

# GUIDA PRATICA PREVIDENZIALE

## La consulenza pensionistica

### Previdenza pubblica e privata

Andare in pensione nel 2023

*Matteo Podda* 2

Infortunio e malattia professionale in ottica ispettiva

*Fabrizio Vazio* 11

### Le prestazioni previdenziali e assistenziali

I congedi di maternità e paternità alla luce del D.Lgs. 105/2022: quadro generale

*Elena Martina* 19

Ricambio generazionale e soluzioni contributive

*Pietro Gremigni* 35

### Contribuzione previdenziale e assistenziale

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza e il reclutamento dei professionisti: effetti previdenziali

*Alessandro Barone* 44

Esonero IVS per i lavoratori dipendenti

*Beniamino Gallo* 53

## Guida pratica previdenziale n. 1/2023

# Andare in pensione nel 2023

Matteo Podda - consulente del lavoro Studio Nevio Bianchi & Partners

*La Legge di Bilancio 2023 ha visto l'introduzione di alcune novità pensionistiche quali la pensione anticipata flessibile, la nuova Opzione Donna e la proroga di Ape Sociale, che si pongono di fianco all'impianto pensionistico strutturale già in vigore. Il presente contributo ha come obiettivo quello di fornire una visione d'insieme dei principali accessi pensionistici che gli assicurati hanno a disposizione al fine di accedere a pensione nel 2023.*

### Le novità della Legge di Bilancio 2023

Le novità principali della L. 197/2022 sono la pensione anticipata flessibile (ormai nota con il nome di Quota 103) e la nuova Opzione Donna che non è stata semplicemente prorogata rispetto allo scorso anno in quanto ha subito delle importanti variazioni. Oltre a queste due novità, la nuova Legge di Bilancio ha visto anche la proroga per un ulteriore anno dell'anticipo pensionistico sociale (c.d. Ape Sociale).

### Pensione anticipata flessibile

La prima novità del 2023 è l'introduzione, con il [comma 283](#) dell'articolo 1, L. 197/2022, della pensione anticipata flessibile definita anche Quota 103. Il nuovo accesso pensionistico può essere inteso come un proseguimento delle misure in vigore gli scorsi anni quali Quota 100 (accesso a pensione con almeno 62 anni di età anagrafica e 38 di contribuzione maturati entro il 31 dicembre 2021) e Quota 102 (accesso a pensione con almeno 64 anni di età anagrafica e 38 di contribuzione maturati entro il 31 dicembre 2022).

*"...In via sperimentale per il 2023, gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima, gestite dall'Inps, nonché alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 335/1995, possono conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 41 anni, di seguito definita "pensione anticipata flessibile". Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2023 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data..."*

La Quota 103 prevede la possibilità di accedere a pensione, trascorso il periodo trimestrale di finestra mobile priva di assegno ex D.L. 4/2019, al raggiungimento di almeno 62 anni di età anagrafica e di 41

anni di contribuzione (dalla somma dei due requisiti il nome con cui è più conosciuta – Quota 103). Tali requisiti devono essere entrambi raggiunti entro e non oltre il 31 dicembre 2023.

In aggiunta, rispetto alle disposizioni degli anni precedenti, chi accede a Quota 103 potrà conseguire, fino al compimento dell'età anagrafica in cui l'interessato maturerà i requisiti ordinari della pensione di vecchiaia ai sensi dell'[articolo 24](#), D.L. 201/2011 (pertanto, fino al compimento di 67 anni di età, requisito anagrafico attivo previsionalmente attivo fino al 2026), un importo di pensione non superiore a cinque volte il trattamento minimo mensile di pensione a carico del FPLD pari nel 2023, così come disposto dalla [circolare Inps n. 11/2023](#), a 567,94 euro.

Pertanto, coloro che hanno maturato un importo di pensione superiore a tale importo soglia, potranno percepire l'intero assegno effettivamente maturato soltanto a partire dal mese successivo il compimento dell'età necessaria per poter accedere a pensione di vecchiaia.

Il comma 2 del nuovo [articolo 14.1](#), D.L. 4/2019 ha confermato la possibilità riservata a coloro che hanno maturato contribuzione in due o più gestioni previdenziali, di poter optare per il cumulo contributivo ex L. 232/2016, al fine di raggiungere il requisito contributivo minimo necessario.

La pensione anticipata flessibile, alla pari della Quota 100 e della Quota 102, non è cumulabile, dalla decorrenza del primo assegno di pensione fino al compimento dell'età di accesso a pensione di vecchiaia, con redditi di lavoro autonomo o lavoro subordinato, anche prodotti all'estero. L'unica eccezione è rappresentata dalla possibilità di poter ricevere redditi derivanti da lavoro autonomo occasionale fino a 5.000 euro lordi annui.

Nel caso in cui si percepiscano redditi da lavoro oppure venga superato il limite di 5.000 euro di redditi da lavoro autonomo occasionale, l'erogazione della pensione viene sospesa e i ratei di pensione già versati sono recuperati dall'Istituto.

Si ricorda che sono ancora attivi e conseguibili i pensionamenti Quota 100 e Quota 102. Entrambe le forme di pensionamento anticipato non sono state abrogate e, pertanto, qualora gli interessati abbiano raggiunto i requisiti minimi previsti entro il 31 dicembre 2021 (Quota 100) o entro il 31 dicembre 2022 (Quota 102) possono ancora accedervi.

Accedendo a Quota 100 e Quota 102, l'assicurato non sarebbe soggetto all'importo soglia pari a 5 volte l'ammontare del trattamento minimo mensile di pensione a carico del FPLD.

### Opzione Donna

Il [comma 292](#), articolo 1, L. 197/2022 non solo ha prorogato, per un ulteriore anno, il pensionamento anticipato sperimentale Opzione Donna, ma ha previsto anche delle importanti novità in quanto sono stati modificati considerevolmente i requisiti di accesso.

Il comma 1-bis dell'[articolo 16](#), D.L. 4/2019 recita:

*“...il diritto al trattamento pensionistico... si applica nei confronti delle lavoratrici che entro il 31 dicembre 2022 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica di almeno 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni, e che si trovano in una delle seguenti condizioni:*

*a) assistono, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della L. 104/1992 ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente se i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o deceduti o mancanti;*

*b) hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, pari o superiore al 74%;*

*c) sono lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa...”*

Il requisito contributivo minimo è rimasto il medesimo e risulta essere pari a 35 anni di contributi effettivi (si ricorda che si considerano nel conteggio i contributi obbligatori, da riscatto, volontari e figurativi ma non quelli da disoccupazione o da malattia non integrata dal datore di lavoro) da maturare entro e non oltre il 31 dicembre 2022.

