il nuovo modo
di fare formazione

JOBS ACT E DINTORNI

9° GIORNATA

- ***Esonero Contributivo***
  I nuovi chiarimenti INPS e le modifiche per il 2016
- ***Congedi Parentali***
- ***Disabili***
- ***Il nuovo Ispettorato Nazionale del Lavoro***
- ***Legge di Stabilità 2016: anticipazioni in materia di lavoro***

Esonero Contributivo

I nuovi chiarimenti INPS e le modifiche per il 2016

- *L. n. 190/2014*
- *Inps, Circolare del 29 gennaio 2015, n. 17/2015*
- *Inps, Messaggio 13 febbraio 2015, n.1144*
- *Inps, Messaggio 06 marzo 2015, n.1689*
- *Lettera circolare del Ministero del Lavoro del 17 giugno 2015, n. 9960*
- *Nota Ministero del Lavoro del 06 agosto 2015, n. 12672*
- *Inps, messaggio 23 ottobre 2015, n. 6533*
- *Inps, Circolare del 03 novembre 2015, n. 178/2015*
- *Interpello del 05 novembre 2015, n. 25*
- *Inpgi, Circolare n. 7 del 6 novembre 2015*

art. 1, co. 118, L. n. 190/2014

Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, **ai datori di lavoro privati (anche non imprenditori)** che procedano, dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015, a nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro

art. 1, co. 119, L. n. 190/2014

Il beneficio si applica anche ai datori di lavoro del settore agricolo, con riferimento alle assunzioni, decorrenti dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ancorché con misure, condizioni e modalità di finanziamento specifiche

Ancora, considerata la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, l'esonero contributivo triennale spetta **anche alle nuove assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione**, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Inps, circolare n. 17/2015

Soggetti beneficiari dell'esonero contributivo

In particolare, il beneficio in oggetto si applica a:

- i datori di lavoro privati aventi natura di impresa, intendendo per tali coloro che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi (art. 2082 cc), idonea a ricavare dalla cessione di tali beni o servizi entrate superiori ai costi di produzione o quantomeno ciò che occorre per compensare i fattori produttivi impiegati e, quindi, a perseguire tendenzialmente il pareggio di bilancio (Corte di Cassazione, sentenza 11 aprile 1994, n. 3353);

- gli enti pubblici economici (EPE), visto che gli stessi, seppur dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica come sopra definita, in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati operanti nel medesimo settore (Inps, circolare n. 40 del 20 febbraio 1996);

- gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;

- i datori di lavoro non imprenditori, quali, ad esempio: associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, **studi professionali**, etc..

Ai fini dell'accesso al beneficio, non assume rilievo la circostanza che il datore di lavoro privato sia tenuto ad assicurare i lavoratori all'Assicurazione Generale Obbligatoria Inps ovvero ai fondi esonerativi, esclusivi o sostitutivi del predetto regime generale.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

L'esonero contributivo triennale, infatti, è applicabile anche ai datori di lavoro che non rientrano nel novero delle amministrazioni pubbliche (art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 165/2001), ma che sono tenuti ad assolvere gli obblighi contributivi verso le Casse della Gestione Dipendenti Pubblici (CPDEL, CPI, CPS, CPUG, CTPS: regimi esclusivi dell'AGO), nonché ai datori di lavoro che assumono lavoratori assicurati all'INPGI (regime sostitutivo dell'AGO) (Inps, circolare 03 novembre 2015, n. 178).

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Rapporti incentivati

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ancorché in regime di part-time, instaurati con decorrenza dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015.

Nel novero delle tipologie contrattuali incentivate rientrano anche (**Inps, circolare n. 17/2015**):

- il lavoro ripartito o job sharing a tempo indeterminato (artt. da 41 a 45, D.Lgs. n. 276/2003), purché le condizioni per l'applicazione dell'esonero siano siano riferibili ad ambedue i rapporti di lavoro (**abrogato dal D.Lgs. 81/2015)**

- i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati con soci lavoratori di cooperativa (L. n. 142/2001);

- le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione;

- con personale avente qualifica dirigenziale, ancorché la disciplina legislativa del rapporto di lavoro sia caratterizzata da profili di specificità, con particolare riguardo alla discrezionalità riconosciuta al datore di lavoro di recedere ad nutum.

Di contro, il medesimo non si applica per i contratti di

(Inps, circolare n. 17/2015):

- apprendistato;

- lavoro domestico;

- lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato. Del resto, il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di una indennità di disponibilità, costituisce in ogni caso una forma contrattuale concepita per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo; diversamente, la ratio della norma istitutiva dell'esonero contributivo è quella di promuovere forme di occupazione stabile.

Requisiti

Il datore di lavoro, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale, che assuma lavoratori a tempo indeterminato, nel periodo decorrente dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015, ha diritto all'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, **a condizione che** (art. 1, co. 118, L. n. 190/2014; Inps, circolare n. 17/2015):

1. ***non si tratti di lavoratori che nei 6 mesi precedenti l'assunzione siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro.***

Ciò vale anche se il precedente contratto sia stato di apprendistato, di lavoro domestico o a scopo di somministrazione.

Di contro, non costituisce causa ostativa al riconoscimento del beneficio un eventuale precedente rapporto di lavoro con contratto intermittente;

Lavoro all'estero

La sussistenza del requisito va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera. Pertanto, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero nei 6 mesi precedenti l'assunzione non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

In merito si ritiene, tuttavia, che la nozione di lavoro a tempo indeterminato propria del nostro ordinamento possa non coincidere con quella di altri Paesi stranieri. Pertanto, nel caso di assunzione di lavoratori che hanno prestato in precedenza attività lavorativa all'estero, al fine di godere dell'esonero contributivo triennale, si dovrà valutare se il rapporto di lavoro estero si sia svolto con un contratto a tempo indeterminato così come definito dalla legislazione italiana

Risoluzione in periodo di prova/dimissioni

Altresì, la condizione è rilevante anche laddove il precedente rapporto di lavoro, intercorso nei 6 mesi precedenti l'assunzione, sia stato risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Rapporti di lavoro nei 6 mesi precedenti

Infine, lo svolgimento nei 6 mesi precedenti di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, il rapporto di collaborazione a progetto, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, non impedisce l'accesso all'incentivo

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

2. *nell'arco dei 3 mesi antecedenti il 1° gennaio 2015 (data di entrata in vigore della L. n.190/2014), il lavoratore assunto non avesse già avuto rapporti a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro ovvero con società da questi controllate o a questi collegate (art. 2359 c.c.), ovvero facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore medesimo o che presentino assetti proprietari coincidenti sotto il profilo sostanziale;*

Lavoro intermittente

In merito al lavoro intermittente viene chiarito che può essere assunto usufruendo dell'esonero contributivo triennale il lavoratore che nel trimestre 1° ottobre - 31 dicembre 2014 abbia avuto un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro (o con altro datore di lavoro a lui collegato o controllato). Infatti, il lavoro intermittente, anche se viene corrisposta l'indennità di disponibilità, ha natura discontinua e la prestazione lavorativa è soggetta (con l'eccezione di alcuni settori) al vincolo delle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

3. *il lavoratore non deve avere avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato ai sensi della norma istitutiva dell'esonero (art. 1, co. 118, Legge di stabilità 2015), con lo stesso datore di lavoro che assume.*

Precedente rapporto agevolato

Al riguardo l'Istituto chiarisce che l'esonero è escluso anche nel caso in cui l'agevolazione sia stata usufruita da una società controllata dal datore di lavoro o questi collegata, o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, al momento della nuova assunzione.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

4. *Ovviamente, poi, il datore di lavoro che assume deve essere in possesso della regolarità contributiva (DURC), rispettare gli accordi ed i contratti collettivi, anche di secondo livello, e non deve aver violato le norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (art. 1, commi 1175 e 1176, L. n. 296/2006).*

Datori di lavoro del settore agricolo

L'esonero contributivo si applica anche alle assunzioni a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato, dei lavoratori agricoli (art. 1, co. 119, L. n. 190/2014), i quali:

- non risultino occupati nel corso dell'anno 2014, in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo. Ciò vale anche se il precedente rapporto è di apprendistato o a scopo di somministrazione. Non è rilevante è invece lo svolgimento di un precedente rapporto di lavoro con contratto a chiamata o intermittente.

La sussistenza del requisito va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

- e non risultino iscritti negli elenchi nominativi dell'anno 2014 per un numero di giornate di lavoro pari o superiore a 250 giornate, in qualità di lavoratori a tempo determinato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo.

Peraltro, in linea con la prassi previdenziale, la nozione di rapporti di lavoro agricolo si riferisce esclusivamente ai rapporti di lavoro instaurati con gli operai del settore agricolo.

Dunque, ai fini dell'esonero in parola, ai rapporti di lavoro con dirigenti, quadri e impiegati del settore agricolo si applica la disciplina generale (art. 1, co. 118, Legge di stabilità 2015; Inps, circolare n. 17/2015).

Condizioni generali Riforma Fornero

In ossequio poi agli altri principi stabiliti dalla Riforma Fornero (art. 4, co. 12, lettere b), c) e d), L. n. 92/2012) in tema di assunzioni agevolate, il beneficio non è spettante ove ricorra una delle seguenti condizioni (Inps, circolare n. 17/2015):

- l'assunzione, ovvero l'utilizzazione mediante contratto di somministrazione, violi il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato nell'ambito di un rapporto a tempo indeterminato ovvero cessato da un rapporto a termine;

- il datore di lavoro, ovvero l'utilizzatore con contratto di somministrazione, sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga nella medesima unità produttiva in cui avviene l'assunzione o l'utilizzazione, e sempre che queste ultime non siano finalizzate all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle in possesso dei lavoratori interessati dai predetti provvedimenti;

- l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

Detta condizione di esclusione rileva anche per l'utilizzatore del lavoratore somministrato, sicché nel caso in cui quest'ultimo, nell'arco dei 6 mesi precedenti la somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore, per la nuova assunzione il datore di lavoro (agenzia di somministrazione) non può fruire dell'esonero contributivo.

Assunzione scaturente da norme di legge o del contratto collettivo

In deroga invece a quanto previsto dalla Riforma Fornero (art. 4, co. 12, lett. a), L. n. 92/2012), la condizione ostativa per cui un incentivo all'assunzione non spetta ove la medesima costituisca attuazione di un obbligo che scaturisce da norme di legge o del contratto collettivo di lavoro, **non trova applicazione**.

Evidentemente, perché essa è preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse finanziare, mentre la norma in oggetto (art. 1, co. 118, L. n. 190/2014) è finalizzata a creare "nuova occupazione" e, in particolare, a promuovere la massima espansione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

In questa prospettiva, la specifica regolamentazione introdotta con la Legge di stabilità 2015 reca disposizioni speciali che prevalgono sul principio generale di cui alla Riforma Fornero (art. 4, co. 12, lett. a), L. n. 92/2012).

Orbene, può fruire dell'esonero contributivo anche il datore di lavoro privato che (Inps, circolare n. 17/2015):

- in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 5, comma 4-quater, del Decreto Legislativo n. 368/2001, assuma a tempo indeterminato il lavoratore con il quale, nel corso dei 12 mesi precedenti, ha avuto **uno o più rapporti di lavoro a termine** per un periodo complessivo di attività lavorativa **superiore a 6 mesi**;

- **trasformi** un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato;

- in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 47, comma 6, della Legge n. 428/1990, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, **entro un anno** dalla data del **trasferimento aziendale**, assuma a tempo indeterminato i lavoratori a termine che non siano passati alla sue dipendenze.

Contratto di lavoro a scopo di somministrazione

- **In applicazione del principio di cumulo** (art. 4, co. 13, L. n. 92/2012), l'esonero contributivo in oggetto opera in forma unitaria per i periodi in cui il lavoratore abbia prestato l'attività in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro subordinato a tempo indeterminato o somministrato, purché ovviamente i relativi rapporti di lavoro siano instaurati nel rispetto dei requisiti fissati dal quadro normativo.

Pertanto, l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore che ha già prestato la sua opera presso il datore di lavoro nella qualità di lavoratore somministrato, godendo dell'esonero contributivo in oggetto, fruisce dell'esonero contributivo triennale **per il periodo che dovesse residuare (Inps, circolare n. 17/2015).**

Riordino degli incentivi all'occupazione

Art. 31 D.Lgs. 150/2015

(Principi generali di fruizione degli Incentivi)

Jobs Act (D.Lgs. 150/2015, art. 31, comma 1)	**Legge Fornero (Legge 92/2012, art. 4, comma 12)**
Gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione.	Gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione.

Riordino degli incentivi all'occupazione

Art. 31

Jobs Act (D.Lgs. 150/2015, art. 31, comma 1)	**Legge Fornero (Legge 92/2012, art. 4, comma 12)**
Gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;	Gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

Riordino degli incentivi all'occupazione

Art. 31

Jobs Act (D.Lgs. 150/2015, art. 31, comma 1)	**Legge Fornero (Legge 92/2012, art. 4, comma 12)**
Gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione **di lavoratori inquadrati ad un livello diverso** da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;	Gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate in una diversa unità produttiva;

Riordino degli incentivi all'occupazione

Art. 31

Jobs Act (D.Lgs. 150/2015, art. 31, comma 1)	**Legge Fornero (Legge 92/2012, art. 4, comma 12)**
Gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;	Gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

Riordino degli incentivi all'occupazione

Art. 31

Principio del Cumulo

Il comma 2 dell'art. 31 - che riproduce il disposto dell'abrogato comma 13 dell'art. 4 della Legge 92/2012 - stabilisce che:

Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, (…) salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Riordino degli incentivi all'occupazione

Art. 31

Inoltro tardivo di comunicazioni telematiche

3. *L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.*

Casi particolari

1. Rapporti di lavoro part time a tempo ind. plurimi

Con riferimento ai rapporti di lavoro part time a tempo indeterminato, l'esonero, nei limiti e alle condizioni previste, spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima.

In caso di assunzioni differite, il datore di lavoro perderebbe, infatti, con riguardo al secondo rapporto di lavoro part-time, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

2. Trasferimento d'azienda

In caso di trasferimento di azienda, la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù del fatto che il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano (art. 2112 c.c.)

MLPS Interpello n. 25 del 05/11/2015

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

3. Cessione del contratto

Anche nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato (art. 1406 c.c.) con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio già riconosciuto al datore di lavoro cedente può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

4. Appalto di Servizi

L'incentivo <u>non spetta</u> qualora i lavoratori già titolari di un rapporto a tempo indeterminato transitino dal cedente al subentrante nei casi di cambi di appalto di servizi, nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva che disciplina tali rapporti, preveda, per i casi di cessazione dell'appalto cui sono adibiti i dipendenti, una procedura idonea a consentire l'assunzione degli stessi alle dipendenze dell'impresa subentrante, mediante la costituzione ex novo di un rapporto di lavoro con un diverso soggetto

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Attività ispettiva

Al fine di identificare i casi di indebita fruizione del beneficio contributivo, il personale ispettivo è chiamato ad effettuare specifiche azioni volte a contrastare le varie fattispecie, anche sulla base di intese con le sedi territoriali dell'Inps.

In particolare, qui il riferimento è alle **imprese committenti che disdettano contratti di appalto** che interessano numerosi lavoratori i quali, trascorso un periodo di almeno 6 mesi in cui continuano a prestare la medesima attività attraverso un contratto di somministrazione, vengono assunti a tempo indeterminato da una terza impresa appaltatrice, talvolta costituita appositamente, per godere del beneficio suddetto e garantire al committente notevoli risparmi **(Lettera circolare del Ministero del lavoro del 17 giugno 2015, n. 9960).**

Misura del beneficio

L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (art. 1, co. 118, L. n. 190/2014).

Nel dettaglio, l'esonero contributivo è pari ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con eccezione delle seguenti forme di contribuzione (Inps, circolare n. 17/2015):

- premi e i contributi dovuti all'**INAIL**;
- contributo al **Fondo di Tesoreria INPS**;
- contributo ai **Fondi di solidarietà bilaterali** e al **Fondo di solidarietà residuale**.

Altresì, in assenza di specifiche previsioni di legge, vanno escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni

- **che non hanno natura previdenziale**
- **e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.**

In questa prospettiva, non sono soggette all'esonero (Inps, circolare n. 178/2015):

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

- il contributo dello **0,20%** per la garanzia sul **finanziamento della Qu.I.R.**;
- il contributo dello **0,30%** della retribuzione imponibile, destinato, in relazione ai datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei **Fondi interprofessionali** per la formazione continua;
- il contributo di **solidarietà del 10%** sui versamenti destinati alla **previdenza complementare** e/o ai fondi di **assistenza sanitaria**;
- il contributo di **solidarietà del 5%** (di cui 2,50% a carico ditta e 2,50% a carico lavoratore) per **i lavoratori dello spettacolo**;
- il contributo di **solidarietà dell'1,20%,** (di cui 0,60% a carico del datore di lavoro e 0,60% a carico del lavoratore) per gli **sportivi professionisti.**

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

È invece soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo triennale il **contributo aggiuntivo IVS dello 0,50%** della retribuzione imponibile (di cui all'articolo 3, comma 15, della Legge 297/1982) trattandosi di contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro. Come noto, tale contribuzione, versata dal datore di lavoro, viene successivamente detratta dall'ammontare della quota di trattamento di fine rapporto del lavoratore. In caso di applicazione dell'esonero al versamento del contributo aggiuntivo IVS dello 0,50% il datore di lavoro **non deve dunque abbattere la quota annua del TFR del lavoratore.**

Nel caso in cui, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 8.060 euro, lo sgravio sul contributo aggiuntivo IVS dello 0,50% sia parziale, l'abbattimento della quota annua del TFR del lavoratore deve avvenire in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Nei casi di **trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione** dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012, che regola, nei predetti casi, la **restituzione del contributo addizionale** di cui al comma 28. Si ricorda che, nei casi di stabilizzazione dei rapporti a termine entro sei mesi dalla relativa scadenza, la restituzione del contributo addizionale opera con l'applicazione delle decurtazioni previste dall'ultimo periodo del sopra citato comma 30: i mesi di restituzione del contributo addizionale sono ridotti sulla base dei mesi intercorsi fra la scadenza del rapporto a termine e l'assunzione con contratto a tempo indeterminato

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Pertanto, la **restituzione piena del contributo addizionale** NASPI ricorrerà solamente nei casi di trasformazione del contratto a termine nonché in quelli di stabilizzazione intervenuta il mese successivo a quello di scadenza del contratto a termine. Negli altri casi opererà la contrazione prevista dall'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

L'INPS ricorda che l'esonero opera sulla contribuzione effettivamente dovuta e analizza l'ipotesi di applicazione delle **misure compensative** di cui all'art. 10, comma 2 e 3 del D.Lgs n. 252/2005. Come noto, con l'entrata in vigore della Riforma sulla Previdenza Complementare il legislatore ha introdotto una serie di misure compensative per le imprese che versano il TFR ai fondi di previdenza complementari ovvero al Fondo di Tesoreria dell'INPS. In particolare è previsto l'esonero:

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

- dal versamento al Fondo Garanzia TFR (finanziato con uno specifico contributo, totalmente a carico del datore di lavoro, pari allo 0,20% per le aziende iscritte all'INPS, 0,40% per i dirigenti di aziende industriali, 0,30% per i giornalisti iscritti all'INPGI);
- dal versamento dei contributi sociali a carico dei datori di lavoro, dovuti alla gestione delle prestazioni temporanee, per ciascun lavoratore (misura fissata dal 2014 nello 0,28%), applicato nella stessa percentuale di TFR maturando conferito alle forme pensionistiche complementari e al Fondo Tesoreria.

Da ultimo la Legge di Stabilità 2015 ha previsto l'esonero dal versamento del contributo al Fondo di Garanzia per il TFR anche per i datori di lavoro che liquidano la Qu.I.R., nella stessa percentuale di TFR liquidato mensilmente.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Al riguardo **l'INPS chiarisce** che l'esonero contributivo triennale è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, **al netto** delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

L'esonero non può essere superiore alla **misura massima di 8.060,00** euro su base annua, adeguata in relazione ai rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale o misto), sulla base della minor durata dell'orario di lavoro rispetto a quella stabilita dalla legge o dalla contrattazione.

La soglia massima di esonero va **riferita al periodo di paga mensile** ed è pari a euro 671,66 (euro 8.060,00 / 12); per i rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, questa va **riproporzionata** assumendo a riferimento la misura di euro 22,08 (euro 8.060,00 / 365 gg.) **per ogni giorno di fruizione.**

La **contribuzione eccedente** la predetta soglia mensile può formare comunque oggetto di esonero nel corso di ogni anno solare del rapporto agevolato, nel **rispetto della soglia massima** pari a euro 8.060,00 su base annua.

Se in un determinato mese spetta un beneficio superiore alla soglia massima mensile, l'eccedenza può essere esposta nel mese corrente e nei mesi successivi e comunque rispettivamente entro il primo, il secondo e il terzo anno di durata del rapporto di lavoro, fermo restando il rispetto della soglia massima di esonero contributivo alla data di esposizione in Uniemens.

L'esposizione, in particolare, deve avvenire valorizzando all'interno di di , , i seguenti elementi:

- , con l'indicazione del codice causale "L700" avente il significato di "conguaglio residuo esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014";

- , con l'indicazione dell'importo dell'esonero contributivo da recuperare (INPS - Messaggio 13 febbraio 2015, n. 1144).

