



# LA CIRCOLARE LAVORO & PREVIDENZA

## LA CIRCOLARE ROSSA

### PREMESSA

La circolare mensile “Lavoro & Previdenza”, predisposta dallo Studio, è un servizio a supporto degli uffici amministrativi e HR delle Aziende Clienti in ordine alle principali novità normative settoriali del periodo.

Viene pubblicata sul nostro sito internet [www.negriassociati.com](http://www.negriassociati.com) nella prima decade di ogni mese ed inviata a mezzo posta elettronica ad ogni Cliente con la finalità di fornire un primo affiancamento informativo, in sintesi e costante, delle novità normative che riguardano il mondo del lavoro e della previdenza.

Per garantire un rapido accesso ai soli argomenti che interessano è possibile accedere agli articoli scelti attraverso il sommario interattivo semplicemente “cliccando” sul titolo di interesse.

Per ogni approfondimento si rimane a disposizione.

STUDIO NEGRI E ASSOCIATI  
Settore Lavoro & Previdenza





## SOMMARIO

### **Le informative per l'azienda**

---

|   |         |
|---|---------|
| <a href="#"><u>Le news di dicembre</u></a>  | pag. 3  |
| <a href="#"><u>Welfare aziendale 2022</u></a>   | pag. 4  |
| <a href="#"><u>Modifiche per congedo di paternità obbligatorio, congedo parentale e indennità di maternità delle lavoratrici autonome</u></a> | pag. 7  |
| <a href="#"><u>Comunicazioni di lavoro agile al 1° gennaio 2023</u></a>   | pag. 16 |
| <a href="#"><u>Sanzioni per mancata attuazione formazione lavoratori in Cigs</u></a>  | pag. 17 |
| <a href="#"><u>Sanzioni comunicazioni obbligatorie e maxisanzione lavoro nero</u></a>   | pag. 18 |
| <a href="#"><u>Aumento ex Tur: indicazioni Inps e Inail</u></a>   | pag. 19 |
| <a href="#"><u>Esonero contributivo del 50% a favore delle mamme lavoratrici</u></a>  | pag. 21 |
| <a href="#"><u>Principali scadenze contrattuali del mese di dicembre 2022</u></a>   | pag. 22 |



## Le informative per l'azienda

### IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

#### **Operai a tempo pieno del settore edile: riduzione contributiva**

L'Inps, con circolare n. 123 del 28 ottobre 2022, ha riepilogato la disciplina della riduzione contributiva per il settore edile, che è stata confermata all'11,50% anche per l'anno 2022.

Inoltre, la circolare fornisce indicazioni operative per il godimento della riduzione contributiva e, in particolare, informazioni in merito alla misura del beneficio e alle modalità di accesso, all'invio e alla gestione delle istanze, e alla compilazione del flusso UniEmens.

(Inps, circolare, 28/10/2022, n. 123)

#### **Aiuti di Stato alle imprese durante l'emergenza Covid-19: versione semplificata del modello**

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 398976 del 25 ottobre 2022, ha approvato e reso disponibile la versione semplificata del modello di dichiarazione sostitutiva che le imprese che hanno ricevuto aiuti di Stato durante l'emergenza Covid-19 devono inviare telematicamente all'Agenzia delle entrate entro il 30 novembre 2022, per attestare che l'importo complessivo dei sostegni economici fruiti non superi i massimali indicati nella Comunicazione della Commissione Europea "Temporary Framework" e il rispetto delle varie condizioni previste.

La compilazione semplificata è facoltativa. I contribuenti che hanno già inviato l'autodichiarazione utilizzando il modello precedente non sono tenuti a ripresentare il modello nella nuova versione.

(Agenzia delle entrate, provvedimento, 25/10/2022, n. 398976)

### SALUTE E SICUREZZA

#### **Pubblicato il bando per l'innovazione tecnologica delle imprese (BIT)**

L'Inail, in collaborazione con il centro di competenza ARTES 4.0, in data 7 novembre 2022, ha pubblicato il bando BIT, per il finanziamento di progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale finalizzati alla riduzione del fenomeno infortunistico/tecnopatologico o che abbiano una riconoscibile capacità di produrre ricadute positive ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori tramite l'utilizzo delle tecnologie Impresa 4.0.

L'istituto mette a disposizione delle imprese 2 milioni di euro sotto forma di contributi alla spesa sostenuta, nella misura del 50%, per un importo minimo non inferiore a 100.000 euro e per un importo massimo non superiore a 140.000 euro per ciascun progetto.

Le domande devono essere trasmesse dal 7 novembre 2022 al 16 gennaio 2023 tramite la piattaforma: <https://retecompetencecenter4-0-italia.it/artes/>.

(Inail, bando BIT)

#### **Obbligo di sorveglianza sanitaria dei lavoratori: applicazione rigida dell'articolo 41, D.Lgs. 81/2008**

La Commissione per gli interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro del Ministero del lavoro, con risposta a interpellato n. 2 del 26 ottobre 2022, ha precisato che l'obbligo di sorveglianza sanitaria dev'essere collegato rigidamente all'interno delle previsioni di cui all'articolo 41, T.U. sicurezza, e, conseguentemente, gli obblighi a carico del datore di lavoro di cui all'articolo 18, D.Lgs. 81/2008 sono connessi esclusivamente con l'applicazione dei giudizi di idoneità emessi dal medico competente e delle eventuali prescrizioni/limitazione in essi contenute.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Commissione interpellati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, interpellato, 26/10/2022, n. 2)