È stato modificato, invece, il requisito di tipo anagrafico in quanto la norma ora prevede il possesso di almeno 60 anni di età. Quest'ultimo requisito può essere ridotto di un anno nel caso in cui la donna abbia un figlio o di due anni nel caso in cui abbia due o più figli.

Oltre al raggiungimento congiunto di questi due requisiti, la Legge di Bilancio 2023 ha introdotto un ulteriore requisito soggettivo da possedere che consiste nell'essere in una delle condizioni di cui alle lettere a, b e c del nuovo comma 1-bis dell'[articolo 16](#), D.L. 4/2019 (così come sopra definiti nel riquadro).

La decorrenza pensionistica rimane sempre fissata al superamento di 12 mesi di finestra mobile conteggiati a partire dal mese di conseguimento dei requisiti previsti (18 mesi nel caso di lavoratrici autonome). Rimane la possibilità per le donne che hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2021 di poter accedere a questa forma di pensionamento con i soli vecchi requisiti pari 35 anni di contribuzione e 58 anni (59 anni per le lavoratrici autonome) di età anagrafica, senza quindi la necessità di possedere anche uno dei requisiti di tipo soggettivo.

Per poter accedere a questa forma di pensionamento anticipato non è consentito cumulare la contribuzione maturata in varie gestioni previdenziali, pertanto coloro che hanno una posizione contributiva frammentata dovranno preventivamente ricongiungere la contribuzione in unica gestione. Si ricorda, inoltre, che l'accesso Opzione Donna prevede il ricalcolo dell'intero assegno di pensione con metodo contributivo.

### Gli ulteriori accessi pensionistici attivi nel 2023

#### Pensione di vecchiaia

La prima prestazione pensionistica strutturale è quella di vecchiaia il cui accesso è conseguibile al raggiungimento di un'età anagrafica pari a 67 anni (requisito anagrafico parificato tra uomini e donne e tra lavoratori del privato e del pubblico, dal 2018) a al perfezionamento del requisito contributivo pari a 20 anni che può essere raggiunto con qualsiasi tipologia di contribuzione (obbligatoria, da riscatto, ricongiunta, volontaria e figurativa).

La L. 214/2011 ha disapplicato le finestre mobili e pertanto l'accesso a pensione decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dei 67 anni.

Per poter accedere a pensione deve essere cessato il rapporto di lavoro dipendente, fermo restando la possibilità di poter essere nuovamente assunto durante la percezione dell'assegno di pensione, ma non è richiesta la cessazione dell'attività svolta come lavoratore autonomo.

Così come chiarito dalla [circolare Inps n. 16/2013](#), resta sempre in vigore la c.d. Deroga Amato che consente a coloro che hanno maturato 15 anni di contribuzione al 31 dicembre 1992 di poter accedere al pensionamento di vecchiaia anche senza il requisito contributivo di 20 anni.

I lavoratori che hanno il primo contributo che decorre dal primo gennaio 1996 devono possedere un ulteriore requisito che consiste nell'aver maturato un importo di pensione superiore a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale di cui all'[articolo 3](#), L. 335/1995.

Chi non ha i requisiti minimi previsti potrà accedere a pensione di vecchiaia soltanto al compimento di 71 anni di età e con almeno 5 anni di contribuzione maturata, a prescindere dall'ammontare dell'assegno di pensione.

#### Ulteriori pensioni di vecchiaia

Coloro che hanno svolto per almeno 7 anni negli ultimi 10 una delle mansioni gravose di cui al D.M. del febbraio 2018 o siano stati addetti a mansioni notturne ed usuranti hanno l'opportunità di poter accedere a pensione 5 mesi prima rispetto ai canonici 67 anni. Tale possibilità è aperta a coloro che

non risultino già titolari di Ape Sociale e, contestualmente, a chi risulta in possesso di almeno 30 anni di contribuzione.

I lavoratori del settore privato che hanno un'invalidità civile certificata non inferiore all'80% (percentuale che dovrà essere attestata e certificata anche del medico dell'Inps in occasione della visita disposta per consentire l'accesso a pensione) possono aderire alla pensione di vecchiaia anticipata ex comma 8, [articolo 1](#), D.Lgs. 503/1992, al compimento di 61 anni di età per gli uomini e di 56 anni di età per le donne.

La contribuzione minima necessaria per poter presentare domanda di vecchiaia anticipata è pari a 20 anni e bisogna attendere una finestra mobile annuale prima di poter beneficiare del primo assegno pensionistico. A conti fatti l'accesso è al compimento di 62 anni di età per gli uomini e di 57 anni di età per le donne.

Per tutti i lavoratori è sempre attivo, ai sensi dell'[articolo 80](#), comma 3, L. 388/2000, il riconoscimento di 2 mesi di contribuzione figurativa per ogni anno di invalidità certificata superiore al 74%. La contribuzione aggiuntiva, che spetta soltanto per i periodi effettivi di lavoro, può essere considerata ai fini del requisito contributivo per tutti gli accessi pensionistici. Il beneficio contributivo non è conteggiato fin quando non viene presentata apposita domanda ad Inps e può aumentare l'anzianità contributiva per un massimo di 5 anni (30 anni di servizio).

La maggiorazione contributiva, se rientrante nei periodi *ante* 1° gennaio 1996, è utile anche ai fini della misura dell'assegno (la quota retributiva della pensione è commisurata considerando anche il numero di contributi figurativi aggiuntivi derivanti dal riconoscimento) mentre per i periodi rientranti nel sistema di calcolo contributivo (*post* 1995 o tutti in caso di opzione al metodo contributivo) la maggiorazione consente soltanto un incremento ai fini del diritto.

I lavoratori del settore privato non vedenti possono accedere a pensione al compimento di 56 anni di età per gli uomini e di 51 anni di età per le donne (requisiti previsti prima della riforma Amato del 1992). Il requisito contributivo richiesto è pari a 10 anni. Coloro che sono divenuti ciechi nel tempo e non sono pertanto ciechi dalla nascita, devono far valere almeno 10 anni di contributi dopo il manifestarsi della cecità. Il requisito anagrafico dei lavoratori autonomi è aumentato di 5 anni rispetto ai lavoratori dipendenti del privato.

Anche per questo accesso è attiva la finestra mobile annuale (18 mesi per i lavoratori autonomi).

### **Pensione anticipata ordinaria**

La pensione anticipata è una prestazione pensionistica strutturale che prevede l'accesso a pensione al raggiungimento di un determinato requisito contributivo, a prescindere dall'età anagrafica.