Esempio: Rapporto di lavoro agevolato full time instaurato il 1° maggio 2015. Nel mese di maggio l'importo dei contributi non dovuti per effetto dell'esonero è pari a € 600,00; nel mese di giugno l'importo dei contributi non dovuti ugualmente è pari a € 600,00; a luglio, a seguito di un aumento dell'imponibile, l'importo dell'esonero spettante è pari a € 750,00.

Nella denuncia relativa al mese di luglio, il datore di lavoro non può esporre la somma di € 750,00 nell'elemento corrente in quanto superiore alla soglia massima mensile (€ 671,66), per cui indica nell'elemento appunto la somma di € 671,66.

La differenza fra l'importo dell'esonero spettante per il mese di luglio e la soglia massima mensile di esonero, pari a € 78,34 (750,00 - 671,66) può essere fruita nello stesso mese, in quanto inferiore alla quota residuale di esonero non fruita nei due mesi precedenti (pari per maggio a 671,66 - 600,00 e per giugno a 671,66 - 600,00, per un totale di € 143,32).

L'applicazione del beneficio **non determina alcuna riduzione della misura del trattamento previdenziale**, visto che l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche resta fissata nella misura ordinaria, pari al 33% della retribuzione lorda imponibile.

Parimenti, continuano ad applicarsi ai lavoratori gli istituti e gli interventi previdenziali tipici del settore in cui opera il relativo datore di lavoro.

In **relazione alla normativa comunitaria**, il suddetto esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come **intervento generalizzato**, potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale.

Dunque, poiché per le sue caratteristiche, la norma non risulta idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale, **non è inquadrabile come aiuto di Stato** e non è soggetto alle relative limitazioni (Inps, circolare n. 17/2015).

Coordinamento con altri incentivi

L'esonero contributivo triennale non è cumulabile con ***"altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".***

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Over 50 e donne

Ribadendo quanto già espresso nella Circolare n. 17/2015 l'INPS ricorda che l'esonero contributivo **non è cumulabile con la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro a seguito dell'assunzione di "over 50 e donne".**

Nel caso di assunzione a termine di uno dei predetti soggetti svantaggiati **è possibile godere prima** della riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, nel limite di 12 mesi, prevista dalla Legge n. 92/2012 **e poi** dell'esonero contributivo triennale per la trasformazione a tempo indeterminato. In tal caso l'incentivo spetta per 36 mesi dalla data di decorrenza della trasformazione.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Esempio

In data 1.06.2015 Alfa assume a tempo determinato per 3 mesi Tizio, ultracinquantenne disoccupato da 24 mesi, e, alla scadenza (31.08.2015), trasforma il rapporto a tempo indeterminato.

Ad Alfa spetta l'incentivo per il rapporto a tempo determinato di 3 mesi (se ricorrono tutte le condizioni di legge); per la trasformazione a tempo indeterminato ad Alfa (se ricorrono tutte le condizioni di legge) **spetta** l'incentivo previsto dalla legge 190/2014 per trentasei mesi.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

La condizione legittimante la fruizione dei due incentivi è computata in modo diverso in relazione alle varie categorie di lavoratori. Ai fini dell'applicazione dell'incentivo previsto dall'articolo 4, commi 8-11, l. 92/2012 è necessario che:

- il lavoratore ultracinquantenne sia disoccupato da oltre 12 mesi;
- la donna residente in aree svantaggiate ovvero appartenente ad una professione o ad un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere deve essere priva di impiego regolarmente retribuito **da almeno 6 mesi**;
- la donna infracinquantenne, che risiede in un'area non svantaggiata, che non eserciti una professione né sia impiegata in un settore economico caratterizzati da accentuata disparità occupazionale di genere, deve essere priva di impiego regolarmente retribuito **da almeno 24 mesi**;
- il lavoratore assunto o trasformato a tempo indeterminato per il quale si intende godere dell'esonero triennale non deve essere stato titolare di un rapporto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti o titolare di un rapporto a tempo indeterminato nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Assunzioni dalle Liste di mobilità

Analogamente è possibile assumere a temine dalla liste di mobilità con gli incentivi previsti dall'art. 8, comma 2 della Legge n. 223/1991 (quota di contribuzione pari a quella prevista per gli apprendisti, nel limite di 12 mesi) e, in caso di trasformazione a tempo indeterminato, dell'esonero contributivo triennale per 36 mesi.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

In ogni caso, il datore di lavoro, ricorrendone i presupposti di legge, ha facoltà di decidere quale beneficio applicare, fermo restando che, in via generale, una volta attivato il rapporto di lavoro sulla base dello specifico regime agevolato prescelto, non risulta possibile applicarne un altro

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

L'esonero contributivo introdotto dalla legge di stabilità 2015 **è invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica,** fra i quali (Inps, circolare n. 17/2015):

- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili (art. 13, L. n. 68/1999);

- l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori (DPCM 19 novembre 2010), pari ad euro 5.000,00, fruibili dal datore di lavoro in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di 5 lavoratori. Questo, però, rappresenta un aiuto di Stato in regime "de minimis", spettante solo laddove vi sia rispetto totale delle condizioni generali dettate dalla Legge Fornero, sicché vi è necessità che l'assunzione comunque non costituisca attuazione di un obbligo scaturente dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro;

- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento ASpI (art. 2, co. 10-bis, L. n.92/2012), di importo pari al 50% (**ad oggi 20%, v. art. 24, D.Lgs. 150/2015)** dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto, per la durata residua del trattamento, ed anch'esso rientrante tra gli aiuti cd. "de minimis";

- l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani" (D.M. 8 agosto 2014, come modificato dal D.M. 23 gennaio 2015, n. 11), ora cumulabile con altre misure di natura economica o contributiva non selettive rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori;

- Per quanto concerne, invece, l'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under 30 (art. 1, D.L. n. 76/2013) **ad oggi abrogato dall'art. 29 D.Lgs. 150/2015** , pari a 1/3 della retribuzione lorda entro il limite mensile di euro 650,00, la cumulabilità con l'esonero contributivo triennale della Legge di stabilità 2015 è ammessa in misura limitata.

Difatti, se in concorso con altri regimi agevolati, l'ammontare dell'incentivo ex D.L. n. 76/2013 non può comunque superare l'importo dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro; di qui, quest'ultimo, unitamente allo sgravio contributivo triennale, opererebbe solo con riferimento all'eventuale quota di contribuzione a carico del datore di lavoro superiore alla soglia mensile di euro 671,66 (euro 8.060,00 / 12).

- In relazione agli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 6, L. n. 223/1991), risulta **cumulabile** con l'esonero contributivo esclusivamente l'incentivo di natura economica (art. 8, co. 4, L. n. 223/1991), (**consistente nel 50% dell'indennità di mobilità mensile** che sarebbe spettata al lavoratore per il residuo periodo di diritto, fino ad un massimo di 12 mesi, ovvero di 24 per i lavoratori di età superiore a 50 anni, ovvero di 36 mesi nel caso di lavoratori di età superiore a 50 anni assunti nelle aree del Mezzogiorno) previsto per le aziende che, senza esservi tenute in base al diritto di precedenza, assumono a tempo pieno ed indeterminato lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o trasformano a tempo pieno e indeterminato un rapporto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi instaurato con detti lavoratori

Analogamente, il predetto cumulo è ammissibile nei casi **di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti instaurati con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità** (Inps, circolare n. 17/2015).

In tal caso il datore di lavoro è tenuto:

- prima della trasmissione della denuncia contributiva del primo mese in cui si intende esporre l'esonero, ad inoltrare la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione **"6Y"** avente il significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 118 e seguenti, legge n. 190/2014";
- ad inoltrare la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione **5T** alla Sede INPS competente mediante la funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale aziende.

L'importo dell'incentivo economico va indicato nel flusso UniEmens nell'elemento <Incentivo> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale> esponendo nel <TipoIncentivo> il codice "MOBI".

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Zone montane e svantaggiate

Nel rispetto del principio di specialità, ai datori di lavoro agricolo operanti nei territori montani e nelle zone agricole svantaggiate che effettuino assunzioni nell'anno 2015 è applicabile il solo regime ordinario di favore che prevede una riduzione contributiva in relazione al personale dipendente a tempo indeterminato o determinato occupati nei suddetti territori o zone (art. 9, L. n. 67/1988), ivi compresa la riduzione dei premi Inail (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota 06 agosto 2015, n. 12672).

Pertanto, per i lavoratori ammessi al beneficio dell'esonero, occorre applicare i conseguenti criteri di tariffazione e calcolare i contributi affinché:

- per le giornate lavorate in zona ordinaria, si applichi l'esonero triennale (art. 1, co. 119, L. 190/2014);

- mentre per le giornate lavorate in zone montane o svantaggiate, si applichino le riduzioni contributive (art. 9, L. 67/1988; **Inps, messaggio 23 ottobre 2015, n. 6533**).

Datori di lavoro iscritti all'INPGI

L'esonero contributivo triennale spetta anche in presenza di assunzioni a tempo indeterminato di giornalisti per i quali la contribuzione obbligatoria va versata all'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (Delibera del Consiglio di amministrazione INPGI n. 52 del 15 ottobre 2015), nei medesimi termini e modalità previsti per la generalità dei lavoratori subordinati.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Datori di lavoro iscritti all'INPGI

Sul piano operativo, le domande di autorizzazione alla fruizione dell'esonero vanno inoltrate direttamente all'INPGI.

L'INPS precisa che, in presenza dei requisiti e delle condizioni fissati dalla Legge n. 190/2014, l'esonero contributivo è efficace in relazione alle assunzioni/conversioni a tempo indeterminato operate a partire dal 1° gennaio 2015.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

L'INPGI, nella Circolare n. 7 del 6 novembre 2015, fornisce chiarimenti in merito all'applicazione dell'esonero contributivo triennale nei casi di assunzione di giornalisti.

La domanda deve essere predisposta utilizzando il **modello SGRV.1** e inviata all'INPGI **entro e non oltre 30 giorni** dalla data di assunzione o trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Sono **esonerati** dalla presentazione i **datori di lavoro che hanno già richiesto l'applicazione delle agevolazioni di cui al DPCM 30 settembre 2014, le cui richieste saranno riesaminate d'ufficio.**

Inpgi, Circolare n. 7 del 06/11/2015

In particolare, stante l'incumulabilità dell'esonero contributivo triennale con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento in vigore, l'Istituto chiarisce che saranno valutate d'ufficio al fine dell'applicazione dell'esonero in parola:

- le domande di autorizzazione alla fruizione delle agevolazioni contributive di cui al D.P.C.M. 30 settembre 2014,

- presentate all'INPGI in relazione alle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2015, comprese quelle autorizzate in via provvisoria,

- che non potranno essere autorizzate in via definitiva.

Inpgi, Circolare n. 7 del 06/11/2015

In tali casi l'INPGI autorizzerà l'esonero contributivo triennale.

In presenza di **domande** di sgravio ai sensi del predetto DPCM relative ad assunzioni con contratto **a tempo determinato** avvenute nel corso del 2015, che difficilmente troveranno accoglimento per mancanza di finanziamento, l'INPGI comunica che, in caso **di trasformazione** del rapporto di lavoro a tempo indeterminato **entro il 31 dicembre 2015,** il datore di lavoro, in presenza degli altri requisiti, potrà avanzare domanda di esonero contributivo.

Inpgi, Circolare n. 7 del 06/11/2015

La richiesta di esonero contributivo deve essere:

- prodotta sul modello SGRV.1 allegato alla circolare e disponibile nella sezione modulistica del sito www.inpgi.it;
- inviata all'INPGI entro e non oltre 30 giorni dalla data di assunzione o trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Sono esonerati dalla presentazione della domanda di esonero contributivo i datori di lavoro che hanno già richiesto l'applicazione delle agevolazioni di cui al DPCM 30 settembre 2014, che verranno riesaminate d'ufficio. Tali richieste saranno riesaminate d'ufficio al fine di definire l'agevolazione applicabile (riduzione contributiva ai sensi del predetto DPCM o esonero contributivo triennale).

Inpgi, Circolare n. 7 del 06/11/2015

I datori di lavoro possono usufruire dell'esonero contributivo solo dopo aver ricevuto la relativa autorizzazione da parte dell'INPGI.

Datori di lavoro iscritti alle Gestioni pubbliche che possono fruire del beneficio previsto dalla legge n. 190/2014.

Come già indicato nella **circolare n. 17/2015, la fruizione dell'esonero contributivo triennale riguarda i datori di lavoro privati e i soggetti giuridici, quali gli enti pubblici economici** che, pur essendo organismi pubblici, svolgono in via principale o esclusiva un'attività economica ex art. 2082 cod. civ., in regime di concorrenza con imprenditori privati. Inoltre, sulla base delle considerazioni sviluppate in premessa, la fruizione dell'incentivo in oggetto attiene anche ai datori di lavoro che, pur essendo tenuti all'assolvimento degli obblighi assicurativi verso le casse della Gestione Pubblici Dipendenti (CPDEL, CPI, CPS, CPUG, CTPS), hanno natura di soggetto privato.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Pertanto, sono esclusi dall'applicazione del beneficio introdotto dalla legge n. 190 del 2014:

a. le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative. Sono da comprendere nell'ambito degli istituti e scuole di ogni ordine e grado le Accademie e i Conservatori statali;
b. le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
c. le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni;
d. le istituzioni universitarie;
e. gli Istituti autonomi case popolari;
f. le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

g. gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle regioni o dalle province autonome;

h. le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;

i. l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);

j. le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche amministrazioni anche:

- le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con Legge regionale

nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime;

- le IPAB e le ex IPAB trasformate in Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP) (D.Lgs. 4 maggio 2001, n. 207).

Infine, nel novero degli enti che non possono fruire dell'esonero contributivo triennale rientrano anche la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità Indipendenti che sono qualificate amministrazioni pubbliche, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (Inps, circolare 03 novembre 2015, n. 178).

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Datori di lavoro iscritti alle gestioni pubbliche che possono fruire del beneficio

La fruizione dell'incentivo in oggetto attiene anche ai datori di lavoro che, pur essendo tenuti all'assolvimento degli obblighi assicurativi verso le Casse della Gestione Pubblici Dipendenti (CPDEL, CPI, CPS, CPUG, CTPS), hanno natura di soggetto privato. In particolare, hanno accesso al beneficio in oggetto:

- gli enti pubblici economici;

- gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;

- gli enti che, per effetto dei processi di privatizzazione, si sono trasformati in società di persone o società di capitali ancorché a capitale interamente pubblico;

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

- le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;

- le aziende speciali costituite anche in consorzio (artt. 31 e 114, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267);

- i consorzi di bonifica;

- i consorzi industriali;

- gli enti morali;

- gli enti ecclesiastici (Inps, circolare 03 novembre 2015, n. 178).

Inps, circ. 178 del 03/11/2015

Il Consiglio dei ministri ha approvato il disegno di legge contenente le disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di Stabilità 2016).

Art.11

(Proroga esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato)

1. Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle **nuove assunzioni** con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti **dal 1° gennaio 2016** con riferimento a contratti stipulati **non oltre il 31 dicembre 2016**, è riconosciuto, per **un periodo massimo di ventiquattro mesi**, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento del **quaranta per cento dei complessivi contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo** di un importo di esonero pari a **3.250 euro su base annua.**

Stabilità 2016

L'esonero di cui al presente comma spetta ai datori di lavoro in presenza delle **nuove assunzioni** di cui al primo periodo, **con esclusione** di quelle relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro**, e non spetta** con riferimento a lavoratori per i quali il **beneficio di cui al presente comma ovvero di cui all'articolo 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, sia già stato usufruito** in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato. L'esonero di cui al presente comma **non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento** previsti dalla normativa vigente.

Stabilità 2016

L'esonero di cui al presente comma **non spetta** ai datori di lavoro in presenza di assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro, ivi considerando società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei **tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della presente legge.** L'INPS provvede, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, al monitoraggio del numero di rapporti di lavoro attivati ai sensi del presente comma e delle conseguenti minori entrate contributive, inviando relazioni mensili al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

Stabilità 2016

2. Per i **datori di lavoro del settore agricolo** le disposizioni di cui al comma 1 si applicano:

a) nel limite di 1,1 milioni di euro per l'anno 2016, 2,8 milioni di euro per l'anno 2017, 1,8 milioni di euro per l'anno 2018, 0,1 milioni di euro per l'anno 2019 per i lavoratori con qualifica di impiegati e dirigenti;

b) nel limite di 1,6 milioni di euro per l'anno 2016, 8,8 milioni di euro per l'anno 2017, 7,2 milioni di euro per l'anno 2018, 0,8 milione di euro per l'anno 2019, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato, decorrenti dal 1° gennaio 2016 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2016, con esclusione dei lavoratori che nell'anno 2015 siano risultati occupati a tempo indeterminato e relativamente ai lavoratori occupati a tempo determinato che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 giornate con riferimento all'anno 2015.

Stabilità 2016

3. **L'esonero contributivo di cui al comma 2** è riconosciuto dall'ente previdenziale **in base all'ordine cronologico** di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse indicate al comma 2, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'esonero, l'ente previdenziale non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni mensili al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali ed al Ministero dell'economia e delle finanze.

Stabilità 2016

4. Il datore di lavoro che **subentra nella fornitura di servizi in appalto** e che assume, ancorché in attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante fruisce dell'esonero contributivo di cui ai commi I e 2, **preserva il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo** medesimo nei limiti della durata e della **misura che residua** computando, a tal fine, il rapporto di lavoro con il datore di lavoro cessante.

Stabilità 2016

CONGEDO DI MATERNITA' E PATERNITA'
CONGEDO PARENTALE

Disposizioni normative con modifiche intervenute a seguito entrata in vigore del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80

- *D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151*
- *D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80*
- *Messaggio INPS 4576, 6 Luglio 2015*
- *Messaggio INPS 4805, 16 Luglio 2015*
- *Messaggio INPS 4899, 21 Luglio 2015*
- *Circolare INPS 139, 17 Luglio 2015*
- *Circolare INPS 152, 18 Agosto 2015*
- *Messaggio INPS 5521, 03 Settembre 2015*
- *Messaggio INPS 5626, 09 Settembre 2015*
- *Messaggio INPS 6704, 03 Novembre 2015*

È stato pubblicato sul S.O. n. 34 alla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015 il

Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015

recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”.

Il Decreto Legislativo n. 80/2015 è entrato in

vigore il 25 giugno 2015

Il Decreto Legislativo n. 80/2015 contiene misure volte a

- garantire un adeguato **sostegno alle cure parentali**
- tutelare la maternità dei genitori naturali, adottivi o affidatari (siano essi lavoratori dipendenti o autonomi
- rendere più flessibile la possibilità di fruire dei congedi in determinati casi come quelli di parto prematuro o di ricovero del neonato

Le novità introdotte sono altresì atte a favorire il rapporto madre-figli senza rinunciare alle tutele della salute della madre stessa.

In particolare, il provvedimento introduce

- rilevanti modifiche alla disciplina contenuta nel Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) inserendo misure volte a **tutelare la maternità** dei **genitori naturali**, **adottivi** o **affidatari**, sia lavoratori **dipendenti** che **autonomi e** a rendere più **flessibile** l'utilizzo del **congedo parentale *(articoli da 1 a 21)***
- nuove disposizioni per incentivare il ricorso al **telelavoro *(articolo 23)***;
- una nuova tipologia di **congedo** riservato alle **donne vittime di violenza di genere *(articolo 24)***.

E' importante sottolineare che questo intervento normativo avrebbe potuto avere una durata molto limitata nel tempo, in relazione a problemi di copertura finanziaria.

Infatti, **l'art. 26** stabilisce che le disposizioni più rilevanti (articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16 e 23) si applicano in via sperimentale esclusivamente per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo e che **il riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015** è condizionato all'entrata in vigore di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che individuassero adeguata copertura finanziaria.

Il D. Lgs. 148/2015, all'art. 43, c. 2 ha reso strutturali le misure di conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro (tra le quali l'estensione del congedo parentale) - (art. 43 c. 2)

Capo I Disposizioni generali

Art. 2 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Definizioni

1. Ai fini del presente testo unico:
a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
b) per "congedo di paternità'" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
e) per "lavoratrice" o "lavoratore", salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonchè i soci lavoratori di cooperative.

Art. 4 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Sostituzioni di lavoratrici e lavoratori in congedo

1. In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, in virtu' delle disposizioni del presente testo unico, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o ((utilizzare personale con contratto)) temporaneo, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e dell'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 24 giugno 1997, n. 196, e con l'osservanza delle disposizioni delle leggi medesime.

2. L'assunzione di personale a tempo determinato e ((l'utilizzazione)) di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

Art. 4 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Sostituzioni di lavoratrici e lavoratori in congedo

3. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Le disposizioni del comma 3 trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

5. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al Capo XI, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 3.

Art. 5 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151
Anticipazione del trattamento di fine rapporto

1. Durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 32, il trattamento di fine rapporto puo' essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'articolo 7 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Gli statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, e successive modificazioni, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

Capo II

Tutela della salute della lavoratrice

Art. 6 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Tutela della sicurezza e della salute

1. Il presente Capo prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 8.

2. La tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

Art. 7 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151
Lavori vietati

1. E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonche' ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri. I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, riportato nell'allegato A del presente testo unico. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanita' e per la solidarieta' sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare l'elenco di cui all'allegato A.

2. Tra i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono inclusi quelli che comportano il rischio di esposizione agli agenti ed alle condizioni di lavoro, indicati nell'elenco di cui all'allegato B.