**WELFARE AZIENDALE 2022**

Il Decreto Aiuti-*bis* ha innalzato, per il 2022, fino a 600 euro il limite entro il quale è possibile riconoscere ai dipendenti beni e servizi esenti da imposte, includendo anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche. **Tale limite è stato poi recentemente innalzato a 3.000 euro a opera del Decreto Aiuti-*quater*.**

Con la circolare n. 35/E/2022, l'Agenzia delle entrate ha fornito alcuni chiarimenti sulla nuova disciplina del *welfare* aziendale. In particolare, per il solo 2022, sono incluse anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, cioè quelle relative a immobili a uso abitativo posseduti o detenuti dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che vi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio. Vi rientrano, quindi, anche le utenze per uso domestico intestate al condominio (ad esempio, quelle idriche o di riscaldamento) e quelle per le quali, pur essendo le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o del proprio coniuge e familiari. Inoltre, rientrano tra i *fringe benefit* anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari indicati nell'articolo 12, Tuir, nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi.

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Ambito<br/>soggettivo</b> | La disposizione vale per i titolari di redditi di lavoro dipendente e assimilati a quelli di lavoro dipendente (come ad esempio co.co.co. e amministratori).  |
|                              | I <i>fringe benefit</i> possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche <i>ad personam</i> (non per forza a tutti).   |
| <b>Ambito<br/>oggettivo</b>  | Sono incluse anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche di acqua, elettricità e gas.  |
|                              | Il limite massimo di non concorrenza al reddito (non imponibilità) è innalzato per il 2022 da 258,23 a 3.000 euro.  |
|                              | Rientrano anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari indicati nell'articolo 12, Tuir, nonché quelli per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi.   |
| <b>Utenze<br/>domestiche</b> | Devono riguardare immobili a uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese. È possibile comprendere anche le utenze: <ul style="list-style-type: none"> <li>• per uso domestico intestate al condominio e che poi vengono ripartite fra i condomini (per la quota rimasta a carico del singolo condomino);</li> <li>• quelle per le quali, pur essendo le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o dei propri coniuge e familiari, sempre a condizione che tali soggetti sostengano effettivamente la relativa spesa (il locatore rimborsato delle spese sostenute per le utenze non potrà, a sua volta, beneficiare</li> </ul> |



## REGIME MEDESIME SPESSE

dell'agevolazione per le medesime spese che, poiché oggetto di rimborso, non possono essere considerate effettivamente sostenute).

Il datore di lavoro deve:

- acquisire e conservare, per eventuali controlli, la relativa documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite previsto, nel rispetto delle norme in materia di *privacy*; oppure
- in alternativa, può acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi del D.P.R. 445/2000, con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui riporti gli elementi necessari per identificarle, quali, ad esempio, il numero e l'intestatario della fattura (e, se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest'ultimo), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento.

In entrambi i casi è opportuno acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti la circostanza che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri.

Resta fermo che tutta la documentazione indicata nella dichiarazione sostitutiva dev'essere conservata dal dipendente in caso di controllo dell'Amministrazione finanziaria.

La giustificazione di spesa può essere rappresentata anche da più fatture ed è valida anche se la stessa è intestata a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché sia intestata al coniuge o ai familiari indicati nell'articolo 12, Tuir o, a certe condizioni (ossia in caso di riaddebito analitico), al locatore.

Le somme erogate (nell'anno 2022 o entro il 12 gennaio 2023) possono riferirsi anche a fatture che saranno emesse nel 2023, purché riguardino consumi effettuati nel 2022.

**Superamento  
del limite  
massimo**

Se, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche risultino superiori a 3.000 euro, si riprende a tassazione l'intero importo corrisposto, sin dal primo euro (i 3.000 euro non sono una franchigia).

**Principio di  
cassa  
allargato**

Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello a cui si riferiscono (c.d. principio di cassa allargato). I *benefit* erogati mediante *voucher* si considerano percepiti nel momento in cui entrano nella disponibilità del lavoratore, anche se il servizio è fruito in seguito.

**Rapporti col  
*bonus*  
carburante  
200 + 600**

Il regime dei 3.000 euro (articolo 51, comma 3, Tuir), limitato all'anno d'imposta 2022, è un'agevolazione ulteriore, diversa e autonoma, rispetto al *bonus* carburante. Perciò, nel 2022, i beni e i servizi erogati a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di 200 euro in buoni benzina (*bonus* carburante) e di 3.000 euro per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina), nonché per le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche.

Se il *bonus* carburante è superiore a 200 euro diviene interamente imponibile ed è assoggettato a tassazione ordinaria anche qualora il lavoratore dipendente abbia scelto la sostituzione dei premi di risultato con il *bonus* in parola e/o con i *fringe benefit*. In altri termini, anche nell'ambito dei premi di risultato, qualora il valore dei beni ceduti (inclusi quelli relativi al *bonus* carburante), dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate per il pagamento





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

delle utenze domestiche, sia di importo superiore ai rispettivi (e distinti) limiti fissati dalle norme di riferimento (3.000 euro per il regime temporaneo dell'articolo 51, comma 3, Tuir, e/o euro 200 per il *bonus* carburante), ciascun valore, per l'intero, sarà soggetto a tassazione ordinaria.