Tale requisito contributivo non è modificato per l'anno 2023 e pertanto risulta essere pari a 42 anni e 10 mesi per gli assicurati di sesso maschile e di 41 anni e 10 mesi per le assicurate di sesso femminile. Il D.L. 4/2019 ha sospeso gli adeguamenti a speranza di vita ed ha reintrodotto la finestra mobile pari a 3 mesi che comporta lo slittamento della decorrenza di pensione una volta raggiunto il requisito contributivo (durante la finestra trimestrale rimane attiva la possibilità di lavorare e maturare ulteriore contribuzione).

Si deve sempre conseguire anche il requisito minimo dei 35 anni di contribuzione effettiva che non considera tutti i periodi figurativi da disoccupazione e da malattia non integrata dal datore di lavoro. Per poter accedere a pensione deve essere cessato il rapporto di lavoro dipendente, fermo restando la possibilità di poter essere nuovamente assunto durante la percezione dell'assegno di pensione, ma non è richiesta la cessazione dell'attività come lavoratore autonomo che può, quindi, essere svolta senza soluzione di continuità.

### **Pensione anticipata contributiva**

La pensione anticipata contributiva è un accesso pensionistico aperto soltanto a coloro che hanno maturato contribuzione esclusivamente a partire dal 1° gennaio 1996 e che pertanto vedono il loro assegno pensionistico calcolato interamente con metodo contributivo. Per potervi accedere l'interessato deve aver maturato:

- almeno 20 anni di contributi effettivi (tutti ad esclusione dei contributivi figurativi da disoccupazione o malattia non integrata);
- un'età anagrafica pari a 64 anni (requisito univoco sia per uomini che per donne);
- un ammontare mensile della prima rata di pensione di un valore non inferiore a 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale, di cui all'[articolo 3](#), L. 335/1995.

In questa forma di accesso anticipato non è prevista la finestra mobile e quindi, in presenza di tutti i requisiti, il pensionamento potrà decorrere dal mese successivo il loro perfezionamento.

### **Pensione anticipata per lavoratori precoci**

Rimane immutata anche per il 2023, la possibilità di poter accedere a pensione al raggiungimento di 41 anni di contributi (requisito unificato sia per uomini che per donne) aperta a coloro che hanno maturato almeno 52 settimane di contributi effettivi (ad esempio non è valida contribuzione da accreditamento del servizio militare o da riscatto della laurea) prima del compimento di 19 anni di età anagrafica e che rientrino in una delle seguenti categorie:

- disoccupati che abbiano percepito interamente l'indennità di disoccupazione ai sensi del D.Lgs. 22/2015 (c.d. NASpl);
- *caregivers* al momento dell'accesso a pensione che assistono da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di primo o secondo grado;
- invalidi con una percentuale di invalidità almeno pari al 74%;
- addetti a mansioni usuranti e lavoratori notturni;
- addetti a mansioni gravose svolte per almeno 7 anni negli ultimi 10 oppure 6 anni negli ultimi 7.

Questo anticipo pensionistico, introdotto dal [comma 199](#) dell'articolo 1, L. 232/2016, è richiedibile soltanto da coloro che hanno maturato contribuzione prima del 1996. Anche per questa forma di pensionamento è prevista la finestra trimestrale priva di assegno a partire dal raggiungimento del requisito contributivo.

L'assegno di pensione non è cumulabile con redditi da lavoro per un periodo di tempo tra l'anzianità contributiva ordinaria e l'anzianità al momento del pensionamento. In sostanza non è possibile percepire redditi per 10 mesi per le donne e un anno e 10 mesi per gli uomini.

### **Pensione anticipata per lavoratori usuranti e notturni**

I lavoratori che abbiano svolto attività usuranti per almeno 7 anni negli ultimi 10 o per almeno metà della propria vita lavorativa nonché i lavoratori notturni ai sensi del D.Lgs. 67/2011 hanno la possibilità di accedere ad una specifica pensione anticipata raggiungendo quota 97,6 con almeno 61 anni e 7 mesi di età e 35 anni di contribuzione.

Soltanto i lavoratori notturni con almeno 78 giorni annui di turno notturno possono beneficiare della quota 97,6. Gli addetti al lavoro notturno con un numero di notti lavorate tra 72 e 77 devono raggiungere quota 98,6 e chi ne ha tra 64 e 71 devono raggiungere quota 99,6.

Per questa tipologia di accesso non è prevista l'applicazione delle finestre mobili.

### **La totalizzazione contributiva**

La totalizzazione consente di riunire la contribuzione sparsa in varie gestioni previdenziali al fine di poter accedere a specifiche pensioni di vecchiaia o anticipata.

I requisiti sono, infatti, differenti rispetto a quelli ordinari che abbiamo appena esaminato. La pensione di vecchiaia è conseguibile al raggiungimento di almeno 20 anni di contribuzione e di 66 anni di età (con una finestra mobile priva di assegno pari a 18 mesi), mentre il pensionamento anticipato è raggiungibile con 41 anni di contribuzione (con una finestra mobile priva di assegno pari a 21 mesi).

Questo istituto, introdotto con il D.Lgs. 42/2006, è ormai raramente utilizzato in quanto gli accessi previsti sono sfavorevoli rispetto a quelli strutturali. La totalizzazione contributiva potrebbe però risultare utile qualora il ricalcolo dei vari pro-quota con il metodo di calcolo contributivo risultino vantaggiosi rispetto a un calcolo ordinario con metodo misto o retributivo.

### Ape Sociale

La Legge di Bilancio 2023 con i commi da [288](#) a [291](#), dell'articolo 1, ha previsto la proroga anche per l'anno 2023 dell'anticipo pensionistico sociale (c.d. Ape Sociale).

L'Ape Sociale rappresenta un trattamento economico di sostegno al reddito ed una sorta di accompagnamento alla pensione di vecchiaia (fino al compimento di 67 anni di età fino al 2026). L'importo mensile corrisponde a quello della rata di pensione maturata al momento di percezione del primo assegno con un limite massimo di 1.500 euro lordi mensili erogabili per 12 mensilità.

