potenziali beneficiari della misura:

- gli stranieri apolidi, rifugiati politici o titolari di protezione internazionale equiparati ai cittadini italiani;
- i titolari di Carta blu, "lavoratori altamente qualificati";
- i lavoratori di Marocco, Algeria e Tunisia;
- i lavoratori autonomi titolari di permesso di cui all'articolo 26, T.U..

Sono, inoltre, inclusi nel beneficio in commento:

- i "familiari" di cittadini UE titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente ovvero i titolari di carta di soggiorno o carta di soggiorno permanente;
- i familiari extra UE di cittadini stranieri che siano titolari di un permesso di soggiorno per ricongiungimento al familiare.

Si è reso necessario integrare le indicazioni finora emanate sui titoli di soggiorno ammissibili ai fini del diritto all'assegno unico e universale. In aggiunta, quindi, ai titoli di soggiorno già indicati con le precedenti disposizioni, sono da ritenersi utili i seguenti permessi:

- lavoro subordinato di durata almeno semestrale;
- lavoro stagionale di durata almeno semestrale;
- assistenza minori;
- protezione speciale;
- casi speciali.

Non possono, invece, essere inclusi nella platea dei beneficiari i titolari dei seguenti permessi:

- attesa occupazione;
- tirocinio e formazione professionale;
- studio;
- studenti/tirocinanti/alunni;
- residenza elettiva;
- visite, affari, turismo.

Ai fini della gestione delle istanze di riesame avverso una domanda respinta per la scadenza del titolo può essere, altresì, ritenuta valida la richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno.

I cittadini del Regno Unito:

- sono equiparati ai cittadini dell'Unione Europea se residenti nel territorio nazionale entro il 31 dicembre 2020, senza necessità di ulteriori titoli di soggiorno legale diversi da quelli già posseduti a tale data;
- se non residenti nel territorio nazionale entro il 31 dicembre 2020, sono soggetti alle disposizioni dettate per i cittadini extracomunitari.

Dietro presentazione della domanda telematica di assegno unico e universale, il possesso dei requisiti di cittadinanza viene verificato. In assenza di riscontri in ordine al possesso di titoli di soggiorno, la posizione verrà posta in stato di "Evidenza" e il cittadino riceverà apposita comunicazione contenente l'invito a presentare la documentazione necessaria per l'esame della domanda.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: **BONUS AI LAVORATORI FRAGILI**

Nell'ambito delle tutele previste per fare fronte all'emergenza da Covid-19, la Legge di Bilancio 2022 ha previsto, per i lavoratori c.d. fragili, in presenza di specifici requisiti, il riconoscimento di un'indennità *una tantum* erogata dall'Inps pari a 1.000 euro per l'anno 2022, che non concorre alla formazione del reddito e non prevede accredito di contribuzione figurativa. L'indennità viene riconosciuta, previa domanda, da presentarsi all'Inps entro e non oltre il 30 novembre 2022, con autocertificazione del possesso dei requisiti e nel limite di spesa complessivo di 5 milioni di euro per l'anno 2022.

Con la circolare n. 96/2022 e con il messaggio n. 3106/2022 l'Inps ha fornito indicazioni in merito ai requisiti per il diritto all'indennità in esame e le modalità di presentazione della domanda.

#### Destinatari

I destinatari sono i lavoratori dipendenti del settore privato, aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia presso l'Inps, che hanno percepito nel corso dell'anno 2021 la tutela di cui all'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020 (equiparazione del periodo di assenza dal servizio a ricovero ospedaliero). Si tratta, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di: operai del settore industria; operai e impiegati del settore terziario e servizi; lavoratori dell'agricoltura; lavoratori dello spettacolo; lavoratori marittimi. Il trattamento non è, invece, riconosciuto ai collaboratori familiari (*colf* e *badanti*), agli impiegati dell'industria, ai quadri (industria e artigianato), ai dirigenti, ai portieri, ai lavoratori autonomi e ai lavoratori iscritti alla Gestione separata.