## MODIFICHE PER CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO, CONGEDO PARENTALE E INDENNITÀ DI MATERNITÀ DELLE LAVORATRICI AUTONOME

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. La circolare Inps n. 122/2022 contiene le indicazioni amministrative conseguenti alle novità intervenute, che hanno modificato il D.Lgs. 151/2001 (T.U. maternità), e tra le quali si segnalano l'introduzione della disciplina del congedo di paternità obbligatorio dei lavoratori dipendenti, nonché la possibilità di indennizzare, per gravidanza a rischio, i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto delle lavoratrici autonome. Sono state, inoltre, modificate alcune disposizioni relative alla disciplina del congedo parentale dei lavoratori dipendenti ed è stato introdotto il diritto al congedo parentale dei lavoratori autonomi. Le modifiche hanno interessato anche la L. 81/2017, in materia di congedo parentale degli iscritti alla Gestione separata.

Dal 13 agosto 2022 è possibile fruire dei congedi con richiesta al proprio datore di lavoro o al proprio committente, regolarizzando, dove previsto, successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'Inps.

Con il messaggio n. 4025/2022, l'Istituto ha, poi, fornito indicazioni sulla presentazione telematica della domanda di congedo parentale dei lavoratori dipendenti del settore privato e degli iscritti alla Gestione separata, che possono riguardare anche periodi di astensione precedenti alla data di presentazione della domanda stessa, purché fruiti tra il 13 agosto e l'8 novembre 2022. Per i periodi successivi le domande devono essere presentate prima dell'inizio del periodo di fruizione o, al massimo, il giorno stesso. Per i periodi di congedo a partire dal 13 agosto 2022, le domande telematiche già presentate saranno considerate valide, senza che sia necessario presentare una nuova domanda. Per quanto riguarda il congedo facoltativo del padre, la procedura di domanda per i pagamenti diretti dell'indennità consente la presentazione di domande per giorni di congedo fruiti prima del 13 agosto 2022.

Con successivo messaggio l'Istituto darà comunicazione circa il rilascio delle implementazioni informatiche che interessano il congedo parentale dei lavoratori autonomi, l'indennità anticipata di maternità delle lavoratrici autonome e il congedo di paternità obbligatorio a pagamento diretto. Fino a tale comunicazione, i lavoratori interessati potranno fruire delle relative tutele, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'Inps.

### **Congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti**

Il nuovo congedo di paternità obbligatorio sostituisce gli abrogati congedi obbligatorio e facoltativo del padre e si affianca al rinominato congedo di paternità alternativo (*ex* congedo di paternità). Il congedo obbligatorio è riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti, compresi:

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

Per entrambe le categorie è, tuttavia, necessaria la sussistenza di un rapporto di lavoro in essere al momento della fruizione del congedo.



Per gli altri lavoratori dipendenti, invece, il diritto può essere riconosciuto anche in caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, purché sussistano le condizioni di cui all'articolo 24, T.U. maternità.

Il congedo non spetta né ai padri lavoratori iscritti alla Gestione separata, né a quelli autonomi, compresi i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo.

| Indicazioni operative   |  |
|---|--|
| Durata e arco temporale di fruizione                                | <p>10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo a prescindere dal numero di figli nati) a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi alla data del parto, coperti da contribuzione figurativa.</p> <p>Il parto prematuro (nei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto) o fortemente prematuro (prima dei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto) comporta la riduzione dell'arco temporale di fruizione del congedo prima del parto, rimanendo, comunque, invariato l'arco temporale dei 5 mesi successivi al parto entro cui fruirne.</p> <p>Il congedo è fruibile nelle sole giornate lavorative; in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro, in presenza delle condizioni di cui all'articolo 24, T.U., l'Inps paga le giornate di calendario richieste dal lavoratore padre.</p> <p>La fruizione del congedo può essere frazionata a giorni ma non a ore.</p> <p>Il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio, ossia nel caso di figlio nato morto dal primo giorno della 28<sup>a</sup> settimana di gestazione (il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio, che in queste situazioni coincide anche con la data di decesso) o nel caso di decesso del figlio nei primi 28 giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita), caso in cui i 5 mesi entro cui fruirne decorre comunque dalla nascita del figlio e non dal suo decesso.</p> |
| Adozione affidamento  | <p>Il diritto spetta anche ai genitori adottivi o affidatari, come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in caso di adozione nazionale, dopo l'ingresso in famiglia del minore ed entro i 5 mesi successivi;</li> <li>• in caso di adozione internazionale, anche prima dell'ingresso in Italia del minore, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva (l'ente autorizzato deve certificare la durata del periodo di permanenza all'estero).</li> </ul> <p>In caso di affidamento o di collocamento temporaneo del minore, il padre affidatario o collocatario si astiene dal lavoro a titolo di congedo di paternità obbligatorio entro i 5 mesi successivi l'affidamento o il collocamento.</p> <p>Per il caso di morte perinatale di minore adottato o affidato, il diritto sussiste se il decesso avviene nei 28 giorni dalla nascita del minore e non dall'ingresso in famiglia o in Italia.</p>   |
| Compatibilità con i congedi di maternità e di paternità alternativo | <p>Il congedo di paternità obbligatorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• può essere fruito negli stessi giorni in cui la madre sta fruendo del congedo di maternità;</li> <li>• è compatibile con la fruizione del congedo di paternità alternativo, ma non nelle stesse giornate, perciò, in caso di sovrapposizione dei periodi, prevale la fruizione del congedo alternativo e quello obbligatorio dev'essere fruito dopo quello alternativo e, nel solo caso in cui la fruizione di quest'ultimo si protragga fino o oltre i 5 mesi dalla nascita, senza soluzione di continuità con quello alternativo, per un numero di giorni lavorativi pari al numero di giornate non ancora fruito.</li> </ul>  |