3. La lavoratrice e' addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale e' previsto il divieto.

Art. 7 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Lavori vietati

4. La lavoratrice e', altresi', spostata ad altre mansioni nei casi in cui i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna.

5. La lavoratrice adibita a mansioni inferiori a quelle abituali conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonche' la qualifica originale. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, qualora la lavoratrice sia adibita a mansioni equivalenti o superiori.

6. Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, puo' disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui al presente Capo, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

7. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 e' punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 8 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

2. E' fatto obbligo alle lavoratrici di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza, non appena accertato.

Art. 11 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Valutazione dei rischi

1. Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 7, commi 1 e 2, il datore di lavoro, nell'ambito ed agli effetti della valutazione di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro di cui all'allegato C, nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

Art. 12 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Conseguenze della valutazione

1. Qualora i risultati della valutazione di cui all'articolo 11, comma 1, rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro adotta le misure necessarie affinche' l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

2. Ove la modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro non sia possibile per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro applica quanto stabilito dall'articolo 7, commi 3, 4 e 5, dandone contestuale informazione scritta al servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, che puo' disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di cui all'articolo 6, comma 1, in attuazione di quanto previsto all'articolo 17.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 trovano applicazione al di fuori dei casi di divieto sanciti dall'articolo 7, commi 1 e 2.

4. L'inosservanza della disposizione di cui al comma 1 e' punita con la sanzione di cui all'articolo 7, comma 7.

Art. 14 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151
Controlli prenatali

1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

2. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

CAPO III CONGEDO DI MATERNITA'
Art. 16 Divieto di adibire al lavoro le donne

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
1. E' vietato adibire al lavoro le donne:	1. E' vietato adibire al lavoro le donne:
a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;	a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;	b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;	c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;

CAPO III CONGEDO DI MATERNITA'
Art. 16 Divieto di adibire al lavoro le donne

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.	*(Art 2 D. Lgs. 80/2015)* **d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.**

La modifica interessa la sostituzione della lettera d) dell'art. 16, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001, e conferma la possibilità, in caso di parto prematuro, di sommare i giorni non goduti prima del parto al periodo di congedo post-partum.

Tuttavia viene precisato che, in tal caso, **è possibile anche superare il limite complessivo di 5 mesi.**

La specifica si riferisce chiaramente ai parti molto prematuri, che avvengono prima del 7° mese, eliminando qualsiasi dubbio in merito al fatto che, nel caso di specie, la donna possa tornare al lavoro 3 mesi dopo la data presunta del parto, usufruendo di tutto il tempo necessario per la cura del neonato

La riscrittura del comma d) dell'art. 16 del D.lgs. n. 151/2001, di fatto, introduce una maggiore tutela per i parti fortemente prematuri **prevedendo** che, nel caso di nascita avvenuta più di due mesi prima del parto presunto (quindi con parto effettivo antecedente l'inizio del congedo obbligatorio), **le giornate antecedenti l'inizio del congedo obbligatorio ricalcolato in base al parto effettivo non fruite si devono aggiungere in coda al periodo di congedo calcolato sulla base del parto presunto, anche qualora la somma dei due periodi superi il limite complessivo di cinque mesi.**

Computo dei periodi di astensione

Esempio 1: Data del parto successiva la data presunta

Data presunta del parto: 15 novembre;

Data di inizio astensione ante partum: 15 settembre;

Data effettiva del parto: 18 novembre;

Periodo di astensione post partum: dal 19 novembre al 18 febbraio.

Periodo di congedo di maternità: dal 15 settembre al 18 febbraio per un totale di 5 mesi e 4 giorni.

Computo dei periodi di astensione

Esempio 2: parti fortemente prematuri

Data presunto parto: 10 marzo 2015.

Inizio congedo obbligatorio presunto: 10 gennaio 2015. Parto effettivo: 02 gennaio 2015 .

Inizio congedo obbligatorio ricalcolato in base al parto effettivo: 2 novembre 2014.

Giornate antecedenti l'inizio del congedo obbligatorio ricalcolato non fruite: 2 mesi (2 novembre 2014-2 gennaio 2015).

Termine periodo congedo obbligatorio teorico: 10 giugno 2015.

Termine congedo obbligatorio effettivo: 10 agosto 2015 (aggiungo in coda ai 3 mesi successivi al parto presunto i due mesi antecedenti il parto effettivo non goduti).

Durata totale congedo: 7 mesi e 8 giorni.

CAPO III CONGEDO DI MATERNITA'
Art. 16 Divieto di adibire al lavoro le donne

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonche' in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternita', le lavoratrici hanno facolta' di riprendere in qualunque momento l'attivita' lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.	1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonche' in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternita', le lavoratrici hanno facolta' di riprendere in qualunque momento l'attivita' lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

L'interruzione di gravidanza avvenuta

- **Successivamente al 180° giorno** di gestazione è considerata come parto: spetta pertanto il congedo per i tre mesi successivi alla data presunta del parto.

- **Antecedentemente al 180° giorno** di gestazione non è considerata parto bensì malattia.

- **Per la determinazione dell'inizio del periodo di gravidanza si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto indicata nel certificato medico**

CAPO III CONGEDO DI MATERNITA'

Art. 16 bis Rinvio e sospensione del congedo di maternita'

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
	1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternita' per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. 2. Il diritto di cui al comma 1 puo' essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed e' subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilita' dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attivita' lavorativa.

- **L'inserimento dell'art. 16 bis, permette, invece, alla madre, in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata,** di chiedere la sospensione del congedo di maternità per poterne godere, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino, previa attestazione medica che dichiari la compatibilità del suo stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa.

- Tale **diritto** che, comunque, **potrà essere esercitato una sola volta per ogni figlio** è segno di particolare attenzione del Legislatore.

La nuova disposizione ha **l'obiettivo** di adeguare nonché armonizzare la legislazione alla pronuncia della Corte Costituzionale la quale, con Sentenza n. 116 del 4 aprile 2011, ha dichiarato **l'illegittimità costituzionale** dell'articolo 16, lettera c), del D.Lgs n. 151/2001, **nella parte in cui non consentiva**, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice potesse usufruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a partire dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare.

Come si ricorderà, a seguito della Sentenza della Corte Costituzionale, **l'INPS**, pur in assenza di adeguamento della legislazione, era intervenuto, con il **Messaggio n. 14448 dell'11 luglio 2011**, per dare immediata attuazione al dettato costituzionale.

Ora si ritiene che, in attesa di nuove indicazioni da parte dell'ente, facendo tesoro delle motivazioni della Consulta che ha ritenuto che **la finalità del congedo di maternità sia anche quella di proteggere il rapporto che in tale periodo si instaura tra madre e figlio,** "e ciò non soltanto per quanto attiene ai bisogni più propriamente biologici, ma anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale e affettivo collegate allo sviluppo della personalità del bambino", **si voglia estendere il diritto di sospendere il congedo in questione anche al caso in cui il ricovero non sia collegato alla prematurità,** perché è indubbio che anche in quest'ultimo caso sussiste la necessità di **tutelare il rapporto che dovrebbe instaurarsi tra madre e figlio nel periodo successivo alla nascita.**

Per poter differire il congedo la lavoratrice deve produrre:

- La certificazione medica, rilasciata dalla struttura ospedaliera (pubblica o privata), presso la quale è ricoverato il neonato. La medesima struttura ospedaliera provvederà ad attestare la data di dimissioni del neonato.

- Prima di riprendere l'attività lavorativa nel periodo di «ipotetica astensione», la certificazione medica attestante la compatibilità delle proprie condizioni di salute con la ripresa del lavoro, rilasciata dal medico specialista del SSN (o con esso convenzionato) e dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ove previsto.

Art. 17 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151
Estensione del divieto

1. Il divieto e' anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro e' disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

Art. 17 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Estensione del divieto

2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o piu' periodi, la cui durata sara' determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi: a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

Quindi il **congedo di maternità può essere anticipato** per i seguenti motivi:

- **Gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose** che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza
- **Condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli** alla salute della donna e del bambino;
- Svolgimento di lavori pericolosi, faticosi ed insalubri ovvero di attività rischiosa per la sicurezza e la salute e **impossibilità di spostamento ad altre mansioni.**

Motivo	Su istanza di	Documentazione	Ente autorizzante	Termine di accoglimento della domanda	Decorrenza interdizione
a) Gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose	Lavoratrice	Domanda corredata da certificato medico	ASL*	7 gg. dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice. Decorso tale termine l'istanza si considera accolta	Dalla data di inizio dell'astensione dal lavoro certificata dal medico
b) Condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli c) Attività faticosa o insalubre/rischio per salute e sicurezza	Lavoratrice/ DDL	Dichiarazione DDL sull'impossibilità di spostare ad altre mansioni	DPL	7 giorni	Dalla data del provvedimento

Art. 18 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Sanzioni

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 17 e' punita con l'arresto fino a sei mesi.

Art. 19 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Interruzione gravidanza

1. L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della legge 22 maggio 1978, n. 194, e' considerata a tutti gli effetti come malattia.

Art. 20 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Flessibilità del congedo di maternità

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternita', le lavoratrici hanno la facolta' di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Art. 21 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Documentazione

1. Prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro di cui all'articolo 16, lettera a), le lavoratrici devono consegnare al datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennita' di maternita' il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

1.bis (.....) il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto deve essere inviato all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato (.....)

2. La lavoratrice e' tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'articolo 46 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Art. 22 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Trattamento economico e normativo

1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennita' giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternita', anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.

…

3. I periodi di congedo di maternita' devono essere computati nell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilita' o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Art. 24 Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
1. L'indennita' di maternita' e' corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternita' previsti dagli articoli 16 e 17.	**1. L'indennita' di maternita' e' corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verifichino durante i periodi di congedo di maternita' previsti dagli articoli 16 e 17.**

NOVITA': Viene esteso il pagamento diretto da parte dell'INPS dell'indennità per congedo di maternità anche nel caso di risoluzione del rapporto per colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa

Corresponsione dell'indennità di maternità direttamente dall'INPS

In caso di risoluzione del rapporto:

- **Per colpa grave (giusta causa) della lavoratrice** → **Novità**
- Per cessazione dell'attività
- Per ultimazione della prestazione
- Per scadenza del termine

La modifica invece all'art. 24, c. 1 del T.U., non fa che **prendere atto della sentenza della Consulta n. 405/2001** la quale ha dichiarato **l'illegittimità costituzionale** del suddetto comma nella parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi prevista dall'art. 54, c. 3, lett. a), del medesimo D.Lgs., ovvero **in caso di colpa grave della lavoratrice**, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 24 Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternita', sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennita' giornaliera di maternita' purche' tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi piu' di sessanta giorni.	2. Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternita', sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennita' giornaliera di maternita' purche' tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi piu' di sessanta giorni.

Art. 24 Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, ne' del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternita', ne' del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, ne' del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.	3. Ai fini del computo dei predetti sessanta giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, ne' del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternita', ne' del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, ne' del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
4. Qualora il congedo di maternita' abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennita' di disoccupazione, ha diritto all'indennita' giornaliera di maternita' anziche' all'indennita' ordinaria di disoccupazione.	4. Qualora il congedo di maternita' abbia inizio trascorsi sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di congedo stesso, disoccupata e in godimento dell'indennita' di disoccupazione, ha diritto all'indennita' giornaliera di maternita' anziche' all'indennita' ordinaria di disoccupazione.

Art. 24 Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternita' iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennita' giornaliera di maternita'.	6. La lavoratrice che, nel caso di congedo di maternita' iniziato dopo sessanta giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennita' giornaliera di maternita'.

Capo IV
Art. 28 Congedo di paternità

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternita' o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermita' della madre ovvero di abbandono, nonche' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.	1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternita' o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermita' della madre ovvero di abbandono, nonche' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. **1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennita' di cui all'articolo 66**

Capo IV
Art. 28 Congedo di paternità

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
	1-ter. L'indennita' di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternita' o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermita' della madre ovvero di abbandono, nonche' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre

Capo IV
Art. 28 Congedo di paternità

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.	2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445**. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennita' di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.**

Capo V
Art. 32 Congedo parentale

Al fine di favorire le **opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, è stata prolungata sino al dodicesimo anno di vita del bambino la possibilità di fruire dei congedi parentali ai sensi dell'art. 32 D.lgs. 151/2001.

Capo V
Art. 32 Congedo parentale

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalita' stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fattosalvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:	1. Per ogni bambino, **((nei primi suoi dodici anni di vita)),** ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalita' stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete: ((33))
a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternita' di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;	a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternita' di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

Capo V
Art. 32 Congedo parentale

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;	b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.	c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

La novella in esame lascia invece invariato il periodo massimo di fruizione del congedo parentale (**limite massimo individuale pari a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui il padre lavoratore dipendente fruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale**; limite massimo complessivo tra i genitori pari a 10 mesi, elevabili a 11 nel caso in cui il padre fruisca di congedo parentale per un periodo non inferiore a 3 mesi; limite massimo di 10 mesi in caso di genitore solo).

Circolare INPS 139 del 17/07/2015

Il godimento del diritto di congedo parentale può essere usufruito dai **genitori anche contemporaneamente**.

Il padre, inoltre, può godere del periodo di astensione facoltativa

- Durante i tre mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre
- Durante i periodi nei quali la madre fruisce dei riposi orari giornalieri per l'allattamento.

Esempio

- data presunta del parto: 16 novembre;
- data di inizio astensione obbligatoria ante partum: 16 settembre;
- data effettiva del parto: 18 novembre;
- periodo di astensione obbligatoria post partum: dal 19 novembre al 18 febbraio.

Il periodo di congedo parentale (continuativo o frazionato) può essere richiesto:

- dalla madre, a decorrere dal 19 febbraio;
- dal padre, a decorrere dal 18 novembre.

Parto gemellare o plurigemellare

In caso di parto gemellare o plurigemellare ciascun genitore ha diritto ad usufruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsto dalla legge. Il numero dei mesi spettanti per ciascun figlio si moltiplica in relazione al numero dei bambini nati.

In caso di nascita di due gemelli, ad esempio:

- L'astensione dal lavoro della madre non potrà superare 12 mesi
- Il congedo parentale del padre potrà durare al massimo 14 mesi
- Nel limite complessivo di 20 o 22 mesi fra entrambi i genitori

Messaggio INPS 4576 del 6 luglio 2015

Poiché le nuove regole sono diventate immediatamente operative dal 25 giugno, l'Inps per consentirne l'utilizzo, e cioè per i congedi richiesti per figli di età compresa tra gli 8 e 12 anni, o per minori adottivi o affidati che si trovano tra l'ottavo e il dodicesimo anno di ingresso in famiglia, ha previsto, per il solo mese di luglio 2015, che la domanda sia presentata con modalità cartacea utilizzando il modulo SR23 rinvenibile nella sezione modulistica del sito dell'istituto.

Nel medesimo messaggio l'Inps ha precisato che per le domande di congedo parentale che invece non sono interessate dalle recenti modifiche, e cioè quelle presentate per figli di età inferiore agli 8 anni, devono continuare a utilizzarsi esclusivamente i canali telematici.

Non appena gli applicativi informatici saranno implementati, così da consentire di presentare telematicamente anche la domanda per congedi parentali di figli oltre gli 8 anni, sarà l'Inps stesso a darne immediata comunicazione, in quanto da tale data non potrà più essere utilizzata la modalità cartacea.

Circolare INPS 139 del 17/07/2015

Le domande di congedo parentale, anche per i periodi fruibili in base alla riforma, vanno presentate in modalità telematica. Le relative applicazioni informatiche sono state aggiornate per consentire l'acquisizione di tali periodi.

Le modalità di presentazione della domanda nel periodo transitorio, necessario per l'adeguamento della procedura di domanda telematica, sono state esplicitate con messaggio n.4576 del 6 luglio 2015.

È on line il modulo con cui richiedere il congedo parentale nella versione rinnovata dal decreto genitorialità in vigore dal 25 giugno scorso.

Lo ha reso noto l'Inps nella circolare n. 139 del 17 luglio scorso, nella quale sono state specificatamente illustrate le novità introdotte dal Dlgs 80/2015 in materia di congedo parentale.

Per effetto dell'aggiornamento del modulo da trasmettere telematicamente, **i genitori non dovranno pertanto più utilizzare il modello cartaceo SR23** che l'Istituto, nel messaggio n. 4576 del 6 luglio, aveva invece consentito di usare nel breve periodo transitorio dall'entrata in vigore del decreto ai necessari adeguamenti tecnici.

Circolare INPS 139 del 17/07/2015

Capo V
Art. 32 Congedo parentale

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalita' di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonche' i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresi', al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalita' connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalita' di fruizione e di differimento del congedo.	1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalita' di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonche' i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresi', al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalita' connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalita' di fruizione e di differimento del congedo.

Capo V
Art. 32 Congedo parentale

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
	1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalita' di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore puo' scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria e' consentita in misura pari alla meta' dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma e' esclusa la cumulabilita' della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

Capo V
Art. 32 Congedo parentale

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori e' elevato a undici mesi.	2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori e' elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilita', a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalita' e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a quindici giorni con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo.	**3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore e' tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilita', a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalita' e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso e' pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.**

Capo V
Art. 32 Congedo parentale

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. 4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attivita' lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.	4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. 4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attivita' lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

In relazione al **congedo parentale su base oraria** si ricorda che **l'art. 32 del T.U.** sulla maternità e paternità è stato già **oggetto di modifiche** ad opera della **Legge di Stabilità 2013 che ha ammesso la possibilità per i genitori di fruire, per l'appunto, del congedo parentale ad ore**, opzione ammessa dalla Direttiva 2010/18/UE dell'8.3.2010, e già in uso in molti Paesi dell'Unione.

Tuttavia non molti genitori italiani hanno potuto fruire di tale possibilità in quanto la norma prevede un

previo intervento della contrattazione collettiva di settore che dovrebbe stabilire:

› le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria;

› i criteri di calcolo della base oraria;

› l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Nonostante il Ministero del lavoro **abbia,** con la risposta all'interpello n. 25/2013, **chiarito** che quanto sopra **può essere anche oggetto di contrattazione di secondo livello**, ad oggi - probabilmente per la difficoltà oggettiva di gestire i congedi ad ore - non risulta che la fruizione ad ore sia diffusa.

Probabilmente è per questo che il Legislatore intende ora offrire la possibilità ai genitori di fruire dei congedi su base oraria anche in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale. Quindi, nel caso di specie, i genitori potranno scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria del congedo parentale.

Da notare che:

- la fruizione su base oraria è prevista in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale;

- **è esclusa la cumulabilità** della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al T.U. sulla maternità e paternità.

Per cui, **a titolo esemplificativo, il genitore non potrà fruire nello stesso giorno** della mezza giornata di congedo parentale e dei permessi orari c.d. per allattamento.

Niente viene precisato relativamente ai criteri di calcolo della base oraria nonché del monte ore corrispondente alla singola giornata lavorativa**. Per l'operatività della norma necessarie le istruzioni dell'INPS.**

Esempio lavoratore a tempo pieno

- Si ipotizzi che un lavoratore/trice assunto a tempo pieno con un orario pari a 40 ore settimanali, nel periodo di paga precedente abbia svolto la propria prestazione con un orario medio giornaliero pari a 8 ore su 5 giorni. Tale lavoratore potrà richiedere di fruire del congedo parentale per un numero di ore giornaliere pari a 4 (metà dell'orario medio giornaliero pari a 8 ore)
- Il medesimo lavoratore abbia svolto la propria prestazione con un orario medio giornaliero pari a 6,66 ore su 6 giorni. In tal caso il lavoratore potrà richiedere di fruire del congedo parentale per un numero di ore giornaliere pari a 3,33 (metà dell'orario medio giornaliero pari a 6,66 ore)

Esempio lavoratore a tempo parziale

- Si ipotizzi che un lavoratore/trice assunto a tempo **parziale di tipo orizzontale** con un orario pari a 20 ore settimanali che nel periodo di paga precedente l'inizio del congedo abbia svolto la propria prestazione con un **orario medio giornaliero** pari a **4 ore su 5 giorni**.

Tale lavoratore potrà richiedere di fruire del congedo parentale per un numero di ore giornaliere pari a 2 (metà dell'orario medio giornaliero pari a 4 ore)

Di più difficile gestione appare la richiesta di fruizione del congedo su base oraria da parte **del lavoratore a tempo parziale di tipo verticale** dal momento che il periodo di paga precedente all'inizio del congedo potrebbe coincidere con un periodo non lavorato. Fermo restando che per tali lavoratori il congedo parentale può essere riconosciuto nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa *sembrerebbe plausibile determinare il numero di ore di congedo sulla base dell'orario medio giornaliero che il lavoratore avrebbe praticato durante il periodo di richiesta del congedo*. **Anche in tal caso è necessario attendere istruzioni operative dell'INPS.**

Preavviso

Altra importante novità in materia è relativa al **preavviso** per la fruizione del congedo parentale che dovrebbe avvenire secondo le modalità e i criteri **definiti dai contratti collettivi** e, **comunque**, con un termine di preavviso **non inferiore a cinque giorni** (**il limite minimo era di 15 giorni**), indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

In caso di fruizione del **congedo** de quo **su base oraria** il termine di **preavviso** sarebbe di **2 giorni**.

Tenendo presente che sono sempre fatti salvi i casi di oggettiva impossibilità di rispettare i suddetti termini, appare chiaro che una tempistica come quella appena descritta creerà serie difficoltà all'organizzazione aziendale.