I beneficiari, rimangono i medesimi dello scorso anno e sono coloro che rientrano in una delle seguenti 4 categorie:

1. disoccupati che abbiano percepito interamente l'indennità di disoccupazione ai sensi del D.Lgs. 22/2015 (c.d. NASpl). A seguito delle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2022 è stato eliminato l'ulteriore vincolo, valido fino al 31 dicembre 2021, per il quale erano richiesti 3 mesi di finestra tra il termine della percezione della NASpl e l'accesso all'APE Sociale. Al fine di poter richiedere l'anticipo pensionistico l'interessato deve aver maturato almeno 30 anni di contributi;
2. soggetti che assistono da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'[articolo 3](#), comma 3, L. 104/1992 (c.d. *caregivers*) ovvero, a partire dal gennaio 2018 un parente o un affine di secondo grado convivente se i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o deceduti o mancanti. Al fine di poter richiedere l'anticipo pensionistico, l'interessato deve aver maturato almeno 30 anni di contributi. L'assistenza al familiare deve essere mantenuta fino alla percezione del primo assegno;
3. invalidi civili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa, certificata da commissioni sanitarie, pari o superiore al 74%. Al fine di poter richiedere l'anticipo pensionistico l'interessato deve aver maturato almeno 30 anni di contributi. La percentuale di invalidità deve essere mantenuta fino alla percezione del primo assegno, così come definito dal [messaggio Inps n. 1481/2018](#);
4. lavoratori dipendenti che svolgono attività lavorative rientranti tra quelle definite gravose, vale a dire attività per le quali si richiede uno sforzo fisico ed un rischio fisico-psichico superiore alla media.

L'elenco delle attività, inizialmente disposto dall'allegato del D.P.C.M. 88/2017, ha subito sostanziali modifiche ad opera della Legge di Bilancio 2022. Per il riconoscimento del beneficio, deve essere dimostrato che lo svolgimento di una delle attività presenti nell'elenco sia stato svolto per almeno 6 anni negli ultimi 7 o per almeno 7 anni negli ultimi 10 antecedenti la domanda. Al fine di poter richiedere l'anticipo pensionistico l'interessato deve aver maturato almeno 36 anni di contributi.

A seguito delle novità apportate dalla Legge di Bilancio dello scorso anno, coloro che svolgono attività rientranti nella classificazione Istat 6.3.2.1.2 e 7.1.3.3, vale a dire gli operai edili, i ceramisti e i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta, dovranno avere un'anzianità contributiva inferiore ed almeno pari a 32 anni.

Come specificato anche nella [circolare Inps n. 34/2018](#), nel caso di lavoratrici madri appartenenti alle categorie sopra evidenziate, per l'accesso ad Ape Sociale opera la riduzione del requisito contributivo di un anno per chi ha un figlio e di 2 anni per chi ha 2 o più figli.



Evento Gratuito in diretta web

## LA TRASFORMAZIONE DIGITALE E LE NUOVE OPPORTUNITÀ PER IL CONSULENTE DEL LAVORO

SCOPRI DI PIÙ

## Guida pratica previdenziale n. 1/2023

# Infortunio e malattia professionale in ottica ispettiva

Fabrizio Vazio – esperto in materia previdenziale - componente del Centro Studi per l'attività ispettiva

*Quando avviene un infortunio sul lavoro molti organi ispettivi si muovono, dalle Asl all'Ispettorato del lavoro fino alle verifiche Inail. Vediamo le competenze di ciascun soggetto e approfondiamo in particolare gli accertamenti ispettivi dell'Istituto assicuratore al fine di comprendere esattamente come si svolgono, quali ne siano gli effetti e quali avvertenze debbano essere tenute presente da datori di lavoro e dai professionisti*

### L'infortunio: ispezione obbligatoria? No, però....

Ove avvenga un infortunio o sia riscontrata una malattia professionale nell'azienda, certamente il datore di lavoro non incorre automaticamente in un accertamento ispettivo.

Fin dal Documento di programmazione dell'attività ispettiva dell'Ispettorato nazionale del lavoro del 2019, l'Inail ha infatti precisato che:

*“vengono svolti dal personale ispettivo anche accertamenti di verifica della tempestiva erogazione delle prestazioni, con particolare riferimento agli infortuni gravi e mortali nonché relativi alle malattie professionali”.*

Tali accertamenti, precisa il documento, vengono svolti “per casi denunciati particolarmente dubbi e complessi” e sono finalizzati “ad approfondire aspetti specifici – quali le modalità di accadimento dell'infortunio o le dinamiche tecnopatologiche, i soggetti assicurati e/o assicurabili, etc.”.

Del resto, anche l'INL, dopo l'ampliamento delle competenze in materia di sicurezza avvenuto con il D.L. 146/2021, orienta l'attività non tanto sugli specifici eventi infortunistici quanto sui “controlli di iniziativa nei settori a maggior rischio di infortunio” (così programmazione di attività 2022).

È noto a tutti, peraltro, che ove avvenga un infortunio molto grave o addirittura mortale molte Autorità pubbliche svolgono verifiche in loco, talora invero anche con qualche rischio di sovrapposizione. Partiamo dai controlli degli Spresal.

### I controlli degli ispettori Spresal e la delega d'indagini dalle Procure

Ove succeda un infortunio grave, la Procura delega normalmente le indagini al Servizio prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro delle Asl (Spresal, che peraltro in alcune Regioni ha nomi

leggermente diversi): lo scopo dell'accesso degli ispettori delle Asl è finalizzato soprattutto a definire le modalità dell'evento in rapporto a specifiche responsabilità, anche a fini di eventuali di individuare una eventuale responsabilità amministrativa delle persone giuridiche nelle ipotesi dei reati di omicidio colposo e lesioni colpose causati dalla violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex D.Lgs. 231/2001.

L'accesso degli Spresal avviene nell'immediatezza del fatto e i funzionari agiscono come ufficiali di polizia giudiziaria: essi provvedono ai rilievi in loco e a relazionare la Procura circa quanto accaduto e sulle eventuali responsabilità accertate. Ovviamente, le verifiche ispettive delle Asl sono molto importanti perché costituiscono, poi, un elemento fondamentale per la Procura ove ritenga di richiedere il rinvio a giudizio di soggetti determinati in rapporto all'evento.

### Le verifiche degli Ispettorati territoriali del lavoro

Come è noto, anche l'INL ai sensi del D.L. 146/2021, convertito in L. 215/2021, ha ora competenze generali in materia di sicurezza sul lavoro atteso che l'[articolo 13](#) del D.Lgs. 81/2008 prevede che *“la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla Azienda Sanitaria Locale competente per territorio, nonché dall'Ispettorato nazionale del lavoro”*, senza limitare la competenza di quest'ultimo ai ristretti ambiti precedenti.

Invero, peraltro, a parte pochi casi, le verifiche sulle responsabilità nel caso di infortuni sono comunque affidate dalla procura agli ispettori Asl, ma l'Ispettorato del lavoro partecipa spesso alle verifiche insieme con l'Inail per riscontrare se vi siano fenomeni di lavoro nero o comunque irregolare legati all'evento. Anche gli ispettori del lavoro hanno qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria nell'ambito delle loro competenze.