## REGIO MEDIA EMBODIUM

|                       |  |
|-----------------------|--|
|                       | <p>⇒ <i>Esempio 1</i></p> <p>Data presunta parto: 15 novembre 2022.</p> <p>Domanda di congedo obbligatorio: dal 2 al 15 novembre (10 giorni lavorativi).</p> <p>Data del parto (e di decesso della madre): 26 ottobre 2022.</p> <p>Periodo di congedo alternativo richiesto: dal 27 ottobre 2022 al 15 febbraio 2023 (per un totale di 112 giorni, ossia il periodo residuo di congedo di maternità non fruito dalla madre deceduta).</p> <p>Periodo di fruizione del congedo di paternità obbligatorio: 10 giorni lavorativi da fruire dal 16 febbraio al 26 marzo 2023, ossia dal giorno successivo alla fine del congedo di paternità alternativo e il termine finale dei 5 mesi successivi alla data del parto.</p> <p>⇒ <i>Esempio 2</i></p> <p>Data presunta parto: 15 novembre 2022.</p> <p>Domanda di congedo obbligatorio: dal 2 al 15 novembre.</p> <p>Data del parto fortemente prematuro (e di decesso della madre): 12 settembre 2022.</p> <p>Periodo di congedo alternativo: dal 13 settembre 2022 al 13 febbraio 2023 (per un totale di 154 giorni, ossia l'intero periodo di congedo di maternità non fruito dalla madre, comprensivo anche dei giorni di parto fortemente prematuro).</p> <p>Periodo di fruizione del congedo obbligatorio (da fruire immediatamente dopo i 5 mesi di congedo di paternità alternativo): dal 14 al 27 febbraio 2023 (10 giorni lavorativi, ipotizzando che il lavoratore padre lavori dal lunedì al venerdì).</p> |
| Misura dell'indennità | <p>Per tutto il periodo di congedo obbligatorio spetta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione media globale giornaliera, come individuata dall'articolo 23, T.U., con le specifiche già previste per alcune tipologie di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per i lavoratori domestici vale la retribuzione convenzionale in uso per la determinazione dei congedi di maternità e di paternità alternativo;</li> <li>• per i lavoratori <i>part-time</i> e intermittenti valgono le indicazioni della circolare Inps n. 41/2006;</li> <li>• per i lavoratori dello spettacolo a tempo determinato valgono le disposizioni dell'articolo 59-bis, comma 2, T.U., dell'articolo 6, comma 15, D.L. 536/1987, e le indicazioni della circolare Inps n. 182/2021;</li> <li>• per i lavoratori agricoli a tempo determinato (OTD) vale la retribuzione convenzionale prevista per gli agricoli, al pari di quanto avviene in relazione all'indennità di maternità e congedo di paternità alternativo.</li> </ul> <p>L'indennità è corrisposta mediante anticipo da parte dei datori di lavoro e successivo conguaglio degli importi con l'Inps, salvo alcuni casi specifici in cui l'indennità è erogata direttamente dall'Istituto. I datori di lavoro agricolo possono compensare nei flussi mensili l'indennità anticipata ai lavoratori a tempo indeterminato (OTI).</p>  |
| Domanda               | <p>I padri lavoratori dipendenti del settore privato devono comunicare al proprio datore di lavoro i giorni in cui intendono 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, salvo che la contrattazione collettiva non preveda condizioni di migliore favore. La comunicazione dev'essere fatta in forma scritta oppure, ove presente, mediante sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.</p>   |



## TITOLO MENSALE EVIDENZIALE

|                          |  |
|--------------------------|--|
|                          | <p>Nel caso in cui l'indennità sia erogata direttamente dall'Inps, i lavoratori presentano domanda telematica di congedo di paternità obbligatorio all'Istituto.</p> <p>Se la fruizione del congedo è nei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto, il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro la data presunta del parto.</p>   |
| Disposizioni transitorie | <p>Le nuove disposizioni normative si applicano ai casi in cui la data presunta del parto o la data del parto siano successive o coincidenti con il 13 agosto 2022, nonché nei casi in cui, sebbene la data effettiva del parto sia antecedente a tale data, il lavoratore sia nelle condizioni di poter fruire di periodi di congedo obbligatorio o dei periodi residui non fruiti a titolo di congedo obbligatorio del padre di cui alla L. 92/2012.</p> <p>⇒ <i>Esempio A</i></p> <p>La data presunta del parto è il 10 settembre 2022, il padre può chiedere il congedo obbligatorio per 10 giorni lavorativi tra il 13 agosto 2022 e il 10 settembre 2022 oppure dalla data effettiva del parto ed entro i 5 mesi successivi.</p> <p>⇒ <i>Esempio B</i></p> <p>La data presunta del parto è il 19 agosto 2022, il padre (che presta attività lavorativa dal lunedì al venerdì) può chiedere il congedo obbligatorio prima della nascita del figlio, dal 13 agosto 2022, fino alla data effettiva del parto, nonché per i 5 mesi successivi a tale data.</p> <p>⇒ <i>Esempio C</i></p> <p>La data del parto è il 31 luglio 2022, il padre ha fruito di soli 2 giorni (8 e 9 agosto 2022) di congedo obbligatorio, perciò tra il 13 agosto e il 31 dicembre 2022 può fruire dei residui 8 giorni.</p> <p>⇒ <i>Esempio D</i></p> <p>La data del parto gemellare è il 14 agosto 2022, il padre può fruire di 20 giorni lavorativi di congedo di paternità obbligatorio, tra il 13 agosto 2022 e il 14 gennaio 2023.</p> <p>⇒ <i>Esempio E</i></p> <p>La data del parto gemellare è il 5 luglio 2022, il padre ha fruito di soli 3 giorni (dal 6 all'8 luglio 2022) di congedo obbligatorio, perciò tra il 13 agosto e il 5 dicembre 2022, può fruire dei residui 17 giorni.</p> |