Inps Messaggio 21 Luglio 2015, n. 4899

- L'Inps ha rilasciato mediante messaggio 4899 del 21 u.s. l'applicazione telematica per **l'invio on line delle istanze di i congedo parentale a ore** per lavoratrici e lavoratori dipendenti.
- È stata **altresì variata** l'applicazione per l'invio telematico delle domande di maternità in relazione alla variazione della elevazione da 8 a 12 anni del limite temporale di fruibilità del congedo parentale disposta dalDlgs n. 80/2015.

Le istanze di congedo parentale su base oraria per lavoratrici e lavoratori dipendenti si realizzano mediante **i tre canali**:

1. WEB: il servizio è disponibile tra i servizi OnLine dedicati al Cittadino presenti sul sito dell'INPS www.inps.it;
2. CONTACT CENTER INTEGRATO: contattando il numero verde 803164, gratuito da rete fissa, o il numero 06164164 da telefono cellulare;
3. PATRONATI: attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Inps Messaggio 21 Luglio 2015, n. 4899

I documenti necessari per l'istruttoria vanno allegati telematicamente seguendo le istruzioni operative fornite dalla procedura telematica.

L'Istituto chiarisce che sono state **aggiornate le seguenti voci del menù**: Informazioni, Manuali utente, Consultazione domande di maternità on line, Totalizzatori domande per sede, Totalizzatori domande per territorio.

È stata altresì realizzata la funzionalità Domande congedo parentale su base oraria, che consente di poter visualizzare e stampare la lista delle domande di congedo parentale su base oraria per lavoratrici e lavoratori dipendenti acquisite on line dal cittadino, dal contact center o da patronato ad esclusione di quelle annullate o con Pin non dispositivo.

La funzionalità è resa disponibile per gli utenti abilitati per le domande di competenza della propria sede territorialmente competente.

Inps Messaggio 21 Luglio 2015, n. 4899

L'applicativo per l'invio telematico delle istanze di congedo per lavoratrici e lavoratori dipendenti è stata modificato come di seguito:

- il congedo parentale può essere richiesto dai lavoratori dipendenti, madri e padri, per ogni bambino, fino ai suoi primi dodici anni di vita;

- il congedo parentale può essere richiesto dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e **comunque non oltre** il raggiungimento della maggiore età.

Tali nuove disposizioni, stante la transitorietà della normativa in materia, trovano applicazione per le giornate di astensione dal 25 giugno al 31 dicembre 2015. Per periodi successivi al 31 dicembre 2015 il controllo sul limite di età o di anni dall'ingresso in famiglia è 8 anni.

Inps, Circolare n. 152 del 18 agosto 2015

I chiarimenti dell'INPS riguardano i seguenti aspetti:

- criteri di fruizione, computo ed indennizzo del congedo su base oraria, con particolare riferimento alla scelta di considerare la fruizione ad ore, in assenza di contrattazione collettiva, come corrispondente alla metà dell'orario medio giornaliero relativo al periodo di paga mensile o quadrisettimanale precedente;

- contribuzione figurativa per i periodi di congedo che non danno diritto all'indennità;

- modalità operative di presentazione della domanda telematica per la fruizione ad ore, diverse da quelle di presentazione della stessa domanda per la fruizione a giorni o mensile;

Circolare INPS 152 del 18/08/2015

Inps, Circolare n. 152 del 18 agosto 2015

- **I limiti** di carattere, sia **complessivo che individuale**, del congedo **non sono soggetti a variazioni** rispetto a quanto previsto dal T.U. maternità/paternità, così come modificato dal D.Lgs n. 80/2015 che ha esteso il periodo del congedo da 8 a 12 anni e di quello indennizzabile da 3 a 6 anni.
- L'Istituto ricorda come, **in caso di fruizione frazionata del congedo**, si debbano seguire le **indicazioni già consolidate** in base alle quali nei casi di fruizione oraria, e quindi di giornata lavorativa composta da alcune ore di congedo e le **restanti ore di prestazione lavorativa, le domeniche, ed eventualmente i sabati per orari distribuiti su cinque giorni, non dovranno essere considerate né ai fini del computo né dell'indennizzo**.

Circolare INPS 152 del 18/08/2015

Inps, Circolare n. 152 del 18 agosto 2015

Si sottolinea come per il congedo parentale a fruizione oraria valga la regola generale dell'incumulabilità in assenza di specifica previsione di natura collettiva, ossia:

- fruizione del congedo parentale orario **non cumulabile** per le restanti ore con altri permessi e riposi previsti dal T.U. maternità e paternità (allattamento e riposi orari per assistenza disabili);

- fruizione del congedo parentale **cumulabile** con i permessi Legge n. 104/1992.

Circolare INPS 152 del 18/08/2015

Inps, Circolare n. 152 del 18 agosto 2015

Determinazione della giornata lavorativa e indennizzo

In merito alla determinazione della giornata lavorativa sulla base della quale effettuare il calcolo necessario per l'indennizzo o l'accredito delle ore di congedo, l'INPS nella fase transitoria ed in assenza di previsioni di natura collettiva, ha chiarito che si dovrà obbligatoriamente prendere a riferimento:

"(...) l'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale (ossia lo stesso periodo preso a riferimento per il calcolo dell'indennità).

In assenza di ulteriori specificazioni di legge, per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. (…)"

Circolare INPS 152 del 18/08/2015

Inps, Circolare n. 152 del 18 agosto 2015

Determinazione della giornata lavorativa e indennizzo

L'introduzione del nuovo congedo orario non modifichi le regole già previste e come tale assunto valga anche per le modalità di indennizzo, che ne comportano **l'indennizzabilità su base giornaliera anche nel caso di fruizione ad ore.**

A riguardo la circolare precisa che:

"(...) per l'indennizzo del congedo parentale viene presa a riferimento la retribuzione media giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale; nella base retributiva di riferimento non si computano il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al genitore richiedente. (...)"

Circolare INPS 152 del 18/08/2015

Esempio

Retribuzione mensile (imponibile previdenziale) del mese di ottobre sia pari a euro 2.020,00;

- il divisore orario contrattuale sia 173;
- la retribuzione lorda mensile sia pari a euro 2.020,00.

Posto il limite, in assenza di disposizioni contrattuali diverse, alla fruizione ad ore del congedo parentale nella misura della mezza giornata, nel caso in esame la lavoratrice fruirà del predetto congedo per 2 ore al giorno per ciascun giorno di ottobre.

Il datore di lavoro, sul cedolino di ottobre 2015, effettuerà pertanto una trattenuta complessiva pari a euro 478,77 (pari a 40 ore di assenza per congedo parentale) calcolata secondo le seguenti modalità:

- euro 2020,00 : 173 = euro 11,96
- euro 11,96 x 40 ore (2 ore per ciascun giorno di ottobre) = euro 478,77

In relazione alle stesse ore di assenza, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità a carico INPS così quantificata:

- retribuzione media giornaliera = euro 2.020,00 : 30 = euro 67,33
- indennità giornaliera a carico INPS per ciascuna giornata di fruizione del congedo parentale pari a euro 20,20 (= 30% di euro 67,33)
- indennità giornaliera a carico INPS per ciascuna giornata con fruizione ad ore del congedo parentale pari a euro 5,05 (pari al 25% di euro 20,20)
- indennità a carico INPS complessiva per il mese di ottobre 2015 a fronte della fruizione del congedo parentale ad ore pari a euro 101,04 (= euro 5,05 x 20 giorni).

Circolare INPS 152 del 18/08/2015

Contribuzione figurativa

In materia di contribuzione figurativa riconosciuta per i periodi di congedo, si sottolinea come la stessa debba essere riconosciuta per tutti i periodi fruiti fino al 12° anno di vita del bambino o di ingresso in caso di affidamento o adozione.

Modalità operative

Per quanto attiene la richiesta del congedo orario da parte del dipendente, **nella fase transitoria**, la domanda andrà presentata in **modalità telematica**, coerentemente con quanto già previsto per i congedi giornalieri o mensili. Tuttavia è prevista una modalità telematica di presentazione **a se stante con una diversa procedura di invio on line.**

Nello specifico per la modalità oraria di fruizione del congedo il genitore dichiara:

- **se il congedo è richiesto sulla base di previsione contrattuale** collettiva di riferimento o sulla base di quanto previsto dalla disciplina generale (metà dell'orario giornaliero);
- **il numero delle giornate per le quali è chiesto il congedo orario** (il totale delle ore deve essere calcolato in giorni lavorativi);
- **il periodo di riferimento** nel quale vengono fruite le ore di congedo.

Circolare INPS 152 del 18/08/2015

Modalità operative

Dovrà essere presentata **obbligatoriamente una domanda separata**, quindi un invio singolo, **per ogni mese** in cui cade il congedo orario. Quindi se il congedo cade su due mesi diversi, andranno presentate due diverse domande.

Istruzioni di presentazione

L'INPS chiarisce che per l'approntamento delle domande, è **necessario il PIN dispositivo**. Tuttavia, in caso di PIN non dispositivo, è comunque possibile accedere al servizio, ma la domanda verrà istruita solo a seguito dell'avvenuto "rafforzamento" del PIN.

Circolare INPS 152 del 18/08/2015

Per quanto concerne l'eventuale necessità di procedere all'invio di **domande successive alla prima, sarà possibile:**

- acquisire una nuova domanda con le medesime caratteristiche di una domanda già presentata tramite il tasto "Replica", modificandone le parti necessarie;
- acquisire una nuova domanda con le medesime caratteristiche di una domanda già presentata indicando solo il nuovo periodo tramite il tasto "Nuovo periodo". La funzione consente di inserire direttamente un nuovo periodo all'interno della domanda senza ripercorrere le pagine relative ad altri dati.

Circolare INPS 152 del 18/08/2015

Capo V
Art. 33 Prolungamento del Congedo

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino , al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.	1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravita' accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, **entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino**, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Capo V
Art. 33 Prolungamento del Congedo

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.	2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.	3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Al fine di favorire le **opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, è stata prolungata, in caso di assistenza di minori con gravi handicap, sino al dodicesimo anno di vita del bambino la possibilità di fruire dei congedi parentali ai sensi dell'art. 33 D.lgs. 151/2001. La durata complessiva del congedo (tre anni) rimane comunque invariata.

Requisiti

I benefici in esame spettano solo ai lavoratori assicurati presso l'INPS per le prestazioni economiche di maternità ed aventi diritto al congedo parentale.

Sono pertanto esclusi, in quanto non hanno diritto al congedo parentale:

- Gli addetti al lavoro domestico
- I lavoratori a domicilio

Per poter usufruire del prolungamento del congedo parentale/permessi giornalieri **è necessario** che il minore portatore di handicap **non sia ricoverato a tempo pieno** presso un istituto specializzato, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Modalità di utilizzo del congedo

Nel periodo massimo di tre anni vanno computati anche i periodi di congedo parentale «ordinario» ex art. 32 D.Lgs 151/2001.

Di conseguenza, il prolungamento del congedo parentale viene riconosciuto, indipendentemente dal diritto dell'altro genitore:

- Alla madre trascorsi 6 mesi dalla fine del congedo di maternità
- Al padre, trascorsi 7 mesi dalla data di nascita del figlio7
- Al genitore solo, trascorsi 10 mesi decorrenti:
  - In caso di madre «sola», dalla fine del congedo di maternità
  - In caso di padre «solo», dalla nascita del minore o dalla fruizione dell'eventuale congedo di paternità

Capo V

Art. 34 Trattamento economico e normativo

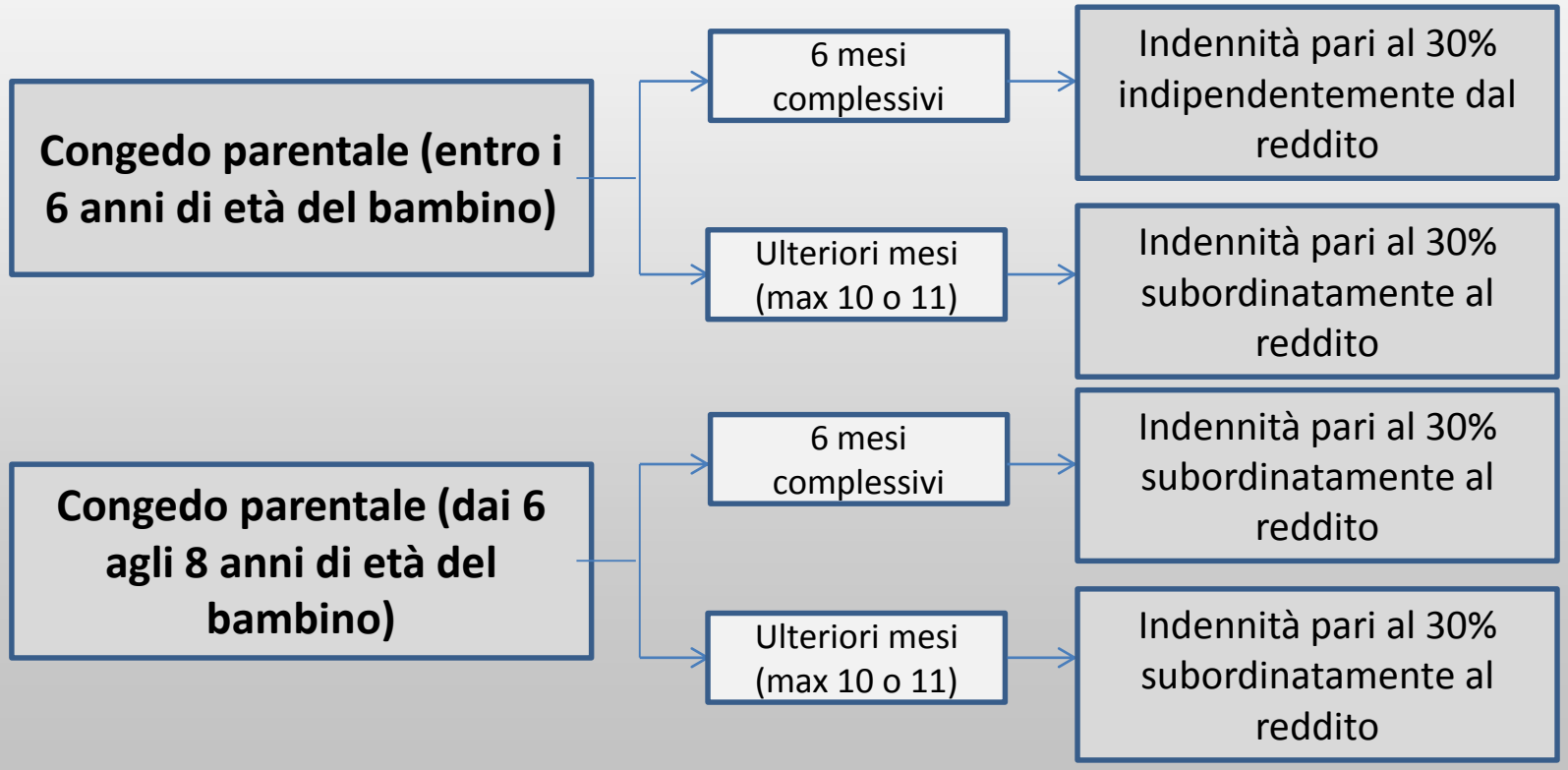
D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori e' dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennita' e' calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.	1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori e' dovuta **((fino al sesto anno))** di vita del bambino, un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennita' e' calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso. ((33))
2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.	2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.

Capo V

Art. 34 Trattamento economico e normativo

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 e' dovuta un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito e' determinato secondo i criteri previsti in materia di .	3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 e' dovuta **((fino all'ottavo anno di vita del bambino,))** un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito e' determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo

Quindi il beneficio spetta:



Periodi di congedo parentale indennizzabili subordinatamente alle condizioni di reddito

I periodi di congedo parentale **ulteriori rispetto al menzionato limite di 6 mesi oppure fruiti tra i 6 anni e gli 8 anni di vita del bambino** (oppure tra i 6 e gli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato) sono indennizzati nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Tale limite di reddito, annualmente rivalutato, è pari per l'anno 2015 ad euro 6.531,07

Circolare INPS 139 del 17/07/2015

Periodi di congedo parentale indennizzabili subordinatamente alle condizioni di reddito

Esempio 1: il genitore di un figlio che ha 5 anni, per il quale l'altro genitore ha già fruito di 6 mesi di congedo parentale, può fruire dei periodi ulteriori che saranno indennizzati subordinatamente alle condizioni di reddito **(periodi ulteriori rispetto ai 6 mesi).**

Esempio 2: il genitore di un figlio che ha 7 anni, per il quale residuano complessivi 9 mesi di congedo parentale, può fruire di tali periodi che saranno indennizzati subordinatamente alle condizioni di reddito **(periodi superiori a 6 anni di vita del bambino)**

Circolare INPS 139 del 17/07/2015

2.3 Periodi di congedo parentale non indennizzabili

I periodi di congedo parentale fruiti nell'arco temporale dagli 8 anni ai 12 anni di vita del bambino, oppure dagli 8 anni ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato **non sono in alcun caso indennizzati**.

Esempio: genitore "solo" di un figlio che ha già 11 anni di vita, per il quale residuino ancora 10 mesi di congedo parentale. Il congedo è fruibile fino ai 12 anni di vita ma non è indennizzabile.

Circolare INPS 139 del 17/07/2015

Trasformazione del rapporto a tempo parziale in luogo del congedo parentale

In materia di tutela della maternità preme ricordare che ai sensi dell'articolo 6, comma 7 del D.Lgs n. 81/2015, di riordino delle tipologie contrattuali è prevista la facoltà per il lavoratore di chiedere, **in luogo del congedo parentale** spettante, la **trasformazione del rapporto** di lavoro a tempo pieno **in rapporto di lavoro a tempo parziale**

- per una sola volta,
- per un periodo corrispondente al congedo non fruito,
- con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Esempio

Si ipotizzi il caso di una lavoratrice assunta a tempo pieno con un orario pari a 40 ore settimanali che decide di non usufruire dell'intero periodo di congedo parentale a sua disposizione (6 mesi) e di trasformare per il predetto periodo il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In tal caso, la riduzione di orario non potrà essere superiore alle 20 ore settimanali.

Quando la lavoratrice abbia già usufruito di parte del congedo potrà richiedere la trasformazione del rapporto per un periodo corrispondente al congedo parentale residuo spettante.

Capo VI

Art. 39 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Riposi giornalieri della madre

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo e' uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro e' inferiore a sei ore.

2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unita' produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Art. 40 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151
Riposi giornalieri del padre

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:

a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermita' della madre.

Art. 41 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Riposi per parti plurimi

1. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

- Nell'ipotesi di **madre lavoratrice autonoma** il padre può fruire dei riposi dal giorno successivo al termine dell'astensione obbligatoria, sempre che la madre non abbia chiesto di fruire dell'astensione facoltativa.

- Il diritto spetta al padre lavoratore anche in caso di **madre casalinga,** indipendentemente dall'oggettiva impossibilità della madre di accudire il bambino.

Capo VI

Art. 42 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Riposi e permessi per i figli con handicap grave

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravita' e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 , n. 104, e successive modificazioni, e' riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravita', che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Si riepilogano di seguito, in base al vigente disposto normativo, i benefici previsti in favore dei genitori lavoratori per l'assistenza a figli con disabilità in situazione di gravità in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui all'art. 33 del Decreto Legislativo n. 151/2001.

- tre giorni di permesso mensile, oppure le ore di riposo giornaliere per bambini, anche adottivi o affidati, fino a 3 anni di età;
- tre giorni di permesso mensile per bambini tra i 3 e i 12 anni di vita, oppure tra i 3 anni di vita e fino a 12 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Si ricorda che **a partire dal compimento del dodicesimo anno di età** del figlio biologico, e dal dodicesimo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, si ricorda che i genitori possono fruire esclusiva dei tre giorni di permesso mensile.