### Infortuni mortali? Arriva l'Inail....

Ove avvenga un infortunio mortale, e spesso anche nei casi gravi, vi è la verifica ispettiva dell'Inail<sup>1</sup>.

Va subito precisato un aspetto: il D.Lgs. 149/2015 ha esteso i poteri spettanti agli ispettori del lavoro anche ai funzionari ispettivi dell'Inail che sono pertanto ufficiali di polizia giudiziaria.

Ciò non significa, peraltro, che le verifiche dell'Istituto tendano a riscontrare le responsabilità dell'evento; esse sono piuttosto finalizzate ad assicurare il tempestivo accertamento delle cause e

---

<sup>1</sup> Per vari esempi di verifica ispettiva connessa ad un infortunio, si veda F. Vazio *“L'ispezione Inail in materia di infortunio: cosa viene chiesto, cosa può succedere”* in La circolare di lavoro e previdenza n. 12-13/2018.

circostanze dell'infortunio, delle persone coinvolte e degli eventuali superstiti al fine di assicurare la sollecita corresponsione delle prestazioni di legge.

A tale proposito è opportuno richiamare, a livello generale, la lettera Inail del 23 aprile 2020 (che riguarda i casi di coronavirus di origine lavorativa ma fissa un principio generale) ove prevede che:

*“l'attività ispettiva è chiamata ad agevolare la tempestiva definizione dei casi, consentendo all'ufficio di disporre nel più breve tempo possibile dei necessari elementi di giudizio sulla indennizzabilità, dei dati anagrafici e di quelli economici in base ai quali erogare le prestazioni”. Ciò perché “considerata la missione dell'Istituto di dare sostegno alle famiglie, qualora non si riesca a disporre di tutti gli elementi utili al fine di una tempestiva erogazione delle prestazioni, è necessario prevedere l'intervento dei funzionari di vigilanza., ogni qual volta se ne ravvisi la necessità per l'ammissione o meno a tutela degli eventi infortunistici o per il riconoscimento delle malattie professionali in genere”.*

Insomma, benché i funzionari ispettivi dell'Inail ricostruiscano l'evento e si rapportino se del caso con le altre Autorità pubbliche intervenute, essi normalmente non effettuano accertamenti delegati in materia di sicurezza sul lavoro, ma si occupano di ogni verifica finalizzata ad acclarare l'indennizzabilità Inail del caso.

Come avviene però la verifica dell'Inail nel caso di infortunio?

Sembra strano ma non esiste una circolare (quanto meno in tempi relativamente recenti) che costituisca un *vademecum* per i funzionari ispettivi Inail in occasione di eventi infortunistici.

Anche la circolare fondamentale in materia ispettiva Inail, ovvero la [n. 1/1999](#) che ancora oggi norma in gran parte l'attività degli ispettori dell'istituto, non parla di accertamenti sugli infortuni ma unicamente di quelli (che, come peraltro vedremo, possono essere collegati) nei confronti dei datori di lavoro per la regolarità contributiva e assicurativa.<sup>2</sup>

Parimenti, la lettera Inail 2 febbraio 2017 dedicata all'attività di vigilanza dell'Istituto dopo la nascita dell'Ispettorato Nazionale del lavoro, non fa cenno alle verifiche in materia di infortuni e malattie professionali. Occorre, pertanto, far riferimento alla normativa di carattere generale e ai codici di comportamento relativi al personale ispettivo<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> La circolare è del resto dedicata a “Legge 8 agosto 1995, n. 335: articolo 3, comma 20, integrato dall'articolo 3, comma 3 del decreto-legge 14 giugno 1996, n. 318, convertito in legge 29 luglio 1996, n. 402. Condizioni per il riesame di adempimenti amministrativi e contributivi accertati regolari o regolarizzati. Nuove modalità dell'attività ispettiva. Precisazioni in ordine a: dichiarazioni, libri matricola e paga, decontribuzione, tasso medio ponderato, motivazione dell'accertamento, rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prescrizione, notifica degli estremi dei verbali Inps e D.P.L., impedimento dell'esercizio del potere di vigilanza, sanzioni civili” sicché risulta evidente che non tratta l'ambito delle verifiche in materia di prestazioni.

<sup>3</sup> Con riferimento ai funzionari di vigilanza Inail si veda [circolare n. 30/2006](#).

### Niente primo accesso, niente verbale finale: non è una verifica sulla ditta....

Un primo elemento deve essere chiaro: la verifica in esame non è sull'azienda ma sul caso di infortunio di malattia professionale e pertanto non prevede la contestazione di sanzioni al datore di lavoro sempre che, beninteso, come si vedrà tra poco, il funzionario di vigilanza non decida di ampliare la verifica anche nei confronti del datore di lavoro.

La premessa appena fatta è importantissima perché, nel caso di ispezione su una malattia professionale o infortunio da parte di un funzionario ispettivo Inail, non vi è un verbale di primo accesso né un verbale finale.

Non solo: non viene rilasciato alcun documento all'azienda, perché il funzionario ispettivo si limita a redigere una relazione interna che consegnerà alla sede e per la quale normalmente viene esclusa l'accessibilità *ex* articolo 15 del vigente "Regolamento unico per la disciplina del diritto di accesso ai documenti amministrativi ai sensi degli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e del diritto di accesso a documenti, dati e informazioni ai sensi degli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33" approvato nel vigente testo con Determina del Presidente Inail n. 297 dell'8 ottobre 2019.<sup>4</sup>

La verifica ispettiva comprenderà l'acquisizione di dichiarazioni di cui non verrà rilasciata copia all'azienda e cui non potrà assistere il datore di lavoro.

L'ispettore fa altresì richiesta di quella documentazione che occorra ai fini dello scopo dell'indagine che, ricordiamolo, è quello di acclarare le cause e circostanze per appurare se il caso sia indennizzabile: un esempio può essere quello dell'acquisizione delle timbrature in uscita qualora sia intervenuto un infortunio in itinere e sia necessario acclarare se il soggetto non abbia compiuto deviazioni dal percorso ottimale.

Un punto è assolutamente da sottolineare: l'indennizzabilità del caso non è stabilita dal funzionario di vigilanza ispettiva ma dalla sede territoriale Inail una volta ricevuta la documentazione e la relazione dell'ispettore di vigilanza. Ecco perché, tra l'altro, il funzionario ispettivo Inail non contesta normalmente la sanzione amministrativa per mancata denuncia di infortunio, poiché appunto ogni valutazione circa il caso e la concedibilità di prestazioni pertiene gli uffici amministrativi.