**Congedo parentale**⇒ *Lavoratori dipendenti*

Sono stati aumentati:

- da 6 a 9 mesi totali il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzati dei lavoratori dipendenti;
- l'arco temporale in cui è possibile fruire del congedo parentale indennizzato, portandolo dai 6 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) agli attuali 12 anni; anche gli ulteriori periodi di congedo parentale del genitore con un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Ago sono a oggi fruibili entro i 12 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e non più solo entro gli 8 anni.

Inoltre, ora è riconosciuto a ogni genitore il diritto a 3 mesi di congedo indennizzato non trasferibili all'altro genitore (prima c'era un limite di coppia di massimo 6 mesi di congedo indennizzabile, con





la conseguenza che, se un genitore avesse fruito di tutto il congedo indennizzato, all'altro genitore sarebbe residuata la sola fruizione di periodi di congedo non indennizzato).

I genitori hanno, altresì, diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per utilizzare il quale non è necessario aver già fruito dei rispettivi periodi di congedo parentale intrasferibili di 3 mesi per ciascun genitore. I 3 mesi di congedo trasferibili possono essere utilizzati in maniera ripartita da entrambi i genitori. Pertanto:

- alla madre, fino al 12° 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 di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, anche a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi totali.

In ultimo, la retribuzione media globale giornaliera su cui parametrare il calcolo dell'indennità del congedo parentale è equiparata a quella del congedo di maternità, comprensiva, quindi, del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla 13<sup>a</sup> mensilità e degli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati.

Restano, invece, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori:

- 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.

Al "genitore solo" spettano 11 mesi di congedo parentale (invece dei 10 mesi prima previsti), dei quali 9 sono indennizzabili al 30% della retribuzione, mentre i restanti 2 non sono indennizzabili, salvo il caso in cui il "genitore solo" abbia un reddito sotto soglia.

Nel caso in cui 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 e l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. Il provvedimento di affidamento è trasmesso all'Inps a cura del Pubblico Ministero, ma nella domanda telematica di congedo parentale è, comunque, possibile comunicare gli elementi identificativi del provvedimento di affidamento esclusivo. Lo *status* di "genitore solo" sussiste:

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



## STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

In caso di lavoratrice con 2 rapporti di lavoro dipendente *part-time*, qualora sia disposta l'interdizione prorogata su uno solo degli stessi, la lavoratrice madre può, comunque, fruire di congedo parentale sull'altro rapporto di lavoro anche negli stessi giorni.

Il lavoratore che sia contemporaneamente titolare di 2 rapporti di lavoro dipendente *part-time* di tipo orizzontale può astenersi a titolo di congedo parentale da uno dei rapporti di lavoro proseguendo l'attività lavorativa sull'altro rapporto in essere. In tal caso, ai fini del computo dei mesi di congedo parentale, l'assenza, benché limitata a uno dei rapporti di lavoro, si considera per l'intera giornata.

È possibile indennizzare, nei nuovi limiti previsti dalla normativa vigente, i periodi di congedo parentale fruiti a partire dal 13 agosto 2022, ancorché successivi alla fruizione di periodi di congedo parentale non indennizzati antecedenti a tale data.

#### Esempio 1

Prima del 13 agosto 2022:

- la madre lavoratrice dipendente ha fruito di 6 mesi di congedo parentale indennizzato;
- il padre lavoratore dipendente ha fruito di 1 mese e 13 giorni di congedo parentale non indennizzato.

Dal 13 agosto 2022:

- la madre non può più fruire di congedo, avendo raggiunto il limite massimo di fruizione individuale (6 mesi);
- il padre può fruire ancora di 3 mesi di congedo indennizzato e 17 giorni di congedo non indennizzato (se ha reddito individuale sopra la soglia).

#### Esempio 2

Prima del 13 agosto 2022:

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

Dal 13 agosto 2022:

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

#### ⇒ *Iscritti alla Gestione separata*

È stato ampliato l'arco temporale di fruizione del congedo parentale da 3 fino a 12 anni di vita, o dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione/affidamento preadottivo, ed è stato riconosciuto a ciascun genitore il diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibili all'altro genitore, e a entrambi i genitori il diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati, in alternativa tra loro, per un periodo complessivo di coppia di massimo 9 mesi.

Non spettano periodi di congedo parentale non indennizzati e il congedo non è fruibile in modalità oraria. Non è, altresì, prevista la tutela del "genitore solo".

Le indicazioni aggiornate alla luce dei nuovi limiti introdotti sono le seguenti:

- la fruizione del congedo parentale effettuata nei primi 12 anni di vita (o dall'ingresso in famiglia) del minore dev'essere indennizzata solo a condizione che risulti effettivamente accreditata almeno una





mensilità di contribuzione con aliquota piena nei 12 mesi precedenti l'inizio di ogni periodo indennizzabile di congedo parentale richiesto (l'automaticità delle prestazioni non opera mai per la fruizione del congedo parentale);

- qualora il congedo parentale sia fruito nel primo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia) del minore e non si riscontri la sussistenza del requisito contributivo di cui al precedente punto, l'indennità può, comunque, essere riconosciuta se il richiedente aveva titolo all'indennità di maternità o paternità, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa.