Messaggio INPS n. 4805 del 16/07/2015

Capo VII

Art. 47 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Congedo per la malattia del figlio

*1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di eta' **non superiore a tre anni.***

*2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresi' diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di **cinque giorni** lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di eta' compresa **fra i tre e gli otto anni.***

Capo VII

Art. 47 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Congedo per la malattia del figlio

3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 e' inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato …

4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Capo III Congedo di maternità

il nuovo modo di fare formazione

Art. 26 Adozioni e affidamenti

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
1. Il congedo di maternita' come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.	1. Il congedo di maternita' come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.
2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.	2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.
3. In caso di adozione internazionale, il congedo puo' essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo puo' essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.	3. In caso di adozione internazionale, il congedo puo' essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo puo' essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

Art. 26 Adozioni e affidamenti

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternita', puo' fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennita'.	4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternita', puo' fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennita'.
5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.	5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

Art. 26 Adozioni e affidamenti

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo puo' essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.	6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo puo' essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi. **6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternita' disciplinato dal presente articolo**

Quindi **la fruizione posticipata del congedo di maternità** (art. 16 bis) in caso di ricovero in una struttura sanitaria

- a richiesta della madre lavoratrice, è possibile fruire del congedo di maternità post partum dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (data dimissioni);
- il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio;
- l'esercizio del diritto è subordinato alla produzione di certificazione medica che attesti la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

è estesa anche alle ipotesi di **adozione e affidamento.**

Art. 31 Adozioni e affidamenti

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
1. Il congedo di cui all'articolo 26, commi 1, 2 e 3, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.	1. Il congedo di cui all'articolo 26, commi 1, 2 e 3, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
2. Il congedo di cui all'articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.	2. Il congedo di cui all'articolo 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore **anche qualora la madre non sia lavoratrice.** L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

L'articolo 31, comma 2 del Testo Unico stabilisce che il **predetto congedo non retribuito spetta, alle medesime condizioni, al padre lavoratore.**

Attraverso la modifica dell'art. 31 del D.Lgs n. 151/2001, viene chiarito che il predetto congedo non retribuito spetta al lavoratore dipendente **anche qualora la madre non sia lavoratrice.**

Capo V Congedo parentale

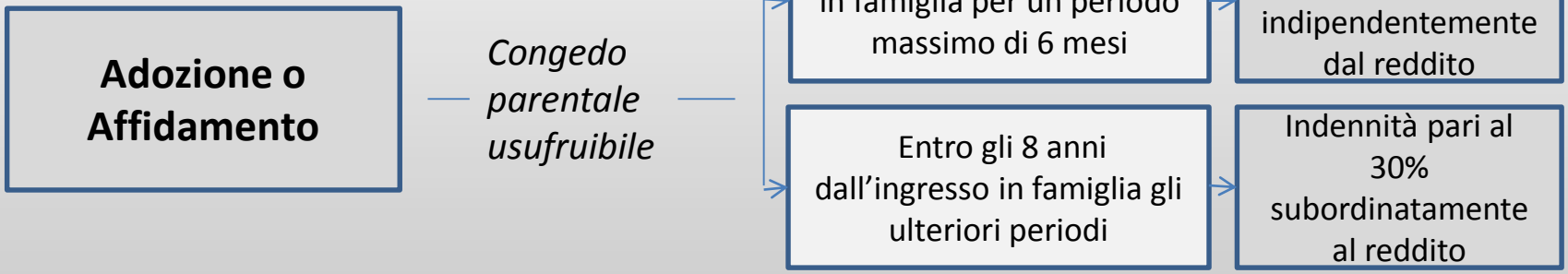
Art. 36 Adozioni e affidamenti

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.	1. Il congedo parentale di cui al presente Capo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.
2. Il congedo parentale puo' essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'eta' del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore eta'.	2. Il congedo parentale puo' essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'eta' del minore, **((entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia))**, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore eta'. ((33))
((3. L'indennita' di cui all'articolo 34, comma 1, e' dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia.	**((3. L'indennita' di cui all'articolo 34, comma 1, e' dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia.)) ((33)**

- l'articolo 10 introduce modifiche all'articolo 36 del D.Lgs n. 151/2001 riguardo al prolungamento **dell'arco temporale di fruizione del congedo parentale** in caso di **adozione e affidamento**:

Viene prolungata, dall'ottavo anno al **dodicesimo anno dall'ingresso del minore in famiglia,** la possibilità di fruizione del congedo parentale fermi restando i precedenti limiti di durata.

Adozioni o affidamento → Congedo parentale usufruibile **entro 12** anni dall'ingresso del minore in famiglia


Adozione o Affidamento
Congedo parentale usufruibile
Entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia per un periodo massimo di 6 mesi
Indennità pari al 30% indipendentemente dal reddito
Entro gli 8 anni dall'ingresso in famiglia gli ulteriori periodi
Indennità pari al 30% subordinatamente al reddito

Prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità in situazione di gravità. Elevazione dei limiti temporali di fruibilità da 8 a 12 anni. Modalità di presentazione della domanda nel periodo transitorio.

Dal dettato normativo dei novellati artt. 33 e 36 del D.lgs. n. 151/2001 si evince, inoltre, che **l'ampliamento dell'arco temporale entro cui fruire del prolungamento del congedo parentale trova applicazione anche per i casi di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.** Pertanto, per l'anno 2015, il prolungamento del congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni (e non più 8 anni) dall'ingresso del minore in famiglia. Rimane fermo che il prolungamento del congedo parentale non può essere fruito oltre il raggiungimento della maggiore età del minore.

Messaggio INPS n. 4805 del 16/07/2015

Prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità in situazione di gravità. Elevazione dei limiti temporali di fruibilità da 8 a 12 anni. Modalità di presentazione della domanda nel periodo transitorio.

Rimane salvo, altresì, che il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente (circolare n. 32 del 6 marzo 2012).

Alla luce del nuovo quadro normativo, si rileva che i giorni fruiti **fino al dodicesimo anno di vita del bambino – o fino al dodicesimo anno dall'ingresso in famiglia del minore** in caso di adozione o affidamento - a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i tre anni, con diritto per tutto il periodo alla indennità economica pari al 30% della retribuzione.

Messaggio INPS n. 4805 del 16/07/2015

Prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità in situazione di gravità. Elevazione dei limiti temporali di fruibilità da 8 a 12 anni. Modalità di presentazione della domanda nel periodo transitorio.

Si evidenzia, altresì, che il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.144 del 24 giugno, è entrato in vigore il 25 giugno 2015.

Le istanze pervenute a partire da tale data, pertanto, dovranno essere esaminate tenendo conto delle novità sopra illustrate.

Al riguardo si precisa che, a seguito dell'immediata entrata in vigore della riforma, nelle more dell'adeguamento degli applicativi informatici utilizzati per la presentazione della domanda on line, è consentita la presentazione della domanda in modalità cartacea utilizzando il modello rinvenibile sul sito internet dell'Istituto seguendo il seguente percorso: www.inps.it > modulistica > digitare nel campo "ricerca modulo" il seguente codice: SR08.

Messaggio INPS n. 4805 del 16/07/2015

Prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità in situazione di gravità. Elevazione dei limiti temporali di fruibilità da 8 a 12 anni. Modalità di presentazione della domanda nel periodo transitorio.

Si chiarisce che la **domanda cartacea** va utilizzata solo dai genitori lavoratori dipendenti che fruiscono di periodi di prolungamento di congedo parentale dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015, **per figli in età compresa tra gli 8 ed i 12 anni**, oppure per minori in **adozione o affidamento che si trovano tra l'8° ed il 12° anno di ingresso in famiglia.**

Per tutti gli altri genitori lavoratori dipendenti aventi diritto al prolungamento del congedo parentale per figli di **età inferiore agli 8 anni, la domanda** continua ad essere presentata **in via telematica**.

Messaggio INPS n. 4805 del 16/07/2015

Prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità in situazione di gravità. Elevazione dei limiti temporali di fruibilità da 8 a 12 anni. Modalità di presentazione della domanda nel periodo transitorio.

La presentazione delle domande cartacee, per i genitori interessati da questa modalità, **è consentita per il solo mese di luglio**. Con apposito messaggio pubblicato su Internet si darà notizia dell'aggiornamento della procedura di presentazione della domanda on line. A seguito dell'aggiornamento della procedura non sarà più possibile utilizzare il predetto modello cartaceo.

Con successivi messaggi interni saranno fornite istruzioni operative alle sedi sulle modalità di acquisizione e gestione delle domande cartacee nei sistemi.

Messaggio INPS n. 4805 del 16/07/2015

INPS, Messaggio n. 5626 del 9 settembre 2015

L'INPS, con il Messaggio n. 5626 del 9 settembre 2015, rende noto che **dal 14 settembre 2015** le **domande di congedo parentale**, anche prolungato in presenza di figli con handicap grave, riferite ai periodi compresi tra gli 8 ed i 12 anni di vita del bambino (o di ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), **saranno accettate solo se presentate in via telematica.**

Messaggio INPS n. 5626 del 09/09/2015

Capo VI Riposi, permessi e congedi

Art. 45 Adozioni e affidamenti

1. Le disposizioni in materia di riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento ((entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia)). (3)
2. Le disposizioni di cui all'articolo 42 si applicano anche in caso di adozione e di affidamento di soggetti con handicap in situazione di gravita'.

(3) La Corte Costituzionale con sentenza 26 marzo - 1 aprile 2003, n. 104 (in G.U. 1a s.s. 9/4/2003, n. 14) ha dichiarato "l'illegittimita' costituzionale dell'art. 45, comma 1, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), nella parte in cui prevede che i riposi di cui agli artt. 39, 40 e 41 si applichino, anche in caso di adozione e di affidamento, "entro il primo anno di vita del bambino" anziche' "entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia"".

Capo VII Congedi per la malattia del figlio

Art. 50 Adozioni e affidamenti

1. Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente Capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.
2. Il limite di eta', di cui all'articolo 47, comma 1, e' elevato a sei anni. Fino al compimento dell'ottavo anno di eta' si applica la disposizione di cui al comma 2 del medesimo articolo.

Quindi: I genitori adottivi o affidatari hanno diritto di assentarsi dal lavoro, senza diritto alla retribuzione:

- Per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 6 anni;
- Nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ciascun figlio fino agli otto anni di età. Tuttavia, qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i 6 e i 12 anni, il congedo può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Congedo parentale ad ore: Cumulabilità con altri riposi o permessi

L'INPS, già con la Circolare n. 152/2015 aveva **stabilito l'incumulabilità del congedo parentale su base oraria con la fruizione di permessi e riposi previsti dal T.U. maternità e paternità.** In particolare si tratta di:

- dei riposi (c.d. per allattamento) previsti dagli articoli 39 (riposi giornalieri della madre) e 40 (riposi giornalieri del padre) del D.Lgs n. 151/2001;
- dei riposi giornalieri (2 ore) fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, di cui all'art 42, comma 1 e art. 33, comma 1 del D.Lgs 151/2001.

Messaggio INPS n. 6704 del 03/11/2015

Congedo parentale ad ore: Cumulabilità con altri riposi o permessi

A riguardo l'INPS precisa che il congedo parentale ad ore risulta incumulabile con la fruizione nella medesima giornata

- di **congedo parentale ad ore per altro figlio**, ovvero
- di **riposi orari per allattamento**, nonché **dei riposi previsti per i figli disabili** gravi (Art. 42, c.1 T.U.) in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche se richiesti per bambini differenti.

Messaggio INPS n. 6704 del 03/11/2015

L'INPS ricorda che, ai sensi dell'art. 32, comma 1-ter del D.Lgs n. 151/2001, le predette ipotesi di **incumulabilità trovano applicazione nei casi di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria**. Pertanto, la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, qualora intervenga nella definizione delle modalità di fruizione del congedo parentale, "può prevedere tra l'altro anche criteri di cumulabilità differenti rispetto a quelli definiti dal citato comma 1 ter dettagliati con il presente messaggio".

Messaggio INPS n. 6704 del 03/11/2015

Congedo parentale ad ore: Cumulabilità con altri riposi o permessi

L'INPS, con il **Messaggio n. 6704/2015**, rettificando la Circolare n. 152/2015, **precisa che** il riferimento ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della Legge n. 104/1992 deve intendersi quale "commi 3 e 6" della medesima Legge.

Pertanto, la fruizione su base oraria del congedo parentale risulta cumulabile con permessi o riposi di cui all'art. 33, Legge n. 104/92

- comma 3 (**tre giorni di permesso mensile** per assistenza di persona con handicap);
- comma 6 (**permessi per lavoratori con handicap**); qualora fruiti in modalità oraria .

Messaggio INPS n. 6704 del 03/11/2015

PERMESSI/RIPOSI	CONGEDO PARENTALE AD ORE (ART. 32 T.U.)
Parentale ad ore per altro figlio (art. 32 T.U.)	non compatibile
Riposi per allattamento, anche per altro figlio (artt. 39 e 40 T.U.)	non compatibile
Permessi orari, fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche per altro figlio (artt. 33 e 42 T.U.)	non compatibile
Permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104)	compatibile
Permessi fruiti in modalità oraria dal lavoratore a beneficio di se stesso (art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n.104)	compatibile

Messaggio INPS n. 6704 del 03/11/2015

Congedo parentale ad ore: CCNL STUDI PROFESSIONALI

E' disciplinata la possibilità per i lavoratori a tempo pieno o parziale di fruire del congedo parentale ad ore.
In particolare,

- **non sono ammissibili** richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere;
- il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ogni ora di congedo è effettuato prendendo come base di computo il divisore mensile contrattuale di 170 ore;
- la possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore è ammessa anche a più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge;
- **il congedo è cumulabile**, anche nell'ambito della stessa giornata, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal CCNL;

Capo VIII
Art. 53 Lavoro notturno

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di eta' del bambino. 2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno: a) la lavoratrice madre di un figlio di eta' inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di eta' inferiore a dodici anni;	1. E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di eta' del bambino. 2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno: a) la lavoratrice madre di un figlio di eta' inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di eta' inferiore a dodici anni;

Capo VIII
Art. 53 Lavoro notturno

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
	((b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di eta' o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.))
3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresi' obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.	3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresi' obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Capo IX

Art. 54 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Divieto di licenziamento

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonche' fino al compimento di un anno di eta' del bambino.

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, e' tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Capo IX

Art. 54 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Divieto di licenziamento

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
b) di cessazione dell'attivita' dell'azienda cui essa e' addetta;
c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice e' stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

Capo IX

Art. 54 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Divieto di licenziamento

4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non puo' essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attivita' dell'azienda o del reparto cui essa e' addetta, sempreche' il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non puo' altresi' essere collocata in mobilita' a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilita' a seguito della cessazione dell'attivita' dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).

5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, e' nullo.

Capo IX

Art. 54 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Divieto di licenziamento

6. E' altresi' nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

7. In caso di fruizione del congedo di paternita', di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di eta' del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.

Capo IX

Art. 54 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Divieto di licenziamento

8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo e' punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non e' ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

((9. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando*, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.))*

Capo IX
Art. 55 Dimissioni

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui e' previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennita' previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento	**(1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui e' previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennita' previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.))**
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternita'.	2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternita'.
3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.	3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Capo IX
Art. 55 Dimissioni

D.Lgs 151/2000 ante D.Lgs. 80/2015	D.Lgs. 151/2000 post D.Lgs. 80/2015
4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida e' sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro	4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida e' sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. (24) (31)
5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo,la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.	5. **((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 15 GIUGNO 2015, N. 80)).**

L'articolo 12 del D.Lgs n. 80/2015 apporta modifiche all'articolo 55 del D.Lgs n. 151/2001 in materia di dimissioni durante il periodo di maternità.

Preme evidenziare che **non si tratta di un vero e proprio intervento di contenuto sulla disciplina delle dimissioni, bensì di un intervento di carattere formale di riscrittura dell'articolo 55 del D.Lgs n. 151/2001** in quanto il comma 1, nella sua nuova formulazione, va a ricomprendere anche quanto precedentemente disciplinato dal comma 5 del medesimo articolo, che di conseguenza risulta abrogato.

Pertanto, resta confermato che in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento (periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino), la lavoratrice o il lavoratore (che ha fruito del congedo di paternità):

- non sono tenuti al preavviso,
- hanno diritto alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. In particolare, è sempre dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso.

Capo IX

Art. 56 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Diritto al rientro e alla conservazione del posto

1. Al termine dei periodi di divieto di lavoro previsti dal Capo II e III, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unita' produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di eta' del bambino; hanno altresi' diritto di essere adibite alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti ((, nonche' di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza)).

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche al lavoratore al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo di paternita'.

Capo IX

Art. 56 Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Diritto al rientro e alla conservazione del posto

3. Negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo disciplinati dal presente testo unico, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, al rientro nella stessa unita' produttiva ove erano occupati al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; hanno altresi' diritto di essere adibiti alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4- bis. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo e' punita con la sanzione amministrativa di cui all'articolo 54, comma 8. Non e' ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 151

Razionalizzazione e semplificazione in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità

FINALITÀ

…Visto l'articolo 1, comma 4, lettera g), della legge n. 183 del 2014 recante il criterio di delega relativo alla razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone…

DEFINIZIONE DI COLLOCAMENTO MIRATO

INSIEME DEGLI STRUMENTI TECNICI E DI SUPPORTO CHE PERMETTONO DI VALUTARE ADEGUATAMENTE I LAVORATORI NELLE LORO CAPACITÀ LAVORATIVE E AL FINE DI AVVIARLE VERSO UN'ATTIVITÀ IDONEA ALLE CONDIZIONI FISICHE E/O PSICHICHE, ATTRAVERSO ANALISI DEI POSTI DI LAVORO, FORME DI SOSTEGNO, AZIONI POSITIVE, SOLUZIONE DEI PROBLEMI CONNESSI CON GLI AMBIENTI, GLI STRUMENTI E LE RELAZIONI INTERPERSONALI SUI LUOGHI DI LAVORO

Line Guida in materia di collocamento mirato:

ART. 1 comma 1

a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonchè con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo

b) promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 381/1991, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;

c) individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;

d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;

e) promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;

f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Art. 2

Modifica dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68

VENGONO INCLUSI TRA I SOGGETTI ISCRIVIBILI ALLE CATEGORIE SPECIALI I LAVORATORI (*di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222*) **CHE PERCEPISCONO ASSEGNO DI INVALIDITÀ PER RIDUZIONE A MENO DI UN TERZO DELLA CAPACITÀ LAVORATIVA PER MOTIVI DI INFERMITÀ FISICA O MENTALE**

RESTANO INCLUSI NELLE CATEGORIE SPECIALI TUTTI GLI ALTRI SOGGETTI SOTTO ELENCATI:

- Invalidi civili (art. 4 l. 104/1992): affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali o portatori di handicap intellettivo, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
- invalidi dal lavoro con invalidità superiore al 33%
- non vedenti (l. 381/1970)
- Sordomuti (l. 381/1970)
- Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e per servizio (tra la prima e l'ottava categoria di cui all'allegato al DPR 1124/1965)
- Vedove, orfani, profughi ed equiparati a orfani, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata (soggetti individuati dalla legge 407/1988)

Art. 3

Modifica dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68

1. L'articolo 3, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68 è abrogato con effetto dal 1° gennaio 2017.

2. All'articolo 3, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68 le parole da: «e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione» sono soppresse con effetto dal 1° gennaio 2017.

QUESTA MODIFICA IMPLICA CHE

A DECORRERE DAL 01/01/2017 L'OBBLIGO DI ASSUNZIONE DI UN LAVORATORE DISABILE DA PARTE DI DATORI DI LAVORO PRIVATI CHE ABBIANO ALLE LORO DIPENDENZE DA 15 A 35 DIPENDENTI DIVENTERÀ AUTOMATICO E NON SCATTERÀ PIÙ ALLA PRIMA NUOVA ASSUNZIONE

I LIMITI DIMENSIONALI CON LE RELATIVE QUOTE SONO COSÌ DEFINITI:

1. DATORE DI LAVORO CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI: **7% DEI LAVORATORI OCCUPATI**
2. DATORE DI LAVORO CHE OCCUPA DA 36 A 50 DIPENDENTI: **2 DISABILI**
3. DATORE DI LAVORO CHE OCCUPA DA 15 A 35 DIPENDENTI: **1 DISABILE**

L'ASSUNZIONE POTRÀ AVVENIRE ANCHE CON RICHIESTA NOMINATIVA O TRAMITE CONVENZIONE CON GLI UFFICI COMPETENTI DI CUI ALL'ART. 11 L. 68/1999

La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 ***("Banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati)*** *che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro*

IN MANCANZA DI ADEMPIMENTO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO OBBLIGATO ENTRO 60 GG. DALL'INSORGENZA DELL'OBBLIGO, SARÀ L'UFFICIO PER IL COLLOCAMENTO MIRATO A SELEZIONARE IL LAVORATORE DA ASSUMERE SECONDO LE GRADUATORIE, COMPATIBILMENTE CON LA QUALIFICA RICHIESTA

Art. 4

Modifica dell'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68

VIENE AGGIUNTO IL COMMA 3 BIS CHE RIGUARDA I LAVORATORI DISABILI GIÀ IN FORZA E NON ASSUNTI TRAMITE IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

*«3-bis. **I lavoratori, già disabili prima** della costituzione del rapporto di lavoro, **anche se non** assunti tramite il collocamento obbligatorio, **sono computati nella quota di riserva** di cui all'articolo 3 **nel caso in cui** abbiano una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento** o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, **o con disabilità intellettiva e psichica**, con **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento**, accertata dagli organi competenti.»*

ATTENZIONE: RESTANO INVARIATE LE SEGUENTI PREVISIONI

- ***I lavoratori che divengono inabili*** *allo svolgimento delle proprie mansioni in* ***conseguenza di infortunio o malattia****, se hanno subito una* ***riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o,*** *comunque,* ***se*** *sono divenuti* ***inabili*** *a causa dell'****inadempimento*** *da parte del datore di lavoro,* ***non sono computabili nella quota di riserva***
- *I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro, sono computati ai fini della copertura della quota di riserva*
- *Orfani, vedove, profughi già in forza sono computati nella misura dell'1% (art. 18 comma 2)*

ESONERO DALL'OBBLIGO DI ASSUNZIONE CON ''AUTOCERTIFICAZIONE''

Art. 5: Modifica dell'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n. 68

DATORI DI LAVORO PRIVATI ED ENTI PUBBLICI ECONOMICI CHE SVOLGONO LAVORAZIONI CON TASSO INAIL PARI O SUPERIORE AL **60 PER MILLE** (non più 60%) POSSONO **AUTOCERTIFICARE** L'ESONERO DAL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

VERSAMENTO AL FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI UN CONTRIBUTO PARI A € 30,46 PER GIORNO LAVORATIVO PER CIASCUN DISABILE NON OCCUPATO

ESONERO DALL'OBBLIGO DI ASSUNZIONE CON ''AUTOCERTIFICAZIONE''