<sup>4</sup> La guida "Il Diritto di accesso: lettura alle principali questioni controverse" pubblicata dall'Inail nel 2019 ricorda, peraltro, che la citata disposizione regolamentare deve essere letta, tuttavia, in combinato disposto con il successivo articolo 16 dello stesso Regolamento, ove si prevede tra l'altro che il divieto di accesso non sia assoluto ma occorra la finalità di tutela di situazioni giuridicamente rilevanti.

### Ma può diventarlo!

Come si è già illustrato, la verifica può passare dal caso di infortunio all'azienda: un esempio lampante è quello in cui il lavoratore cui è occorso l'evento sia in nero. Vi è poi l'ipotesi in cui la regolarizzazione sia avvenuta dopo l'infortunio.

Va notato che in tal caso, all'atto dell'accesso ispettivo, il lavoratore, se il caso non è mortale, è in regola (perché nel frattempo è stato assunto) ma l'Ispettorato del lavoro, in linea con quanto già precisato dall'Istituto nella circolare 36/2011, ha ricordato nel "Vademecum sulla massimizzazione" del 19 aprile 2022 che:

*"In caso di accertamenti connessi all'erogazione di prestazioni economiche (indennità di inabilità temporanea assoluta, rendita diretta o a superstiti, etc.) o ad eventi infortunistici con esiti mortali, ai fini di una corretta valutazione della spontaneità della regolarizzazione del lavoratore in "nero" assume rilievo anche la data dell'evento. Pertanto, in tutti i casi in cui, anche laddove la regolarizzazione del lavoratore infortunato/deceduto sia intervenuta prima dell'accesso ispettivo, non si potrà ritenere "spontanea" laddove la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro non sia stata effettuata almeno 24 ore prima dell'evento infortunistico e non sia provata, da parte del datore di lavoro, la volontà di non occultare il rapporto di lavoro".*

Deve dirsi, anche, che la regolarizzazione dopo l'infortunio è una delle ragioni che porta l'Istituto a disporre la verifica ispettiva. La necessità di estendere la verifica può manifestarsi anche durante l'ispezione: pensiamo al caso in cui le cause e circostanze dell'infortunio evidenzino chiaramente che il lavoratore non era esattamente tutelato (si pensi al soggetto assicurato sulla voce tariffaria Inail 0722 per attività di ufficio che si infortuni in una lavorazione produttiva). Altrettanto avviene qualora la lavorazione per la quale il datore di lavoro è assicurato risulti sbagliata, magari perché è cambiata da tempo senza che l'azienda ne abbia dato notizia all'Istituto. In tutti i casi di estensione della verifica al datore di lavoro, viene redatto un verbale di primo accesso e l'ispezione sull'infortunio prosegue parallelamente con il controllo sulla regolarità del datore di lavoro.

### E può esserci pure la verifica congiunta

È anche possibile che ove l'irregolarità riguardi anche fattispecie lavoristiche o contributive vengano coinvolti ispettori ITL o Inps: il caso classico è quello in cui i funzionari vigilanza Inail ritengano di riscontrare una somministrazione illecita.

In tal caso, al termine della verifica potranno essere redatti anche verbali distinti secondo quanto delineato dall'Ispettorato del lavoro nella [circolare INL n. 1/2019](#)<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Sul tema vedi F. Vazio "Come si scrivono i verbali secondo l'Ispettorato e quanti sono" in La circolare di lavoro e previdenza. 3/2019.

### L'ispezione nel caso di malattia professionale

Gli accertamenti in materia di malattie professionali<sup>6</sup> presentano significative differenze rispetto a quelli per infortunio ma anche diverse analogie.

Le principali diversità sono connesse al fatto che, come noto, la malattia professionale presenta una causa lenta a differenza dell'infortunio e viene riscontrata, quindi in prosieguo di tempo.

Ove, peraltro, vi sia una malattia professionale è addirittura più frequente l'accesso degli ispettori dello Spresal, delegati dalla Procura cui perviene normalmente la comunicazione da parte del medico che ha riscontrato la tecnopatia: la verifica è ovviamente finalizzata ad acquisire elementi circa l'esatto adempimento della normativa in materia di sicurezza sul lavoro da parte dell'azienda e comporterà pertanto, di solito, una ponderosa acquisizione documentale nonché l'individuazione di tutti i soggetti rilevanti in materia di sicurezza, *in primis* il datore di lavoro.

Quanto all'Inail, non risultano particolarmente frequenti gli incarichi ispettivi in materia di malattie professionali poiché la documentazione necessaria ai fini dell'istruttoria viene normalmente acquisita dagli uffici amministrativi e anche dall'area medica.

Certamente, ove vi sia una verifica ispettiva, ad esempio, per una ipoacusia da rumore, il funzionario di vigilanza acquisirà il Documento di valutazione dei rischi nonché la rilevazione del rumore in azienda allo scopo di individuare esattamente non solo le lavorazioni svolte dal datore di lavoro ma anche di evidenziare quale sia l'esatta postazione lavorativa del presunto tecnopatico.

Anche in questo caso è possibile che vengano assunte dichiarazioni in loco e talora avviene, nelle verifiche a distanza di tempo (si pensi al caso di tumori di presunta origine professionale insorti molto tempo dopo la cessazione delle lavorazioni) che vengano sentiti anche soggetti, *ex colleghi* di lavoro del tecnopatico, ormai in pensione

Nel caso della malattia professionale, è evidente l'importanza del giudizio medico e vieppiù l'ispettore non esprime alcun giudizio sull'accogliibilità del caso: non sfugge, tuttavia, l'importanza degli accertamenti compiuti dal funzionario di vigilanza anche sulle lavorazioni aziendali anche al fine di ricondurre le lavorazioni a quelle previste nelle apposite tabelle delle malattie professionali.

È, infatti, da ricordare che nell'ambito del cosiddetto "*sistema tabellare*", il lavoratore è sollevato dall'onere di dimostrare l'origine professionale della malattia. Infatti, una volta che egli abbia provato

<sup>6</sup> Cfr. F. Vazio "L'iter di riconoscimento delle malattie professionali e il ruolo del datore di lavoro: obblighi, ispezioni, contenzioso" in La circolare di lavoro e previdenza n. 5/2019.

l'adibizione a lavorazione tabellata (o comunque l'esposizione a un rischio ambientale provocato da quella lavorazione) e l'esistenza della malattia anch'essa tabellata e abbia effettuato la denuncia nel termine massimo di indennizzabilità, si presume per legge che quella malattia sia di origine professionale.