#### Requisiti

Per il diritto al *bonus* ai lavoratori fragili, il richiedente deve possedere tutti i seguenti requisiti:

- essere stato, nel corso del 2021, lavoratore dipendente del settore privato e avere avuto diritto, in tale periodo, alla tutela previdenziale della malattia a carico dell'Inps;
- avere presentato nell'anno 2021 uno o più certificati di malattia afferenti all'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020, in quanto lavoratore in possesso del riconoscimento dello stato di disabilità con connotazione di gravità o di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita;
- avere raggiunto nell'anno 2021 il periodo massimo indennizzabile di malattia disciplinato dalla specifica normativa applicabile al rapporto di lavoro in riferimento al quale viene presentata la domanda;
- non avere reso nell'anno 2021 la prestazione lavorativa in modalità agile nei periodi per i quali il richiedente il *bonus* ha presentato certificati di malattia.

In sede di presentazione della domanda, il lavoratore è tenuto a dichiarare quanto sopra con autocertificazione ai sensi degli articoli 48, 73 e 76, D.P.R. n. 445/2000.

L'indennità può essere corrisposta una sola volta a ciascun soggetto avente diritto, anche nell'ipotesi in cui sussistano i requisiti per differenti categorie di rapporti di lavoro.

Il *bonus* ai lavoratori fragili è compatibile con altre indennità o prestazioni – di disoccupazione o ad altro titolo – percepite dal richiedente.

Avverso i provvedimenti adottati dall'Inps l'interessato può proporre unicamente azione giudiziaria.

### **Calcolo del periodo massimo indennizzabile**

I lavoratori interessati, come detto, devono aver superato nel 2021 il periodo massimo indennizzabile di malattia, considerando sia le giornate di malattia afferenti all'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020, sia quelle certificate per altre tipologie di evento morboso.

### **Domanda**

La domanda, già attiva nel portale Inps, deve essere presentata entro e non oltre il 30 novembre 2022, *on line* attraverso il servizio dedicato accedendo al portale *web* dell'Istituto [www.inps.it](http://www.inps.it) mediante Spid di livello 2 o superiore; Carta di identità elettronica 3.0 (Cie); Carta nazionale dei servizi (Cns). In alternativa ci si può avvalere del servizio di *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) o dei servizi offerti dagli Istituti di patronato.

Il pagamento del *bonus* verrà effettuato tramite accredito sull'Iban indicato dal richiedente, intestato o cointestato allo stesso. Nel caso di richiesta di accredito su Iban Area SEPA (extra Italia), il beneficiario della prestazione è tenuto ad allegare il modulo di identificazione finanziaria se non già prodotto all'Inps in occasione di precedenti richieste di pagamento. Il modulo di identificazione finanziaria "MV70" è disponibile sul portale *web* [www.inps.it](http://www.inps.it).

All'interno del servizio per la presentazione della domanda sono disponibili le seguenti funzionalità:

- Informazioni: scheda informativa sulla prestazione;
- Inserimento domanda: la funzione consente la compilazione delle informazioni necessarie per l'invio della domanda. Il sistema consente di effettuare l'acquisizione parziale della domanda dando la possibilità all'utente di modificarla e completarla in tempi diversi prima di confermarla definitivamente;
- Annullamento domande: la funzione consente l'annullamento della domanda già inviata/protocollata;
- Consultazione domande: la funzione consente la consultazione delle domande presentate all'Istituto;
- Manuale utente.

Per l'inserimento della domanda, il richiedente dovrà, inoltre, fornire le informazioni presenti nelle seguenti sezioni:

- "Dati anagrafici", "Residenza", "Contatti personali": i dati anagrafici e la residenza visualizzati sono quelli già in possesso dell'Inps, ma è possibile specificare un domicilio diverso dalla residenza per le comunicazioni della Struttura territoriale Inps competente; i contatti personali utilizzati saranno quelli presenti nella sezione "Anagrafica" di "MyInps";
- "Dichiarazioni" di essere in possesso di tutti i requisiti previsti e della posizione lavorativa prevalente nel 2021;
- "Informazioni per l'accredito del pagamento".