UN APPOSITO DECRETO DA EMANARSI ENTRO 60 GIORNI DALL'ENTRATA IN VIGORE DEL D. LGS. 151/2015 DEFINIRÀ LE MODALITÀ DI VERSAMENTO DEL CONTRIBUTO

TUTTO DA DEFINIRE ENTRO IL 24/11/2015

NOVITÀ PER DATORI LAVORO PUBBLICI

EQUIPARAZIONE AI DATORI DI LAVORO PRIVATI NELLA POSSIBILITÀ AUTOMATICA DI ASSUMERE IN UNA UNITÀ PRODUTTIVA UN NUMERO DI DISABILI ANCHE SUPERIORE ALLA QUOTA OBBLIGATORIA E UTILIZZARE L'ECCEDENZA A COMPENSAZIONE CON LE QUOTE NON COPERTE SU ALTRE UNITÀ PRODUTTIVE DELLA STESSA REGIONE

COMUNICAZIONE TELEMATICA PER MEZZO DEL PROSPETTO INFORMATIVO ANNUALE

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI DI SOGGETTI DISABILI

(Art. 10: Modifica dell'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68)

AI DATORI DI LAVORO CHE ASSUMONO

A DECORRERE DAL 1° GENNAIO 2016

UN SOGGETTO DISABILE

(ANCHE SE NON IN OTTEMPERANZA AD UN OBBLIGO)

INCENTIVO PER 36 MESI PARI A:

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI DI SOGGETTI DISABILI

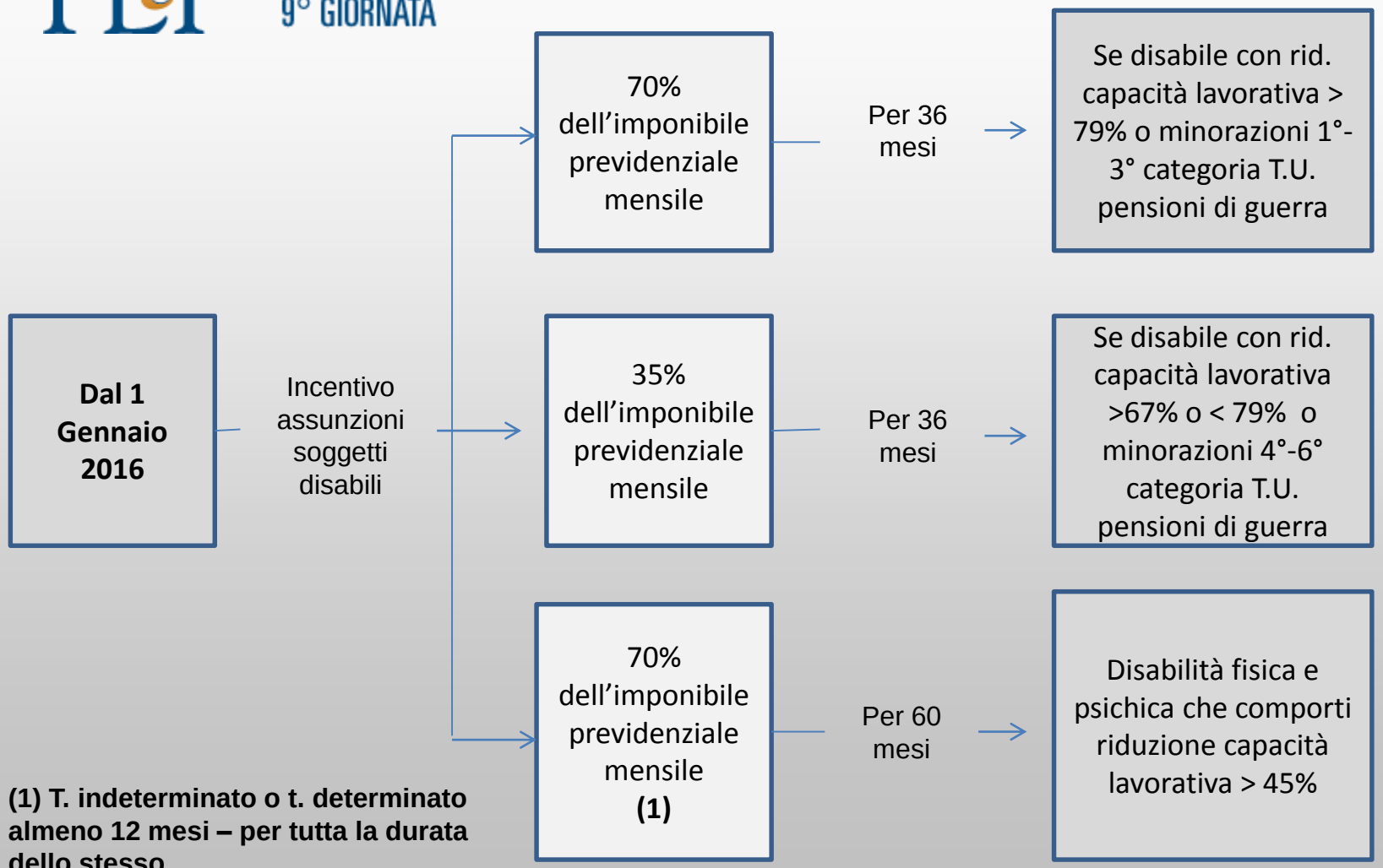
1. misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI DI SOGGETTI DISABILI

2. nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI DI SOGGETTI DISABILI

L'incentivo è concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, **in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.**



(1) T. indeterminato o t. determinato almeno 12 mesi – per tutta la durata dello stesso

ITER

1. L'INCENTIVO È CONCESSO PREVIA **RICHIESTA TELEMATICA** ALL'INPS TRAMITE APPOSITA PROCEDURA (PRE-ASSUNZIONE)
2. ENTRO **5 GIORNI** L'INPS COMUNICA LA **DISPONIBILITÀ** DI FONDI PER L'ACCESSO ALL'INCENTIVO
3. IL RICHIEDENTE COSÌ SI ASSICURA UNA **RISERVA** PARI ALL'INCENTIVO SPETTANTE
4. ENTRO **7 GIORNI** DALLA COMUNICAZIONE DELL'INPS DEVE AVVENIRE L'**ASSUNZIONE**
5. ENTRO I SUCCESSIVI **7 GIORNI** (TERMINE PERENTORIO) **COMUNICAZIONE** ALL'INPS **DELL'AVVENUTA STIPULA** DEL CONTRATTO CHE DÀ TITOLO ALL'INCENTIVO
6. RECUPERO DELL'AGEVOLAZIONE TRAMITE **CONGUAGLIO** NELLE DENUNCE CONTRIBUTIVE MENSILI

Art. 10 D. Lgs. N. 151/2015

Semplifica il procedimento per l'erogazione degli incentivi riconosciuti ai datori di lavoro che assumono persone disabili

La gestione degli incentivi passa dalle Regioni all'INPS

ITER

L'INCENTIVO È CONCESSO, A CAPIENZA DELLE RISORSE, IN ORDINE CRONOLOGICO DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA (SIA PER I DATORI DI LAVORO SOGGETTI ALL'OBBLIGO DI COLLOCAMENTO SIA PER QUELLI NON SOGGETTI ALLOBBLIGO MA CHE COMUNQUE PROCEDONO CON L'ASSUNZIONE DI UNA CATEGORIA PROTETTA)

ATTENZIONE

L'INCENTIVO È CONSIDERATO AIUTO DI STATO

CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE:

- I COSTI AMMISSIBILI SONO QUELLI CORRISPONDENTI AL COSTO SALARIALE RELATIVO AL PERIODO DI IMPIEGO DEL LAVORATORE DISABILE
- AUMENTO NETTO DEL NUMERO DI DIPENDENTI RISPETTO ALLA MEDIA DEI 12 MESI PRECEDENTI (SALVO CHE I POSTI VACANTI SI SIANO RESI DISPONIBILI A SEGUITO DI DIMISSIONI, PENSIONAMENTO O LICENZIAMENTO PER GMS O GC)
- L'INTENSITÀ DELL'AIUTO NON DEVE SUPERARE IL 75% DEI COSTI AMMISSIBILI

IL NUOVO ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

(D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149)
Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
(GU n.221 del 23-9-2015 - Suppl. Ordinario n. 53)
In vigore dal 24/9/2015

Art. 1

Ispettorato nazionale del lavoro

1. Al fine di **razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale**, nonché al fine di **evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi**, è istituita, ……. una **Agenzia unica per le ispezioni del lavoro denominata «Ispettorato nazionale del lavoro», di seguito «Ispettorato»**, che integra i **servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL.**

Al fine di rendere più efficiente l'attività ispettiva e di evitare la sovrapposizione di verifiche ispettive, il D.Lgs n. 149/2015 ha **istituito l'Ispettorato Nazionale del Lavoro** che riunificherà in sé le funzioni ispettive in materia di lavoro e legislazione sociale, contribuzione, assistenza e assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, finora svolte dai servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'INAIL.

La piena operatività dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro è tuttavia **subordinata** all'emanazione di uno o più decreti attuativi che definiscano funzioni ed attribuzioni attualmente esercitate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per il tramite delle proprie articolazioni territoriali.

Art. 1
Ispettorato nazionale del lavoro

2. **L'Ispettorato svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL**. Al fine di assicurare omogeneità operative di tutto il personale che svolge vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, **ai funzionari ispettivi dell'INPS e dell'INAIL sono attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ivi compresa la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria** secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 e alle medesime condizioni di legge.

La principale novità contenuta nel D.Lgs n. 149/2015 risiede nella volontà del Legislatore di superare l'attuale sistema delle ispezioni in azienda, delegato ad una molteplicità di soggetti, riunificando, per quanto possibile, in un unico ente le funzioni ispettive in ambito giuslavoristico, contributivo ed assistenziale.

Art. 6, c. 2, Legge n. 124/2004
Personale ispettivo

Il personale ispettivo di cui al comma 1, nei limiti del servizio cui è destinato e secondo le attribuzioni conferite dalla normativa vigente, **opera anche in qualità di ufficiale di Polizia giudiziaria.**

Una seconda importante novità attiene ai poteri ispettivi in capo ai singoli ispettori.

L'articolo 1, comma 2 del D.Lgs n. 149/2015 prevede che ai funzionari dell'INPS e dell'INAIL siano attribuiti i poteri già assegnati al personale ispettivo del Ministero del Lavoro, ivi compresa **la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria.**

L'attribuzione della qualifica di "ufficiale di polizia giudiziaria" **anche agli ispettori dell'INPS e dell'INAIL** comporta che a tali soggetti è assegnato il potere di verificare eventuali violazioni di legge penale in materia di legislazione del lavoro, previdenziale, assistenziale ed assicurativa, **nonché il potere di adottare il provvedimento di prescrizione** di cui all'articolo 15 del D.Lgs n. 124/2004.

TITOLARITA' DEI POTERI ISPETTIVI

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, attraverso gli uffici ispettivi delle DIREZIONI INTERREGIONALI E TERRITORIALI DEL LAVORO – Lo svolgimento delle funzioni di vigilanza fu, per la prima volta, regolamentato dalla legge 1361/1912. Successivamente, intervennero la legge 2183/1929, il D.P.R. 520/1955, la legge 628/1961 e, da ultimo, il D.Lgs. 124/2004. Presso le DD.TT.LL. è presente anche personale dell'Arma dei Carabinieri, dipendente dagli appositi Nuclei istituiti provincialmente e coordinati, a livello centrale, dal Comando Carabinieri tutela del lavoro.

ISTITUTI PREVIDENZIALI, attraverso gli uffici ispettivi – Lo svolgimento delle funzioni di vigilanza è disciplinato dal D.L. 463/1983 e dal D.Lgs. 124/2004.

AZIENDE SANITARIE LOCALI, attraverso lo S.PRE.SAL., relativamente agli accertamenti sulle condizioni sanitarie dei prestatori d'opera e sulle condizioni igieniche dei locali di lavoro e delle loro dipendenze – Le attività ispettive, prima demandate all'ispettorato del lavoro, sono passate alle ASL in seguito alla riforma sanitaria contenuta nella Legge 833/1978. L'art. 23 del D.Lgs. 626/1994, ora sostituito dall'art. 13 del D.Lgs. 81/2008, e il D.P.C.M. 412/1997 hanno restituito alla D.P.L. alcuni compiti di vigilanza nelle attività comportanti rischi particolarmente rilevanti e il D.Lgs. 51/1998 (art. 236) ha individuato nella D.T.L. l'organo deputato ad effettuare l'inchiesta amministrativa sugli infortuni sul lavoro con inabilità superiore ai 30 giorni.

PERSONALE ISPETTIVO

Le funzioni di **vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale** sono svolte dal personale ispettivo in forza presso le **Direzioni interregionali del lavoro e presso le Direzioni territoriali del lavoro**. **Nei limiti del servizio cui sono destinati e secondo le attribuzioni conferite dalla normativa vigente, gli ispettori del lavoro operano anche in qualità di Ufficiali di Polizia giudiziaria.** Ciò sta a significare che **gli ispettori del lavoro svolgono anche le funzioni di prevenzione e repressione di reati**, a norma dell'art. 55 del c.p.p. e, quindi, **in caso di constatata inosservanze di norme di natura penale, devono, senza ritardo, trasmettere la notizia di reato all'Autorità Giudiziaria,** ai sensi dell'art. 347 del c.p.p.

Art. 347 c.p.
Obbligo di riferire la notizia del reato

1. *Acquisita la notizia di reato,* ***la polizia giudiziaria, senza ritardo, riferisce al pubblico ministero per iscritto, gli elementi essenziali del fatto e gli altri elementi sino ad allora raccolti, indicando le fonti di prova e le attività compiute,*** *delle quali trasmette la relativa documentazione*

2. *Comunica, inoltre, quando è possibile, le generalità, il domicilio e quanto altro valga alla identificazione della persona nei cui confronti vengono svolte le indagini, della persona offesa e di coloro che siano in grado di riferire su circostanze rilevanti per la ricostruzione dei fatti.*

2-bis*. Qualora siano stati compiuti atti per i quali è prevista l'assistenza del difensore della persona nei cui confronti vengono svolte le indagini, la comunicazione della notizia di reato è trasmessa al più tardi entro quarantotto ore dal compimento dell'atto, salve le disposizioni di legge che prevedono termini particolari.*

POTERI DEGLI ISPETTORI DEL LAVORO

Agli **ispettori del lavoro**, compresi, quindi, i funzionari previdenziali che transiteranno nei ruoli dell'ispettorato nazionale del lavoro, **competeranno** i seguenti compiti:

- trasmettere all'A.G. **notizie di reato** ai sensi dell'art. 347 c.p.p.;
- provvedere alla **sospensione dell'attività imprenditoriale** ex art. 14 D.Lgs. 81/2008;
- impartire provvedimenti di **prescrizione obbligatoria** conseguenti all'accertamento delle violazioni che costituiscono reato, ai sensi degli artt. 19 e segg. del D.Lgs. 758/1994 e dell'art. 15 del D.Lgs.124/2004;
- emanare provvedimenti di **disposizione** ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 124/2004;
- provvedere alla **conciliazione monocratica** di cui all'art. 11 del D.Lgs. 124/2004;
- emanare **diffide accertative** per crediti patrimoniali, di cui all'art. 12 del D.Lgs. 124/2004.

POTERI DEGLI ISPETTORI DEL LAVORO

- contestare illeciti amministrativi per violazioni inerenti alla normativa di **legislazione** e di **previdenza ed assistenza sociale**;
- provvedere al **recupero** di contributi previdenziali ed assistenziali, ivi compreso il disconoscimento di eventuali **prestazioni indebite**;
- impartire provvedimenti di **diffida obbligatoria** ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 124/2004 in materia di previdenza ed assistenza sociale.

Art. 1
Ispettorato nazionale del lavoro

3. L'Ispettorato ha **personalità giuridica di diritto pubblico**, è dotato di **autonomia organizzativa e contabile** ed è posto sotto la **vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali** che ne monitora periodicamente gli obiettivi e la corretta gestione delle risorse finanziarie.

Art. 1
Ispettorato nazionale del lavoro

4. L'Ispettorato ha **una sede centrale in Roma**, presso un immobile demaniale ovvero presso un immobile del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS, dell'INAIL o di altri Istituti previdenziali e un **massimo di 80 sedi territoriali**

(attualmente le sedi territoriali delle Direzioni del Lavoro sono 85)

Art. 2

Funzioni ed attribuzioni

1. **Entro quarantacinque giorni** dall'entrata in vigore del presente decreto è adottato, **con decreto del Presidente della Repubblica** ……, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, **lo statuto dell'Ispettorato**, in conformità ……., ivi compresa la **definizione, tramite convenzione da stipularsi tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il direttore dell'Ispettorato, degli obiettivi specificamente attribuiti a quest'ultimo.**

Art. 2
Funzioni ed attribuzioni

2. L'Ispettorato esercita, in particolare, le seguenti **funzioni e attribuzioni:**
a) esercita e **coordina su tutto il territorio nazionale**, sulla base di **direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali**, la **vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria** nonché **legislazione sociale,** ivi compresa **la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**, nei limiti delle competenze già attribuite al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del **decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81**, e **gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni su lavoro e malattie professionali, della esposizione al rischio nelle malattie professionali, delle caratteristiche dei vari cicli produttivi ai fini della applicazione della tariffa dei premi;**

Art. 2
Funzioni ed attribuzioni

b) **emana circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria,** previo **parere conforme del Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, nonché **direttive operative rivolte al personale ispettivo**;

Art. 2
Funzioni ed attribuzioni

m) ferme restando le rispettive competenze, **si coordina con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale** al fine di **assicurare l'uniformità di comportamento** ed una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi, **evitando la sovrapposizione degli interventi.**

Art. 3

Organi dell'Ispettorato

1. Sono **organi dell'Ispettorato e restano in carica per tre anni rinnovabili per una sola volta**:

a) il direttore;

b) il consiglio di amministrazione;

c) il collegio dei revisori.

Art. 3

Organi dell'Ispettorato

2. Il **direttore** è scelto tra **esperti ovvero tra personale incaricato di funzioni di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche** ……., in possesso di **provata esperienza e professionalità nelle materie di competenza dell'Ispettorato** ed è nominato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ……..

Art. 3

Organi dell'Ispettorato

3. Il **consiglio di amministrazione** è **nominato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali** ed è composto **da quattro dirigenti** incaricati di funzioni di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche**……, in possesso di provata esperienza e professionalità nelle materie di competenza dell'Ispettorato.** Un **componente ciascuno è indicato dall'INPS e dall'INAIL in rappresentanza dei predetti Istituti.** Uno dei componenti del consiglio di amministrazione svolge, su designazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le funzioni di presidente.

Art. 3

Organi dell'Ispettorato

4. Il **collegio dei revisori** è nominato con **decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed è composto da tre membri effettivi, di cui due in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e uno in rappresentanza del Ministero dell'economia e delle finanze**. Con il medesimo decreto sono nominati i **membri supplenti** in rappresentanza dei predetti Ministeri. I componenti del collegio sono scelti tra i dirigenti incaricati di funzioni di livello dirigenziale……..

Art. 4

Attribuzioni degli organi dell'Ispettorato

1. Il **direttore** ha la **rappresentanza legale** dell'Ispettorato, **provvede all'attuazione degli indirizzi** e delle linee guida adottate d'intesa con il consiglio di amministrazione e approvate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e **presenta al consiglio di amministrazione il bilancio preventivo e il conto consuntivo**. Il direttore **propone** alla commissione centrale di coordinamento…….. **gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche ispettive, riferisce** periodicamente al **Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al consiglio di amministrazione e presenta una relazione annuale sull'attività svolta dall'Ispettorato**. Al **direttore sono assegnati i poteri e la responsabilità della gestione dell'Ispettorato, nonché la responsabilità per il conseguimento dei risultati fissati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali**…..

Art. 4

Attribuzioni degli organi dell'Ispettorato

2. Il **consiglio di amministrazione**, convocato dal componente che svolge le funzioni di presidente, che stabilisce altresì l'ordine del giorno delle sedute, **coadiuva il direttore nell'esercizio delle attribuzioni ad esso conferite, delibera il bilancio preventivo, il conto consuntivo e i piani di spesa ed investimento.**

3. Alle sedute del consiglio di amministrazione **partecipa il direttore** dell'Ispettorato.

Art. 4

Attribuzioni degli organi dell'Ispettorato

4. Il **collegio dei revisori svolge il controllo sull'attività dell'Ispettorato** …….

Art. 5

Organizzazione e funzionamento dell'Ispettorato

1. Con **uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri**, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali……, da adottarsi **entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo**, sono disciplinate, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, **l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Ispettorato** e la contabilità finanziaria ed economico patrimoniale relativa alla sua gestione.

Art. 6

Disposizioni in materia di personale

1. La **dotazione organica dell'Ispettorato**, **non superiore a 6357** unità ripartite tra le diverse qualifiche, dirigenziali e non, è definita con i decreti di cui all'articolo 5, comma 1 nel rispetto di quanto previsto dal comma 2. Nell'ambito della predetta dotazione organica, nella quale sono previste due posizioni dirigenziali di livello dirigenziale generale e 88 posizioni dirigenziali di livello non generale, sono ricomprese le unità di personale già in servizio presso le direzioni interregionali e territoriali del lavoro e presso la direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali……

Art. 6

Disposizioni in materia di personale

4. Presso la **sede di Roma dell'Ispettorato è istituito, alle dipendenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il «Comando carabinieri per la tutela del lavoro». L'attività di vigilanza** svolta dal personale dell'Arma dei Carabinieri **nonché il coordinamento con l'Ispettorato** è **assicurato mediante la definizione, da parte del direttore dell'Ispettorato, di linee di condotta e programmi ispettivi periodici** nonché mediante l'affidamento allo stesso direttore delle spese di funzionamento del Comando carabinieri per la tutela del lavoro.