La Corte Costituzionale, con la [sentenza n. 179/1988](#), ha introdotto nella legislazione italiana il c.d. “*sistema misto*” in base al quale il sistema tabellare resta in vigore, con il principio della “*presunzione legale d'origine*”, ma è affiancato dalla possibilità per l'assicurato di dimostrare che la malattia non tabellata di cui è portatore, pur non ricorrendo le 3 condizioni previste nelle tabelle, è comunque di origine professionale: nel caso di malattia professionale non tabellata, evidentemente, ancora più accurato dovrà essere l'accertamento ispettivo per consentire al medico Inail una compiuta valutazione circa l'origine professionale della malattia.

### Dall'ispezione al contenzioso? Non direttamente, però....

Si è appena ribadito che l'accertamento ispettivo Inail non serve a stabilire l'indennizzabilità di un caso e, men che meno, le responsabilità. Va notato, tuttavia, che la relazione del funzionario di vigilanza è certamente importante ed è spesso sulla base di quanto rilevato dall'ispettore che gli uffici amministrativi, nel caso di infortunio, decidono su un caso deve essere pagato oppure no.

Come noto, il datore di lavoro è terzo rispetto al riconoscimento del caso nel momento in cui esso avviene ma ben può impugnare il tasso (o meglio l'oscillazione per andamento infortunistico *post* biennio) qualora il riconoscimento dell'evento influisca sul premio alla luce di quanto riportato nei modelli che annualmente l'Istituto trasmette ai datori di lavoro.

Infatti, l'articolo 27 delle modalità di attuazione delle tariffe dei premi Inail, approvate con decreto interministeriale del 27 febbraio 2019, prevede fra l'altro che il ricorso in materia venga rivolto alla sede territoriale entro 30 giorni dal ricevimento del modello 20 SM.

In caso di m.p. potrà essere contestata, quindi, sia la natura professionale di una eventuale tecnopatia nonché il fatto che la malattia professionale sia attribuibile alle lavorazioni svolte in azienda.

Nel caso di infortunio, potrà essere contestato il fatto che un infortunio sul lavoro sia davvero tale, fermo restando che ovviamente non si discute qui di responsabilità dell'azienda nell'evento ma piuttosto del fatto che il caso sia riconducibile a infortunio sul lavoro.

### Conclusioni

È evidente che il modo migliore per evitare di arrivare al contenzioso è quello di fornire al funzionario di vigilanza gli elementi (se ce ne sono!) utili a far ritenere che il caso in esame non sia ascrivibile a infortunio sul lavoro, ferma restando la necessità più volte rappresentata di presentare la denuncia [ex articolo 53](#). Tusi qualora pervenga un certificato medico di infortunio: fra l'altro, il modo migliore per garantirsi l'ispezione anche ove il caso non sia connotato da particolare gravità è proprio quello di non inviare la denuncia di infortunio...

Insomma, l'ispezione Inail nel caso di infortunio o malattia professionale non sfocia in un verbale ma richiede pari o forse maggiore attenzione da parte dell'azienda e del professionista che la assiste rispetto alla classica verifica in materia assicurativa.

**Corso di specializzazione**

in convenzione con

 **eCAMPUS UNIVERSITÀ**

 **ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI  
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI RAGUSA  
CIRCOSCRIZIONE DEL TRIBUNALE DI RAGUSA**

 **Euroconference**

Diretta web dall'08 marzo

# GESTORE DELLA CRISI D'IMPRESA

**Curatore, commissario liquidatore e attestatore**

---

**Corso abilitante per l'iscrizione nel nuovo albo Gestori della Crisi, tenuto dal Ministero di Giustizia**  
Percorso Formativo di 44 ore che permette l'iscrizione all'Albo dei Gestori della Crisi ai sensi dell'art. 365 del D.Lgs. 14/2019, nel rispetto del D.M. 202/2014, del D.M. 75/2022 e delle Linee Guida emanate dalla Scuola Superiore della Magistratura e tenendo conto della Circ. del Ministero della Giustizia n. 45/2023.

**Il corso è organizzato in convenzione tra Università eCampus, Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Ragusa ed Euroconference**

[ACCEDI AL SITO](#)

Per partecipare alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti

# I congedi di maternità e paternità alla luce del D.Lgs. 105/2022: quadro generale

Elena Martina – esperto in materia previdenziale

*Congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni fruibile dal padre lavoratore dipendente tra i 2 mesi precedenti e i 5 successivi al parto. Congedo parentale: il diritto all'indennità viene esteso fino ai 12 anni d'età del bambino, rispetto ai sei anni precedentemente previsti, con una diversa ripartizione dei periodi indennizzabili che complessivamente possono arrivare fino a un massimo di 9 mesi e non più 6. Elevazione (a opera della Legge di Bilancio 2023) per i periodi di congedo parentale, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, dell'indennità erogata dal 30 % all'80% della retribuzione. Da non dimenticare che la violazione della norma in materia di congedi, oltre ad aspetti meramente sanzionatori comporta anche l'impossibilità per l'azienda di ottenere la "certificazione di genere" (con effetti sulle agevolazioni contributive a essa collegate). Attenzione anche al periodo di "divieto di licenziamento" del lavoratore che si modifica. Questo il quadro attuale dei congedi di maternità e paternità.*

## Finalità del Decreto

Le nuove disposizioni, in attuazione della Direttiva UE 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, promuovono un miglioramento della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare per tutti i lavoratori che svolgono ruoli di cura come genitori oppure come prestatori di assistenza, con l'obiettivo anche di raggiungere con maggior incisività la parità di genere sia sul lavoro che in famiglia.

## Denominazione esatta delle tipologie di congedo

Il D.Lgs. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'[articolo 15](#), L. 53/2000), così come modificato dal D.Lgs. 105/2022 e da ultimo dall'articolo 1, [comma 359](#), L. 197/2022, fornisce una serie di definizioni in materia di congedi. Nella tabella che segue, vengono riassunte.

Tipologie di congedi – D.Lgs. 151/2001	
Definizione	Descrizione
Congedo di maternità	Si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice
Congedo di paternità	Si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell' <a href="#">articolo 27-bis</a> , D.Lgs. 151/2001
Congedo di paternità alternativo	Si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti dall' <a href="#">articolo 28</a> , D.Lgs. 151/2001
Congedo parentale	Si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore
"Lavoratrice" o "Lavoratore"	(Salvo che non sia altrimenti specificato), si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di P.A., di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.
T.U. / Testo Unico	D.Lgs. 151/2001 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell' <a href="#">articolo 15</a> , L. 53/2000.