#### ⇒ Padri lavoratori autonomi

Per la prima volta, anche ai padri lavoratori autonomi è riconosciuto il diritto a 3 mesi di congedo parentale, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore. Per ogni bambino il limite massimo di fruizione del congedo parentale per un genitore lavoratore autonomo è di 3 mesi.

L'indennità (30% della retribuzione convenzionale) è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa, che comporta la sospensione dell'obbligo contributivo solo per i mesi solari interi (ad esempio, per un periodo di congedo parentale dal 20 settembre al 19 dicembre, è consentito sospendere il versamento del contributo obbligatorio lvs per i soli mesi di ottobre e novembre).

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

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

I padri lavoratori autonomi dello spettacolo possono fruire del congedo parentale durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro dello spettacolo, senza alcun requisito contributivo.

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

I padri lavoratori autonomi possono fruire del congedo parentale solo dal 13 agosto 2022.

| Riepilogo dei limiti di coppia e individuali |  |  |   |
|--|--|--|---|
| Lavoratori dipendenti                        |  |  |   |
| Situazione                                   | Istituto   | Ante riforma   | Post riforma  |
| Entrambi i genitori                          | Totale dei mesi di congedo spettanti                 | 10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia    |   |
|  | Mesi di congedo indennizzato                         | 6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia                   | 9 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia                   |
|  | Mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia | 10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia | 10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia |
|  | Totale dei mesi di                                   | 6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia                      |   |





## CICLO MENSILE VERDE

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <b>Genitore madre</b>                        | congedo spettanti                                    |  |   |
|  | Mesi di congedo indennizzato                         | 6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia                           | 3 + 3 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia   |
|  | Mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia | 6 mesi indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia                           | 6 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia   |
| <b>Genitore padre</b>                        | Totale dei mesi di congedo spettanti                 | 6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia              |   |
|  | Mesi di congedo indennizzato                         | 6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia                           | 3 + 3 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia   |
|  | Mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia | 6 mesi (elevabili a 7) indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia           | 6 mesi (elevabili a 7) indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia                                   |
| <b>Genitore solo</b>                         | Totale mesi di congedo spettanti                     | 10 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia                             | 11 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia  |
|  | Mesi di congedo indennizzato                         | 6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia                           | 9 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia   |
| <b>Genitore solo con reddito sottosoglia</b> | Totale mesi di congedo spettanti                     | 10 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia                             | 11 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia  |
|  | Mesi di congedo indennizzato                         | 10 mesi indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia                          | 11 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia  |
| <b>Iscritti alla Gestione separata</b>       |  |  |   |
| <b>Genitore madre</b>                        |  | 6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano 0 mesi)   | 3 + 3 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni)   |
| <b>Genitore padre</b>                        |  | 6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano 0 mesi) | 3 + 3 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni) |
| <b>Entrambi i genitori</b>                   |  | 6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia                              | 9 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia  |

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

|                  |                         |   |
|------------------|-------------------------|---|
| Madre dipendente | Padre Gestione separata | Per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale, per un totale di 9 mesi di congedo indennizzato per entrambi i genitori.<br>Nel caso in cui il padre fruisca di 6 mesi di congedo parentale, la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di altri 2 mesi di congedo |
|------------------|-------------------------|---|





## PERIODI INDENNIZZABILI

|                         |                         |  |
|-------------------------|-------------------------|--|
|                         |                         | parentale non indennizzato (salvo che la stessa abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Ago).  |
|                         | Padre autonomo          | Per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori.<br>Il limite individuale del padre autonomo è di 3 mesi.   |
| Padre dipendente        | Madre Gestione separata | Per ogni minore, se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale (di cui 6 indennizzati), la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale, per un totale di 9 mesi di congedo indennizzato per entrambi i genitori.<br>Nel caso in cui, invece, la madre fruisca di 6 mesi di congedo parentale, il padre può fruire di 3 mesi di congedo indennizzato e di altri 2 mesi non indennizzati (salvo che lo stesso abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Ago). |
|                         | Madre autonoma          | Per ogni minore, se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale (di cui 6 indennizzati), la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 10 mesi per entrambi i genitori.<br>Il limite individuale della madre autonoma è di 3 mesi.   |
| Madre Gestione separata | Padre autonomo          | Per ogni minore, se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori.<br>Il limite individuale del padre autonomo è di 3 mesi.   |
| Padre Gestione separata | Madre autonoma          | Per ogni minore, se il padre fruisce di 6 mesi di congedo parentale, la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori.<br>Il limite individuale della madre autonoma è di 3 mesi.  |

**Periodi indennizzabili di maternità anticipata per gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome**

È stata introdotta la possibilità di indennizzare periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto, in caso di gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome. Per potere indennizzare tali periodi, la lavoratrice autonoma deve produrre all'Inps l'accertamento medico dell'Asl, che individua il periodo indennizzabile per i casi di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (articolo 17, comma 3, D.Lgs. 151/2001, escluse le casistiche di indennità per mansioni di cui alle lettere b) e c)).

Se il periodo indennizzabile dovesse ricadere parzialmente o totalmente nel consueto periodo indennizzabile di maternità (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto), la nuova tutela è assorbita in quella ordinaria.