Art. 6

Disposizioni in materia di personale

4. Presso **le sedi territoriali dell'Ispettorato opera** altresì **un contingente di personale** che, secondo quanto stabilito dai decreti di cui all'articolo 5, comma 1, **dipende funzionalmente dal dirigente preposto alla sede territoriale dell'Ispettorato e gerarchicamente dal comandante dell'articolazione del Comando carabinieri per la tutela del lavoro**. In relazione a quanto stabilito dal presente comma, il contingente di personale assegnato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 826, comma 1, del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66 è assegnato all'Ispettorato…..

Art. 6

Disposizioni in materia di personale

4. **Allo stesso contingente sono attribuiti, nell'esercizio delle proprie funzioni, i medesimi poteri riconosciuti al personale ispettivo dell'Ispettorato, fatto salvo il potere di conciliazione di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.**

Al contingente dell'Arma dei Carabinieri sono attribuite le medesime funzioni ispettive riconosciute al personale ispettivo dell'Ispettorato, salvo il potere di conciliazione monocratica di cui all'articolo 11 del D.Lgs n. 124/2004.

Art. 11 D.Lgs. n. 124/2004
Conciliazione monocratica

1. Nelle ipotesi di richieste di intervento ispettivo alla direzione provinciale del lavoro dalle quali emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia, la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente può, mediante un proprio funzionario, anche con qualifica ispettiva, avviare il tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate.

2. Le parti convocate possono farsi assistere anche da associazioni o organizzazioni sindacali ovvero da professionisti cui abbiano conferito specifico mandato.

3. In caso di accordo, al verbale sottoscritto dalle parti non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo del codice civile.

3-bis. Il verbale di cui al comma 3 è dichiarato esecutivo con decreto dal giudice competente, su istanza della parte interessata.

4. I versamenti dei contributi previdenziali e assicurativi, da determinarsi secondo le norme in vigore, riferiti alle somme concordate in sede conciliativa, in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti, nonché il pagamento delle somme dovute al lavoratore, estinguono il procedimento ispettivo. Al fine di verificare l'avvenuto versamento dei contributi previdenziali e assicurativi, le direzioni provinciali del lavoro trasmettono agli enti previdenziali interessati la relativa documentazione.

5. Nella ipotesi di mancato accordo ovvero di assenza di una o di entrambe le parti convocate, attestata da apposito verbale, la direzione provinciale del lavoro dà seguito agli accertamenti ispettivi.

6. Analoga procedura conciliativa può aver luogo nel corso della attività di vigilanza qualora l'ispettore ritenga che ricorrano i presupposti per una soluzione conciliativa di cui al comma 1. In tale caso, acquisito il consenso delle parti interessate, l'ispettore informa con apposita relazione la Direzione provinciale del lavoro ai fini dell'attivazione della procedura di cui ai commi 2, 3, 4 e 5. La convocazione delle parti interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, fino alla conclusione del procedimento conciliativo.

Art. 6

Disposizioni in materia di personale

5. Con i decreti di cui all'articolo 5, comma 1, sono altresì individuati:

a) la **dislocazione sul territorio dell'Ispettorato**;

b) **gli assetti e gli organici del personale dell'Arma dei Carabinieri** di cui al comma 4, nonché i contenuti della dipendenza funzionale delle unità territoriali dal dirigente preposto alla sede territoriale dell'Ispettorato.

Art. 6

Disposizioni in materia di personale

6. Dalla **data indicata dai decreti** di cui all'articolo 5, comma 1:

a) **cessano di operare le direzioni interregionali e territoriali del lavoro** e **sono attribuiti alle sedi territoriali dell'Ispettorato** i compiti già assegnati alle predette direzioni dagli articoli 15 e 16 di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 febbraio 2014, n. 121;

Art. 15 D.P.C.M. n. 121/2014

Compiti delle DIL

1. Le DIL esercitano le competenze riservate allo Stato ai sensi dell'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, provvedendo in particolare:

a. al coordinamento dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale ai sensi del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124;

b. allo sviluppo, in attuazione di quanto previsto al comma 1, dei rapporti con il sistema delle regioni e degli enti locali e degli altri organismi per la realizzazione di interventi sinergici in materia di mercato del lavoro, politiche del lavoro, nonché di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

c. alla programmazione ed al coordinamento delle attività operative, nell'ambito territoriale di competenza;

d. alla programmazione economico finanziaria attraverso l'elaborazione dei piani attuativi di intervento, alla gestione delle risorse finanziarie e strumentali alla gestione amministrativa delle risorse umane;

e. a fornire linee di indirizzo uniformante, contribuendo alla definizione degli standard qualitativi dei processi di lavoro e dei livelli di servizio:

i. monitorando il livello di trasparenza ed imparzialità dell'azione istituzionale, e dell'attuazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali;

ii. supportando le analisi del mercato del lavoro;

iii. monitorando gli indicatori di contesto.

2. Le DIL svolgono, altresì, funzioni di coordinamento nei confronti dei soggetti istituzionali dei singoli livelli regionali presenti nell'ambito interregionale di competenza.

Art. 16 D.P.C.M. n. 121/2014

Compiti delle DTL

1. Le DTL sono preposte all'esercizio delle funzioni istituzionali operative del Ministero e, nell'ambito delle attribuzioni riservate dalla normativa vigente, esercitando, in particolare, le funzioni di:

a. coordinamento e razionalizzazione dell'attività di vigilanza ai sensi del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124;

b. vigilanza e regolazione in materia di lavoro, legislazione sociale e strumenti di sostegno al reddito;

c. tutela, anche civilistica, delle condizioni di lavoro, prevenzione, promozione e informazione per la corretta applicazione della normativa lavoristica e previdenziale;

d. vigilanza sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi dell'articolo 13, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, autorità territoriale competente a valutare, ai sensi degli articoli 17 e 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689, la fondatezza degli accertamenti svolti dagli organi addetti, di cui all'articolo 13 della medesima legge;

e. controllo sull'osservanza delle disposizioni rientranti nei compiti e nelle attribuzioni del Ministero, per la cui violazione è prevista la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro;

f. mediazione delle controversie di lavoro;

g. certificazione dei contratti di lavoro;

h. gestione dei flussi migratori per ragioni di lavoro.

Art. 6

Disposizioni in materia di personale

b) è **trasferito nei ruoli dell'Ispettorato il personale di ruolo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali** individuato dagli stessi decreti di cui all'articolo 5, comma 1. Nell'ambito del trasferimento **è ricompreso il personale già in servizio presso le direzioni interregionali e territoriali del lavoro e presso la direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.** E' altresì **trasferito presso la sede centrale e le sedi territoriali di Roma dell'Ispettorato il personale ispettivo in sevizio presso le sedi centrali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, fatta salva la possibilità di chiedere, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, di rimanere nei ruoli dello stesso Ministero con inquadramento nei corrispondenti profili amministrativi.

Art. 7

Coordinamento e accentramento delle funzioni di vigilanza

1. Dalla data indicata dai decreti di cui all'articolo 5, comma 1, **il personale ispettivo già appartenente all'INPS e all'INAIL è inserito in un ruolo ad esaurimento dei predetti Istituti con il mantenimento del trattamento economico e normativo in vigore…..**

Art. 7

Coordinamento e accentramento delle funzioni di vigilanza

2. Al fine di **razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva**, con i decreti di cui all'articolo 5 comma 1 **sono individuate forme di coordinamento tra l'Ispettorato e i servizi ispettivi di INPS e INAIL** che comprendono, in ogni caso, il potere dell'Ispettorato di dettare le linee di condotta e le direttive di carattere operativo, nonché di definire tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento. Ai fini di cui al presente comma si tiene conto delle esigenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL di effettuare accertamenti tecnici funzionali allo svolgimento delle attività istituzionali delle predette amministrazioni.

Art. 7

Coordinamento e accentramento delle funzioni di vigilanza

3. Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, **il personale ispettivo dell'INPS e dell'INAIL può chiedere di essere inquadrato nei corrispondenti profili amministrativi dei rispettivi Istituti** nei limiti delle disponibilità previste dalle relative dotazioni organiche.

Art. 7

Coordinamento e accentramento delle funzioni di vigilanza

4. Nella Regione Sicilia e nelle Province autonome di Trento e Bolzano l'Ispettorato provvede alla stipulazione di appositi protocolli d'intesa al fine di garantire, in detti territori, l'uniforme svolgimento dell'attività di vigilanza ed evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi, nel rispetto delle competenze attribuite dai rispettivi statuti in materia di vigilanza sul lavoro e legislazione sociale. Detti protocolli possono prevedere, altresì, iniziative formative comuni e la condivisione delle migliori pratiche in materia di svolgimento dell'attività di vigilanza al fine di promuoverne l'uniformità a livello nazionale.

Art. 9

Rappresentanza in giudizio

2. **L'Ispettorato può farsi rappresentare e difendere, nel primo e secondo grado di giudizio, da propri funzionari nei giudizi di opposizione ad ordinanza ingiunzione, nei giudizi di opposizione a cartella esattoriale nelle materie di cui all'articolo 6, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 1° settembre 2011 n. 150**, nonché negli altri casi in cui la legislazione vigente consente alle amministrazioni pubbliche di stare in giudizio avvalendosi di propri dipendenti.

Art. 6, c. 4, lett. a) D.Lgs. n. 150/2011

Dell'opposizione ad ordinanza - ingiunzione

4. ***L'opposizione si propone davanti al tribunale*** *quando la sanzione è stata applicata per una violazione concernente disposizioni* ***in materia****:*

a) di tutela del lavoro, di igiene sui luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni sul lavoro;

b) .....

Art. 9

Rappresentanza in giudizio

2. Nel **secondo grado di giudizio**, ove vengano in rilievo questioni di massima o aventi notevoli riflessi economici, **è fatta salva la possibilità per l'Avvocatura dello Stato di assumere direttamente la trattazione della causa**……In caso di **esito favorevole della lite all'Ispettorato sono riconosciute dal giudice le spese, i diritti e gli onorari di lite, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo** ivi previsto.

In merito all'art. 9 del D.Lgs n. 149/2015 che regola la rappresentanza in giudizio dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, il Ministero, nella **Nota protocollo n. 16576 del 7 Ottobre 2015** precisa che tale norma non può dispiegare alcun effetto, riferendosi ad un soggetto che ancora non opera.

Pertanto, **eventuali contenziosi vanno instaurati** nei confronti delle articolazioni territoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che hanno adottato gli atti impugnati.

Tali articolazioni territoriali continueranno ad operare fino alla data della loro soppressione che sarà espressamente prevista nei decreti attuativi.

Art. 11

Abrogazioni e altre norme di coordinamento

1. **Dalla data indicata dai decreti di cui all'articolo 5** comma 1, al **decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 sono apportate le seguenti modifiche**:

……

Art. 11

Abrogazioni e altre norme di coordinamento

1. ……..

c) all'articolo 13, comma 5, il primo capoverso è sostituito dal seguente "L'adozione della diffida interrompe i termini per la presentazione dei ricorsi di cui agli articoli 16 e 17 del presente decreto, fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3".

Art. 13, c. 5, lett. D.Lgs. n. 124/2004
Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica

old

L'adozione della diffida interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e del ricorso di cui all'articolo 17 del presente decreto*, fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3. Ove da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico di cui al comma 4 produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato.*

Art. 13, c. 5, lett. D.Lgs. n. 124/2004
Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica

new

***L'adozione della diffida interrompe i termini per la presentazione dei ricorsi di cui agli articoli 16 e 17 del presente decreto**, fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3. Ove da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico di cui al comma 4 produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato.*

L'elisione, dal primo periodo del comma 5 dell'art. dell'articolo 13 del D.Lgs. n. 124/2004, del riferimento alla sospensione del termine previsto dall'art. 14 della Legge n. 689/1981, inerente alla contestazione e notificazione degli illeciti amministrativa, **non dovrebbe avere alcun effetto pratico**, atteso che il secondo periodo del medesimo comma 5 afferma che ***«Ove** da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido **non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico** di cui al comma 4 **produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati** nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato.»*

Pertanto **si ritiene che i termini per l'eventuale pagamento della sanzione amministrativa in misura ridotta**, come previsto dall'art. 16 della Legge n. 689/1981, continueranno, come ora, a **decorrere dalla scadenza del termine previsto per il perfezionamento della diffida.**

Art. 11

Abrogazioni e altre norme di coordinamento

1. ……..

d) l'articolo 16 è sostituito dal seguente:

old

Art. 16 D.Lgs. n. 124/2004

Ricorso alla Direzione Regionale del lavoro

1. Nei confronti della ordinanza-ingiunzione emessa, ai sensi dell'articolo 18 della legge 24 novembre1981, n. 689, dalla Direzione provinciale del lavoro, fermo restando il ricorso in opposizione di cui all'articolo 22 della medesima legge, è ammesso ricorso in via alternativa davanti al direttore della direzione regionale del lavoro, entro trenta giorni dalla notifica della stessa, salvo che si contesti la sussistenza o la qualificazione del rapporto di lavoro, per il quale si procede ai sensi dell'articolo 17.

2. Il ricorso va inoltrato alla direzione regionale del lavoro ed è deciso, nel termine di sessanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Amministrazione. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività dell'ordinanza-ingiunzione, salvo che la direzione regionale del lavoro, su richiesta del ricorrente, disponga la sospensione.

3. Il termine di cui all'articolo 22 della citata legge n. 689 del 1981 decorre dalla notifica del provvedimento che conferma o ridetermina l'importo dell'ordinanza-ingiunzione impugnata ovvero dalla scadenza del termine fissato per la decisione.

new

Art. 16 D.Lgs. n. 124/2004

Ricorsi al Direttore della sede territoriale dell'ispettorato

1. Al fine di ***garantire l'uniforme applicazione delle disposizioni in materia di lavoro, legislazione sociale, nonché in materia contributiva e assicurativa,*** *nei confronti dei relativi* ***atti di accertamento adottati dagli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria di cui all'articolo 13, comma 7, è ammesso ricorso davanti al direttore*** *della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro,* ***entro trenta giorni dalla notifica degli stessi.***

2. ***Il ricorso*** *va inoltrato alla sede territoriale competente dell'Ispettorato del lavoro ed* ***è deciso, nel termine di sessanta giorni*** *dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente tempestivamente trasmessa dall'organo accertatore.* ***Decorso*** *inutilmente* ***il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto.***

La nuova formulazione dell'art. 16 del D.Lgs. n. 124/2004 comporta:

- **l'abolizione** della possibilità del **ricorso gerarchico amministrativo, alle DIL o al Comitato reg.le per i rapporti di lavoro, contro le ordinanze – ingiunzioni**, ragion per cui l'ordinanza – ingiunzione dell'Ispettorato potrà essere **opposta esclusivamente presso l'Autorità Giudiziaria**;
- l'introduzione di **una nuova possibilità di ricorso all'Ispettorato** relativamente agli «…**atti di accertamento adottati dagli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria di cui all'articolo 13, comma 7,….», indipendentemente dall'oggetto e dalle conseguenze dell'atto impugnato (insussistenza o differente qualificazione del rapporto omissioni contributive, ecc.).**

Si ricorda che **l'art. 13, c. 7, del D.Lgs. 124/2004 estende il potere di diffida agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano**, ai sensi dell'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, **violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale.** Qualora rilevino inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, gli stessi provvedono a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5 del medesimo articolo 13.

Pertanto, gli «atti di accertamento» non provenienti dall'Ispettorato, ma da altri organi di polizia (quali la Guardia di Finanza, la Polizia di Stato, i Carabinieri, ecc.), potranno essere impugnati presso l'Ispettorato.

Art. 11

Abrogazioni e altre norme di coordinamento

1. ……..

e) l'articolo 17 è sostituito dal seguente:

old

Art. 17 D.Lgs. n. 124/2004

Ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro

1. Presso la direzione regionale del lavoro è costituito il Comitato regionale per i rapporti di lavoro, composto dal direttore della direzione regionale del lavoro, che la presiede, dal Direttore regionale dell'INPS e dal Direttore regionale dell'INAIL. Ai componenti dei comitati non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione ed al funzionamento dei comitati stessi si provvede con le risorse assegnate a normativa vigente sui pertinenti capitoli di bilancio.

2. Tutti i ricorsi avverso gli atti di accertamento e le ordinanze-ingiunzioni delle direzioni provinciali del lavoro e avverso i verbali di accertamento degli istituti previdenziali e assicurativi che abbiano ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro, vanno inoltrati alla direzione regionale del lavoro e sono decisi, con provvedimento motivato, dal Comitato di cui al comma 1 nel termine di novanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Amministrazione. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività dell'ordinanza-ingiunzione, salvo che la direzione regionale del lavoro, su richiesta del ricorrente, disponga la sospensione.

3. Il ricorso sospende i termini di cui agli articoli 14 e 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689, ed all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 1° settembre 2011, n.150, ed i termini di legge per i ricorsi giurisdizionali avverso verbali degli enti previdenziali.

new

Art. 17 D.Lgs. n. 124/2004

Ricorso al Comitato per i rapporti di lavoro

1. ***Presso le competenti sedi territoriali dell'Ispettorato è costituito il Comitato per i rapporti di lavoro****, composto dal* ***direttore della sede territoriale dell'Ispettorato*** *nazionale del lavoro, che la presiede, dal* ***direttore dell'INPS e dal direttore dell'INAIL del capoluogo di regione dove ha sede l'Ispettorato competente****. Ai componenti dei comitati non spetta alcun compenso, rimborso spese o indennità di missione ed al funzionamento dei comitati stessi si provvede con le risorse assegnate a normativa vigente sui pertinenti capitoli di bilancio.*

2. ***Tutti i ricorsi avverso gli atti di accertamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro e gli atti di accertamento degli Enti previdenziali e assicurativi che abbiano ad oggetto <u>la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro</u>, sono inoltrati entro 30 giorni dalla notifica degli stessi alla sede territoriale competente dell'Ispettorato e sono decisi, con provvedimento motivato, dal Comitato*** *di cui al comma 1 nel* ***termine di novanta giorni dal ricevimento, sulla base della documentazione prodotta dal ricorrente e di quella in possesso dell'Ispettorato. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto.***

- **Il comitato per i rapporti di lavoro non avrà più valenza regionale, bensì territoriale.**
- Sarà **costituito**, quindi, in **tutte le sedi ove verrà dislocato l'Ispettorato nazionale del lavoro.**
- La **presidenza competerà al Direttore della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale** e sarà **composto anche dai direttori delle sedi dell'INPS e dell'INAIL della città capoluogo della Regione ove è ubicato l'ispettorato competente.**
- Questi ultimi, pertanto, parteciperanno a tanti comitati quante saranno le sedi dell'Ispettorato nazionale dislocate nelle singole Regioni.
- **Il comitato deciderà sui ricorsi «avverso gli atti di accertamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro e gli atti di accertamento degli Enti previdenziali e assicurativi che abbiano ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro….»**

Art. 11

Abrogazioni e altre norme di coordinamento

2. Ogni **riferimento alle direzioni interregionali, regionali o territoriali del lavoro** contenuto in provvedimenti di legge o in norme di rango secondario **è da intendersi**, in quanto compatibile, **alla sede territorialmente competente dell'Ispettorato.**

3. **Le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689 trovano applicazione**, in quanto compatibili, **nei confronti dell'Ispettorato, da intendersi quale Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della stessa legge 24 novembre 1981, n. 689.**

Old

IPOTESI	AUTORITA'	TERMINE
Illeciti amministrativi (ad eccezione di quelli concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro)	Direzione territoriale del lavoro	30 giorni
Ordinanze - Ingiunzioni (ad eccezione di quelle concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro)	Tribunale o, in alternativa, DIL	30 giorni
Illeciti amministrativi (concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro)	Comitato per i rapporti di lavoro c/o DIL	30 giorni
Verbali dei funzionari ispettivi degli Istituti previdenziali concernenti l'irregolare qualificazione del rapporto di lavoro	Comitato per i rapporti di lavoro c/o DIL	30 giorni
Verbali dell'INPS, non provenienti dai funzionari ispettivi, concernenti l'irregolare qualificazione del rapporto di lavoro	Comitato reg.le Inps	90 giorni
Ordinanze - Ingiunzioni (concernenti la qualificazione del rapporto di lavoro)	Tribunale o, in alternativa, Comitato per i rapporti di lavoro c/o DIL	30 giorni
Opposizione alle decisioni della Direzione reg.le o del comitato reg.le per i rapporti di lavoro	Tribunale	30 giorni
Diffide accertative per crediti patrimoniali	Comitato per i rapporti di lavoro c/o DIL	30 giorni
Sospensione attività imprenditoriale – Provvedimenti DTL	DIL	30 giorni
Sospensione attività imprenditoriale – Provvedimenti ASL	Presidente giunta regionale	30 giorni
Sanzioni penali	Giudiziaria. Occorre riferirsi ai principi ed esperire le azioni processuali previste dall'ordinamento penale	
Cartelle esattoriali per sanzioni amministrative o Avvisi di addebito	Tribunale	40 giorni

JOBS ACT E DINTORNI

9° GIORNATA

il nuovo modo di fare formazione

New

IPOTESI	AUTORITA'	TERMINE
Illeciti amministrativi (ad eccezione di quelli concernenti la sussistenza e la qualificazione del rapporto di lavoro)	Sede territoriale Ispettorato del lavoro	30 giorni
Illeciti amministrativi (inerenti alla sussistenza ed alla qualificazione del rapporto di lavoro)	Comitato per i rapporti di lavoro c/o sede territoriale Ispettorato del lavoro	30 giorni
Atti di accertamento INPS e INAIL (ad eccezione di quelli concernenti la sussistenza e la qualificazione del rapporto di lavoro)	Comitato reg.le INPS	90 giorni
Atti di accertamento INPS e INAIL (inerenti alla sussistenza ed alla qualificazione del rapporto di lavoro)	Comitato per i rapporti di lavoro c/o sede territoriale Ispettorato del lavoro	30 giorni
Atti di accertamento Polizia	Sede territoriale Ispettorato del lavoro (art. 16 D.Lgs. 124/2004)	30 giorni
Atti di accertamento Polizia	Sede territoriale Ispettorato del lavoro (art. 18 Legge 689/1981)	30 giorni
Ordinanze – ingiunzioni	Tribunale	30 giorni
Diffide accertative per crediti patrimoniali	Comitato per i rapporti di lavoro c/o sede territoriale Ispettorato del lavoro	30 giorni
Sospensione attività imprenditoriale – provvedimento Ispettorato	Sede territoriale Ispettorato del lavoro	30 giorni
Sospensione attività imprenditoriale – provvedimento ASL	Presidente giunta regionale	30 giorni
Sanzioni penali	Giudiziaria. Occorre riferirsi ai principi ed esperire le azioni processuali previste dall'ordinamento penale	
Cartelle esattoriali per sanzioni amministrative o Avvisi di addebito	Tribunale	40 giorni

LEGGE DI STABILITA' 2016

D.D.L. n. 2111

Presentato in data 25.10.2015

In corso di esame in Commissione al 10.11.2015

LEGGE DI STABILITA' 2016

Le Aree tematiche:

1) **Proroga esonero contributivo (art. 11)**
2) **Regime fiscale premi produttività (art. 12)**
3) **Part-time agevolato per i lavoratori prossimi alla pensione (art. 19)**
4) **Rifinanziamento ammortizzatori in deroga e correttivi (art. 20)**
5) **Disposizioni per professionisti e lavoratori autonomi:**
   - **Regime fiscale professionisti e piccole imprese (art. 8)**
   - **Misure contributive per lavoratori autonomi (art. 14)**

1. Proroga esonero contributivo (art. 11)

CAPO II

LAVORO, MERITO E ITALIA NEL MONDO

Art. 11

(Proroga esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato)

1. Proroga esonero contributivo (art. 11)

"1. *Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, e con riferimento alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1º gennaio 2016 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2016, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento del 40 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua*. (…)

1. Proroga esonero contributivo (art. 11)

" (…) *L'esonero di cui al presente comma spetta ai datori di lavoro in presenza delle nuove assunzioni di cui al primo periodo, con esclusione di quelle relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro, e non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio di cui al presente comma ovvero di cui all'art. 1, comma 118, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato. L'esonero di cui al presente comma non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente*. (…)

1. Proroga esonero contributivo (art. 11)

" (…) L'esonero di cui al presente comma non spetta ai datori di lavoro in presenza di assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro, ivi considerando società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della presente legge. L'INPS provvede, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, al monitoraggio del numero di rapporti di lavoro attivati ai sensi del presente comma e delle conseguenti minori entrate contributive, inviando relazioni mensili al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. "

1. Proroga esonero contributivo (art. 11)

Caratteristiche della misura

Si riferisce alle **nuove assunzioni** con contratto di lavoro a tempo indeterminato, stipulati nell'arco del **2016**.

L'esonero al versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro **è PARZIALE**: esso corrisponde al **40%** dei complessivi contributi dovuti, nel limite massimo di un importo di esonero pari a **3.250** euro su base annua (franchigia).

Restano esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL.

Si estende per la **durata di 24 mesi.**

1. Proroga esonero contributivo (art. 11)

Non si applica

- ai contratti di apprendistato;
- al lavoro domestico;
- alle assunzioni di lavoratori che nei 6 mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;

1. Proroga esonero contributivo (art. 11)

Non si applica

- con riferimento a lavoratori per i quali siffatto beneficio ovvero il beneficio di cui all'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 sia stato già usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato;

- in presenza di assunzioni relative a lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro, ivi considerando società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 cod. civ. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, hanno comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della presente legge.

1. Proroga esonero contributivo (art. 11)

Cumulabilità

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

1. Proroga esonero contributivo (art. 11)

Interpretazione analogica

La norma è identica all'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014, tranne che per:

- **l'aliquota di esonero**: 40% pari ad un tetto di 3.250 su base annua (in luogo di 8.060 su base annua)

-la **durata**: 24 mesi in luogo di 36 mesi.

È dato ritenere, dunque, che varranno le medesime indicazioni già fornite con Circ. Inps n. 17 e n. 178 del 2015

2. Regime fiscale premi produttività (art. 12)

L'art. 12 introduce una articolata disciplina introduttiva di misure dirette ad incentivare la produttività e la contrattazione collettiva di secondo livello.

Si dispone che il **c.d. premio di risultato** legato ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché le somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili** dell'impresa siano assoggettate ad un **regime fiscale sostitutivo** dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali in **misura pari al 10%**.

Quali presupposti ….

2. Regime fiscale premi produttività (art. 12)

Il regime fiscale di maggior favore opera nei seguenti termini:

1) **…** fino al limite complessivo di **2000 euro lordi;**
2) **…** limitatamente al **settore privato;**
3) **…** con esclusivo riferimento ai titolari di **reddito da lavoro dipendente** di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme (premio o partecipazione agli utili), a **50.000 euro;**
4) **…** le somme sono erogate in esecuzione di **contratti collettivi, aziendali o territoriali**, stipulati da **associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** (o dalle loro RSA e RSU).

2. Regime fiscale premi produttività (art. 12)

Collegamento con TUIR (art. 51, co. 2 e 3)

Si dispone che le **somme** e i valori elencati dall'art. 51, commi 2 e 3, D.P.R. n. 917/1986 **(***c.d. Testo unico Imposte sui redditi - TUIR***) non concorrono a formare il reddito di lavoro** qualora essi siano fruiti dal lavoratore, per sua scelta, in **sostituzione** del premio di risultato o della partecipazione agli utili.

Le somme elencate dal TUIR riguardano una serie di **prestazioni** che il **datore di lavoro riconosce al dipendente** adempiendo così ad un **impegno** assunto in un accordo individuale o in sede di accordo aziendale:

2. Regime fiscale premi produttività (art. 12)

Collegamento con TUIR (art. 51, co. 2 e 3)

Ad esempio:

- i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale;
- le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro;
- le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti;
- etc. …

2. Regime fiscale premi produttività (art. 12)

In altre parole

Nei limiti del valore complessivo di 2.000 euro, il lavoratore può decidere di non ricevere il premio di risultato e di fruire in alternativa delle somme e dei valori di cui all'art. 51 citato.

Tali somme e valori non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

2. Regime fiscale premi produttività (art. 12)

Va ricordato che, ai fini di specie,

sarà necessario dare applicazione

all'art. 14, d.lgs. n. 151/2015

2. Regime fiscale premi produttività (art. 12)

ART. 14

Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali

1. I **benefici contributivi o fiscali** e le altre agevolazioni connesse con la stipula **di contratti collettivi aziendali o territoriali** sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano **depositati in via telematica presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente**, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.
2. I contratti e gli accordi collettivi contenenti clausole o disposizioni di cui al comma 1 sono depositati dalle parti stipulanti presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale e gli enti previdenziali interessati, **entro quindici giorni dalla loro stipulazione**

2. Regime fiscale premi produttività (art. 12)

Inoltre tale disposizione
andrà ad aggiungersi ad altra normativa
che pure riconosce sul premio di risultato
dei vantaggi in termini di:

Decontribuzione

2. Regime fiscale premi produttività (art. 12)

Decontribuzione

Si ricorda che, per poter fruire della cosiddetta **decontribuzione**, ai sensi dell'art. 1, commi 67 e 68, della legge n. 247/2007, nonché dei relativi decreti ministeriali annuali di stanziamento delle risorse, **i contratti**, aziendali o territoriali, devono essere **depositati presso la DTL entro 30 giorni** dallo loro stipulazione.

La **Legge n. 92/2012** ha reso strutturale la decontribuzione sui contratti di secondo livello, di cui all'art. 1, comma 67, della Legge n. 247/2007.

Per stabilirne la misura, però, è prevista **l'emanazione in ciascun anno di un apposito decreto del Ministro** del Lavoro

2. Regime fiscale premi produttività (art. 12)

Decontribuzione

ANNO 2015

Relativamente all'anno **2015**, la G.U. n. 123/2015 ha provveduto a pubblicare il DM 8/4/2015, ove vengono stanziate le **risorse per il finanziamento della decontribuzione.**

Lo stanziamento relativo all'anno 2015 è pari a **391 ml di euro**, da ripartire per il **62,5% in favore della contrattazione aziendale e per il 37,5% in favore di quella territoriale (rimodulabile).**

Come funziona il meccanismo di decontribuzione???

2. Regime fiscale premi produttività (art. 12)

Decontribuzione

Per le erogazioni avvenute nell'anno 2014, relativamente alla contrattazione di secondo livello, abbiamo che:

a) l'importo annuo complessivo delle erogazioni deve essere **contenuto entro il limite massimo del 1,6 per cento della retribuzione contrattuale percepita**;

b) lo **sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro è fissato nella misura di 25 punti percentuali**;

c) lo **sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai lavoratori è pari al 100%**

2. Regime fiscale premi produttività (art. 12)

ESEMPIO

- Retribuzione annua imponibile lavoratore euro 30.000 (comprensiva del premio di risultato)
- Contributi carico datore lavoro: 32,08%
- Contributi carico lavoratore: 9,49%.

Quindi:

- Importo massimo decontribuibile: 30.000 x 1,6% = **480 euro**
- Contributi carico datore lavoro: 32,08 – 25 = **7,08%**
- Contributi carico lavoratore: **0**
- Risparmio d.l. su importo massimo decontribuibile = **120 euro**
- Risparmio lavoratore su importo massimo decontribuibile = **45,55 euro**

2. Regime fiscale premi produttività (art. 12)

Dunque

L'art. 12 della Legge di Stabilità 2016 aggiunge alla già statuita misura di **decontribuzione per il premio di risultato** (resa strutturale dalla L. n. 92/2012) in favore sia del datore di lavoro (pari a 25 punti percentuale) che del lavoratore (pari al 100%) un **regime fiscale sostitutivo** in favore del dipendente, pari al 10%.

3. Part time agevolato lavoratori prossimi alla pensione (art. 19)

L'art. 18, commi 2 ss., introduce delle norme sperimentali dirette a favorire *l'invecchiamento attivo* dei lavoratori prossimi alla pensione di vecchiaia attraverso il c.d. *part-time agevolato*, consentendo:

- **una riduzione dell'orario di lavoro allo scopo di favorire (senza imporre) un turn over generazionale;**
- **e contestualmente preservare una contribuzione piena per il dipendente.**

In cosa consiste il modello sperimentale ?

3. Part time agevolato lavoratori prossimi alla pensione (art. 19)

I **lavoratori dipendenti del settore privato**, iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria e alle Forme sostitutive della medesima**, titolari di un contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato che maturino entro il 31.12.2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia (*ex* L. n. 241/2011) POTRANNO CHIEDERE** – su base volontaria ed a seguito di un apposito accordo con il datore di lavoro – **LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA FULL-TIME A PART-TIME, con riduzione dell'orario di lavoro compresa tra il 40 ed il 60%.**

3. Part time agevolato lavoratori prossimi alla pensione (art. 19)

Assenza di vincoli

La misura non comporterà alcun vincolo per le aziende: si fonda su un ACCORDO tra datore di lavoro e lavoratore.

Assenza di penalizzazioni

La misura non produrrà penalizzazioni sulle pensioni per chi lo sceglie.

Infatti:

3. Part time agevolato lavoratori prossimi alla pensione (art. 19)

A chi sceglierà questa opzione sarà riservato **il seguente trattamento:**

- **il DATORE versa in busta paga una somma corrispondente alla contribuzione previdenziale** ai fini pensionistici che avrebbe destinato all'Inps in caso di orario pieno, corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata (tale importo non concorre alla formazione del reddito da lavoro e non assoggettato a contribuzione previdenziale);
- **l'INPS riconoscerà la contribuzione figurativa** per la retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata.

3. Part time agevolato lavoratori prossimi alla pensione (art. 19)

Così facendo, arrivato alla pensione, il lavoratore che avrà concluso in part-time la sua carriera riceverà comunque un assegno di pensione come se avesse lavorato fino alla fine a tempo pieno.

Dunque: senza alcuna penalizzazione dovuta al calo della contribuzione versata.

3. Part time agevolato lavoratori prossimi alla pensione (art. 19)

Destinatari

Potranno optare per il Part-time agevolato i lavoratori:

-a partire dai 63 anni e 7 mesi (uomini);

-a partire dai 62 anni e 7 mesi (donne).

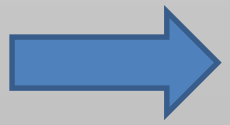
Carattere sperimentale

La misura durerà dal 2016 al 2018, in via sperimentale.

4. Rifinanziamento Ammortizzatori in deroga e correttivi (art. 19)

Si prevede un incremento di spesa (250 milioni di euro) per il **rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga**, al fine di **favorire la transizione verso il riformato sistema degli ammortizzatori in costanza di rapporto** (nuova CIG, contratti di solidarietà, Fondi di solidarietà).

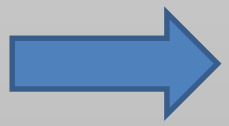
La Legge di stabilità interviene anche sulla **portata delle misure attualmente erogate** (CIG in deroga e Mobilità in deroga).



4. Rifinanziamento Ammortizzatori in deroga e correttivi (art. 19)

Viene richiamato il **D.M. Lavoro n. 83473 del 1° agosto 2014** (Decreto Poletti), per confermarne **l'applicazione**, sebbene con dei **correttivi**.

L'intervento è differenziato per la CIG rispetto alla Mobilità.



4. Rifinanziamento Ammortizzatori in deroga e correttivi (art. 19)

CIG in deroga

Il **trattamento di CIG in deroga** può essere concesso o prorogato, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino 31 dicembre 2016, per un periodo **non superiore a 3 mesi nell'arco di un anno.**

4. Rifinanziamento Ammortizzatori in deroga e correttivi (art. 19)

Mobilità in deroga

In parziale rettifica al **D.M. Lavoro 1.8.2014, n. 83473,** si dispone quanto segue:

- il trattamento di mobilità in deroga **non può essere concesso** ai lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento hanno già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno 3 anni, anche non continuativi (***norma invariata***);
- per i restanti lavoratori, il trattamento può essere concesso **per non più di 4 mesi (non più 6 mesi)**, non ulteriormente prorogabili, più ulteriori due mesi nel caso di lavoratori residenti nelle aree individuate dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218.

5. Disposizioni fiscali e contributive per professionisti e autonomi

Chiude la disamina della Legge di stabilità 2016 (DDL 2111) un pacchetto di norme recanti misure fiscali e contributive per professionisti, lavoratori autonomi e piccole imprese:

5.1) Regime fiscale professionisti e piccole imprese (art. 8)

5.2.) Misure contributive per lavoratori autonomi (art. 14)

5. Disposizioni fiscali e contributive per professionisti e autonomi

5.1. Regime fiscale professionisti e piccole imprese (art. 8)

Viene modificato il c.d. *regime forfetario* di cui all'art. 1, commi 54-89, legge n. 190/2014.

In specie, viene disposta l'abrogazione della *lett. d)*, che viene sostituita dalla lett. *d-bis)*

In cosa consistono le novità?

In pratica:

- **Viene estesa la platea dei possibili appartenenti a tale regime;**
- **Viene reso più appetibile, sul piano fiscale.**

5. Disposizioni fiscali e contributive per professionisti e autonomi

5.1. Regime fiscale professionisti e piccole imprese (art. 8)

In precedenza:

L'accesso al *regime forfetario non era consentito* nel caso in cui si verificassero le seguenti 2 condizioni:

1) **l'importo dei redditi di lavoro dipendente o assimilati, eventualmente percepiti l'anno precedente a quello di applicazione del nuovo regime, è pari o superiore alla misura dei redditi d'impresa o professionali nel medesimo anno;**
2) **la somma delle diverse fattispecie reddituali eccede l'importo di 20.000 euro**

5. Disposizioni fiscali e contributive per professionisti e autonomi

5.1. Regime fiscale professionisti e piccole imprese (art. 8)

Il nuovo Regime forfetario:

L'accesso al *regime forfetario non è consentito* nel caso di soggetti che nell'anno precedente hanno percepito redditi di lavoro dipendente e redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente eccedenti l'importo di 30.000 euro.

La verifica di tale soglia è irrilevante se il rapporto di lavoro è cessato.

5. Disposizioni fiscali e contributive per professionisti e autonomi

5.1. Regime fiscale professionisti e piccole imprese (art. 8)

Il nuovo Regime forfetario:

In pratica **l'obiettivo è allargare il perimetro** di applicabilità del forfetario **aumentando le soglie dei ricavi per accedere al regime.**

Infatti, **i limiti annuali dei compensi e dei ricavi vengono innalzati di 10mila euro (da 20mila a 30mila), sino a 15mila** per le attività professionali, rimuovendo alcune delle principali restrizioni che hanno impedito il decollo del regime agevolato quest'anno**.**

5. Disposizioni fiscali e contributive per professionisti e autonomi

5.1. Regime fiscale professionisti e piccole imprese (art. 8)

Il nuovo Regime forfetario:

Inoltre, **viene estesa a cinque anni** la disciplina di vantaggio **(contro i tre anni della disciplina attuale) con aliquota forfetaria al 5 per cento (anziché al 15).**

5. Disposizioni fiscali e contributive per professionisti e autonomi

5.1. Regime fiscale professionisti e piccole imprese (art. 8)

Le novità sul piano contributivo:

Altra novità riguarda il **calcolo per la contribuzione** dovuta a fini previdenziali: **in luogo dell'esclusione** dell'applicazione della contribuzione previdenziale minima, si prevede **l'applicazione di una riduzione pari al 35%** della contribuzione ordinaria INPS dovuta ai fini previdenziali.

5. Disposizioni fiscali e contributive per professionisti e autonomi

5.1. Regime fiscale professionisti e piccole imprese (art. 8)

Le novità sul piano contributivo:

L'attuale **regime consente**, infatti, a chi esercita attività d'impresa **di scegliere di non essere assoggettato alla contribuzione previdenziale minima, calcolando i contributi sulla solo base del reddito effettivamente dichiarato.**

Si tratta di una norma che consente di limitare gli esborsi previdenziali in caso in cui il reddito sia al di sotto del minimale al prezzo, ovviamente, di conseguire una minore pensione.

5. Disposizioni fiscali e contributive per professionisti e autonomi

5.1. Regime fiscale professionisti e piccole imprese (art. 8)

Le novità sul piano contributivo:

La legge di stabilità modifica tale facoltà ripristinando, in sostanza, una sorta di minimale da rispettare pari al 65% del minimale annuo dovuto ai fini previdenziali nelle gestioni speciali dei lavoratori artigiani e commercianti.

5. Disposizioni fiscali e contributive per professionisti e autonomi

5.1. Regime fiscale professionisti e piccole imprese (art. 8)

I rapporti con gli altri regimi di vantaggio fiscale

Per quanto riguarda i contribuenti che abbiano **aderito nel 2015 all'attuale regime forfetario** si prevede l'estensione a cinque anni della disciplina di vantaggio per le nuove attività, con la riduzione dell'aliquota al 5 per cento.

L'agevolazione è limitata alle sole ultime quattro annualità del quinquennio agevolato, in quanto gli stessi hanno già beneficiato nel corso del 2015 della riduzione di un terzo del reddito imponibile; ciò significa che, per questi soggetti, l'aliquota ridotta al 5 per cento può essere fruita dall'anno d'imposta 2016 all'anno d'imposta 2019.

5. Disposizioni fiscali e contributive per professionisti e autonomi

5.1. Regime fiscale professionisti e piccole imprese (art. 8)

I rapporti con gli altri regimi di vantaggio fiscale

Dovrebbe rimanere salva poi l'applicazione del **regime dei minimi** da parte dei soggetti che nel 2015 e negli anni precedenti hanno scelto di avvalersene.

Si tratta del regime fiscale di vantaggio per l'imprenditoria giovanile e lavoratori in mobilità, con limite dei ricavi di 30 mila euro ed l'aliquota sostitutiva del 5 per cento di cui all'articolo 27, commi 1 e 2, del decreto-legge n. 98 del 2011. Per tali contribuenti resterà ferma la possibilità di continuare ad avvalersene fino alla sua scadenza naturale ovvero un quinquennio o il compimento del trentacinquesimo anno di età.

5. Disposizioni fiscali e contributive per professionisti e autonomi

5.2. Misure contributive per lavoratori autonomi (art. 14)

La disposizione conferma – per l'anno 2016 – l'aliquota contributiva del 27% per i lavoratori autonomi titolari di posizione fiscale ai fini dell'IVA, iscritti alla Gestione Separata Inps, che non risultino iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria né pensionati.