Per potere indennizzare i "periodi antecedenti di maternità" è necessaria la sussistenza della regolarità contributiva del periodo stesso, ma non è necessaria l'astensione dall'attività lavorativa e la relativa indennità è calcolata ed erogata con le stesse modalità previste per i consueti periodi di tutela della maternità delle lavoratrici autonome.

Possono essere indennizzati i soli periodi dal 13 agosto 2022.





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

## COMUNICAZIONI DI LAVORO AGILE AL 1° GENNAIO 2023

Il Ministero del lavoro informa, con notizia del 24 novembre 2022, che, considerata la necessità di garantire a tutti i soggetti obbligati e abilitati la possibilità di adeguarsi alle modalità definite dal D.M. 149/2022, per assolvere agli obblighi di comunicazione previsti dall'articolo 23, comma 1, L. 81/2017, il termine per l'adempimento fissato al 1° dicembre 2022 si intende differito al 1° gennaio 2023. Inoltre, dal 15 dicembre 2022 sarà resa disponibile una modalità alternativa per l'inoltro massivo delle comunicazioni di lavoro agile mediante l'applicativo informatico, che consentirà, tramite un *file excel*, di assolvere ai predetti obblighi in modo più semplice e veloce.







## SANZIONI PER MANCATA ATTUAZIONE FORMAZIONE LAVORATORI IN CIGS

È stato pubblicato nella G.U. n. 253/2022, il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 2 agosto 2022, che dispone i criteri e le modalità per l'accertamento sanzionatorio di mancata attuazione dell'obbligo formativo da parte del lavoratore in costanza delle integrazioni salariali straordinarie.

Ciò segue il decreto del 28 settembre 2022, che introduceva le regole per l'attuazione dei percorsi formativi e di riqualificazione professionale per i lavoratori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale straordinari finalizzati allo sviluppo di competenze per agevolare il riassorbimento lavorativo o migliorare l'occupabilità. La mancata partecipazione del lavoratore, senza giustificato motivo, alla formazione prevista, comporta l'irrogazione di specifiche sanzioni:

- mancata partecipazione nella misura compresa tra il 25% e il 50%: decurtazione di 1/3 delle mensilità di trattamento di integrazione salariale straordinario;
- mancata partecipazione nella misura compresa tra il 50% e l'80%: decurtazione della metà delle mensilità del trattamento di integrazione salariale straordinario;
- mancata partecipazione in misura superiore all'80%: decadenza dal trattamento di integrazione salariale.

I motivi che possono esonerare i lavoratori dalla partecipazione ai corsi proposti sono quelli specificatamente indicati dal Decreto stesso ovvero:

- documentato stato di malattia o di infortunio;
- servizio civile o di leva o richiamo alle armi;
- stato di gravidanza, per i periodi di astensione previsti dalla legge;
- citazioni in Tribunale, a qualsiasi titolo, dietro esibizione dell'ordine di comparire;
- gravi motivi familiari documentati e/o certificati;
- casi di limitazione legale della mobilità personale;
- ogni altro comprovato impedimento oggettivo e/o causa di forza maggiore, cioè ogni fatto o circostanza che impedisca al soggetto di partecipare alle iniziative di formazione e/o riqualificazione, senza possibilità di alcuna valutazione di carattere soggettivo o discrezionale da parte di quest'ultimo.

Sarà compito del servizio ispettivo accertare, nel corso delle verifiche presso le aziende, il concreto svolgimento della formazione secondo i programmi predisposti dall'ente formatore. Qualora venissero accertate violazioni sarà l'ispettore, fatti salvi i casi di giustificato motivo, a contestarlo al lavoratore dandone, nel contempo, comunicazione all'Inps.



## SANZIONI COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE E MAXISANZIONE LAVORO NERO

L'INL, con parere n. 2089/2022, ha fornito chiarimenti circa l'applicazione della sanzione in materia di collocamento ordinario nelle ipotesi di contestazione di maxisanzione.

L'Ispettorato, innanzitutto, ricorda come l'articolo 3, comma 3-*quinques*, D.L. 12/2002, comprenda tra le sanzioni da non applicare, in caso di irrogazione contestuale della maxisanzione, quelle previste dall'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 276/2003.

La disposizione in questione sanziona, tra l'altro, anche l'omessa comunicazione di cessazione e anche tale sanzione non troverà applicazione in caso di contestazione della maxisanzione: tuttavia, la violazione riferita all'omessa comunicazione di cessazione potrà dirsi assorbita solo nell'ipotesi in cui il rapporto oggetto di accertamento si sia svolto dall'inizio alla fine completamente "in nero".

Diversamente, quando il rapporto sia iniziato in modo irregolare e, successivamente, sia proseguito in modo regolare sino alla sua conclusione – e sia quindi "emerso" anche in ragione di accertamento ispettivo – l'omissione della successiva comunicazione di cessazione del rapporto sarà sanzionabile ai sensi dell'articolo 21, L. 264/1949.



## AUMENTO EX TUR – INDICAZIONI INPS E INAIL

Come noto, la Bce ha nuovamente innalzato il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tur), per un valore pari a 75 punti base; detto tasso è ora passato al 2%. Tale incremento produce alcuni effetti per i datori di lavoro; sia l'Inps che l'Inail sono, quindi, intervenuti, in via amministrativa, per chiarire tali effetti.

### **Inps, circolare n. 124/2022**

L'Istituto previdenziale fa subito notare come tale variazione incida sulla determinazione del tasso di dilazione e di differimento, da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione, nonché sulla misura delle sanzioni civili.

Per quanto concerne gli interessi di dilazione, collegati a una rateizzazione dei debiti previdenziali, viene evidenziato come il tasso annuo, per le rateazioni presentate a decorrere dal 2 novembre 2022, risulti pari al tasso dell'8%.

Da tenere conto che i piani di ammortamento, già emessi e notificati ai datori di lavoro sulla base del tasso di interesse precedentemente in vigore, non subiranno modifiche.

Il nuovo tasso pari all'8% sarà, invece, applicato a partire dalla contribuzione relativa al mese di ottobre 2022, per i casi in cui sia autorizzato un differimento del termine di versamento.

Riguardo alle sanzioni civili, emergenti nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi, viene evidenziato che il loro nuovo ammontare sarà pari al 7,50% in ragione d'anno (ossia tasso del 2% maggiorato di 5,5 punti). Si fa notare come tale valore sia valido anche per i casi di regolarizzazione spontanea dell'omissione contributiva, con denuncia effettuata prima di contestazioni o richieste dell'ente, purché entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi stessi, con versamento del dovuto entro 30 giorni dalla denuncia medesima.

Stessa considerazione, circa l'applicabilità del nuovo tasso, vale per i casi di mancato o ritardato pagamento di contributi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo.

L'Istituto ricorda, infine, che per i casi di evasione contributiva resta valevole la misura della sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30%, nel limite del 60% dell'importo dei contributi non corrisposti entro la scadenza di legge.

In caso di procedure concorsuali, il CdA Inps ebbe modo di stabilire che le sanzioni ridotte dovranno essere calcolate nella misura del Tur, oggi tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema. Nell'ipotesi di evasione contributiva, la misura delle sanzioni è pari al predetto tasso aumentato di 2 punti. Il CdA ha stabilito, inoltre, che tale riduzione sia subordinata alla condizione preliminare dell'avvenuto integrale pagamento dei contributi e delle spese.

Con la stessa deliberazione è stato, altresì, disposto che il limite massimo della riduzione non può essere inferiore alla misura dell'interesse legale e che, pertanto, *“qualora il tasso del TUR scenda al di sotto del tasso degli interessi legali, la riduzione massima sarà pari al tasso legale, mentre la minima sarà pari all'interesse legale maggiorato di due punti”*.

Tenuto conto che, per effetto della decisione della Bce, il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali (ex Tur) è adesso superiore all'interesse legale in vigore dal 1° gennaio 2022 (pari al 1,25% in ragione d'anno), a decorrere dal 2 novembre 2022 la riduzione delle sanzioni opererà





STUDIO NEGRI E ASSOCIATI

sulla base della misura dell'ex Tur, oggi tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema, pari al 2%.

### **Inail, circolare n. 41/2022**

L'Istituto fa presente che, a fronte della citata decisione della Bce, il tasso di interesse per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi e accessori sarà pari all'8%.

Anche l'Inail evidenzia che i piani di ammortamento relativi a istanze di rateazione, presentate a far data dal 2 novembre 2022, saranno determinati applicando il suddetto tasso di interesse. Nulla varia, invece, per le rateazioni in corso, per le quali restano validi i piani di ammortamento già determinati, con applicazione del tasso di interesse in vigore alla data di presentazione dell'istanza stessa.

Riguardo alle sanzioni, viene ricordato che, nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, è applicata una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema maggiorato di 5,5 punti; con le novità intervenute, quindi, sarà applicato il tasso del 7,50%. Resta fermo che la sanzione civile non può essere superiore al 40% dell'importo dei premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

Le ipotesi applicative sono le medesime già in precedenza menzionate dalla circolare Inps (omissione contributiva, regolarizzazione contributiva a certe condizioni, sussistenza di incertezze normative).





## ESONERO CONTRIBUTIVO DEL 50% A FAVORE DELLE MAMME LAVORATRICI

L'Inps, con messaggio n. 4042/2022, ha fornito ulteriori indicazioni operative in merito all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nella misura del 50%, a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro previsto dall'articolo 1, comma 137, L. 234/2021.

L'Istituto ha precisato che:

- l'agevolazione in trattazione trova applicazione a partire dalla data del rientro effettivo al lavoro della lavoratrice, purché lo stesso avvenga tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022. Le possibili cause che posticipino il rientro effettivo al lavoro (quali, a titolo esemplificativo, ferie, malattia, permessi retribuiti), purché collocate, analogamente a quanto specificato in premessa, senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio, determinano lo slittamento in avanti del *dies a quo* di decorrenza dell'esonero, sempre a condizione che il rientro si verifichi entro il 31 dicembre 2022;
- l'esonero in oggetto dev'essere calcolato a decorrere dalla data di rientro effettivo. Nelle ipotesi di rientri inframensili, l'esonero, nell'ultimo mese di spettanza, dev'essere calcolato fino alla data di scadenza dell'anno di agevolazione previsto dalla legge. La determinazione della quota di imponibile oggetto di sgravio, nelle ipotesi di rientro nel posto di lavoro inframensile, dovrà essere effettuata in relazione agli eventi intercorsi nel mese di rientro;
- l'esonero in trattazione è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro. È ammessa la cumulabilità con l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali lvs a carico del lavoratore, previsto per l'anno 2022 nella misura di 0,8 punti percentuali per il periodo gennaio 2022-giugno 2022 e di 2 punti percentuali per il periodo luglio 2022-dicembre 2022. La suddetta cumulabilità opera sull'intero ammontare della contribuzione a carico del dipendente.