## Il congedo di maternità

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. In base a quanto previsto dall'[articolo 16](#) e ss., Testo unico in materia di sostegno della maternità, il congedo di maternità inizia 2 mesi prima della data presunta del parto (salvo flessibilità o opzione di fruizione dei 5 mesi dopo il parto). Il periodo di astensione può riguardare periodi di gestazione antecedente i 2 mesi qualora sia disposta l'interdizione anticipata su disposizione dell'Azienda sanitaria locale, se la gravidanza è a rischio, o dell'Ispettorato territoriale del lavoro se le mansioni sono incompatibili con la gravidanza. Dopo il parto, il congedo dura 3 mesi, salvo i casi di seguito specificati.

Durata del congedo di maternità dopo il parto	
<b>Tre mesi</b>	(Salvo flessibilità) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta ed effettiva
<b>Tre mesi più i giorni non goduti</b>	Se il parto è anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce). Ciò avviene anche nel caso in cui la somma dei 3 mesi successivi al parto e dei giorni compresi tra la data effettiva e quella presunta del parto supera il limite di cinque mesi.
<b>Cinque mesi successivi al parto</b>	Nel caso di opzione di astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto a condizione che il medico specialista del SSN, o con esso convenzionato, e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro ( <a href="#">circolare INPS n. 148/2019</a> ).
<b>L'intero periodo di interdizione prorogata</b>	Disposto dell'Ispettorato territoriale del lavoro (per condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni).
In caso di parto gemellare, la durata del congedo di maternità non varia.	

### **Rinvio e sospensione del congedo di maternità**

Come previsto dall'[articolo 16-bis](#), D.Lgs. 151/2001, in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

### **Interruzione della gravidanza**

Come previsto dall'[articolo 16](#), comma 1 *bis*, D.Lgs. 151/2001, nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del SSN 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 della gravidanza in periodi precedenti, ai sensi dell'[articolo 19](#), D.Lgs. 151/2001 è considerata a tutti gli effetti come malattia.

### **Adozione o affidamento**

Il congedo di maternità spetta per 5 mesi anche in caso di adozione o affidamento. Ai sensi dell'[articolo 26](#), D.Lgs. 151/2001:

In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

In caso di adozione internazionale, il congedo può 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 può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

### **Indennità economica**

Durante il congedo di maternità, ai sensi dell'articoli [22](#) e [23](#), D.Lgs. 151/2001, le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

### Ulteriori 3 mesi di indennità di maternità per lavoratori autonomi con redditi bassi

Con la [circolare n. 1/2022](#), l'Inps ha illustrato le disposizioni dell'articolo 1, [comma 239](#), L. 234/2021 in base al quale alle lavoratrici e ai lavoratori autonomi, di cui al capo XI del D.Lgs. 151/2001 - che si trovino nelle condizioni reddituali previste dalla legge - può essere riconosciuta un'indennità di maternità/paternità per i 3 mesi immediatamente successivi ai 5 mesi di maternità/paternità (2 prima del parto e 3 dopo il parto) di cui all'[articolo 66](#), D.Lgs. 151/2001.

#### Lavoratori autonomi: requisiti reddituali e di regolarità contributiva

- lavoratrici iscritte alla Gestione separata di cui all'[articolo 2](#), comma 26, L. 335/1995;
- lavoratrici iscritte alle Gestioni autonome Inps;
- libere professioniste di cui all'[articolo 70](#), D.Lgs. 151/2001 (non gestite dall'Inps ma dalle specifiche Casse previdenziali di appartenenza).

La disposizione normativa menziona le sole lavoratrici, tuttavia la tutela deve essere riconosciuta anche ai padri lavoratori autonomi o iscritti alla Gestione separata.

#### Requisiti reddituali

Il reddito dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità deve essere inferiore a 8.145 euro.

Il riferimento temporale deve intendersi nel senso di anno civile precedente l'inizio del periodo di maternità/paternità, ossia il periodo compreso dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Il reddito è quello fiscalmente dichiarato.

È necessaria la regolarità contributiva dei suddetti periodi (infatti, per il riconoscimento della indennità sono necessari il possesso della qualifica di lavoratrice autonoma, rilevabile dall'iscrizione nella relativa gestione previdenziale e la regolare copertura contributiva del periodo indennizzabile per maternità).

Anche per gli ulteriori 3 mesi di indennità, deve sussistere il requisito di regolarità contributiva riferito a tutto il periodo complessivo richiesto, comprensivo sia dei periodi relativi ai primi 5 mesi sia dei periodi relativi agli ulteriori 3 mesi.

In caso di indennizzo degli ulteriori 3 mesi, il congedo parentale per le madri lavoratrici autonome potrà essere fruito solamente dopo la fine di tutto il periodo indennizzabile di maternità.

#### Lavoratori iscritti alla Gestione Separata: requisiti reddituali e di regolarità contributiva

Alle libere professioniste/liberi professionisti e categorie assimilate, iscritti alla Gestione separata - che si trovino nelle condizioni reddituali previste dalla legge - può essere riconosciuta un'indennità di maternità/paternità per i 3 mesi immediatamente successivi:

- ai 3 mesi successivi al parto (anche se sospesi e rinviati ai sensi dell'[articolo 16-bis](#), D.Lgs. 151/2001);
- ai 4 mesi successivi al parto in caso di flessibilità;
- ai 5 mesi successivi al parto in caso di fruizione esclusiva dopo il parto;
- ai giorni non goduti nel caso di parto prematuro o fortemente prematuro, che si aggiungono al periodo di maternità *post partum* ([articolo 16](#), comma 1, lettera d), D.Lgs. 151/2001).

Alle lavoratrici e ai lavoratori parasubordinati iscritti alla Gestione separata - che si trovino nelle condizioni reddituali previste dalla legge - può essere riconosciuta un'indennità di maternità/paternità per i 3 mesi immediatamente successivi:

- ai 3 mesi successivi al parto (anche se sospesi o rinviati ai sensi dell'[articolo 16-bis](#), D.Lgs. 151/2001);

- ai 4 mesi successivi al parto in caso di flessibilità;
- ai 5 mesi successivi al parto in caso di fruizione esclusiva dopo il parto;
- ai 7 mesi successivi al parto in caso di interdizione prorogata;
- ai giorni non goduti nel caso di parto prematuro o fortemente prematuro, che si aggiungono al periodo di maternità *post partum* ([articolo 16](#), comma 1, lettera d), D.Lgs. 151/2001).

Il requisito contributivo non deve essere nuovamente accertato trattandosi di un prolungamento (senza soluzione di continuità) del periodo indennizzabile di maternità/paternità.

La tutela degli ulteriori 3 mesi di indennità si applica anche in caso di adozione o affidamento.

#### **Requisiti reddituali**

Per poter richiedere gli ulteriori 3 mesi di indennità di maternità/paternità è necessario che il reddito dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità sia inferiore a 8.145 euro.

### **Congedo di Maternità lavoratori autonomi dello spettacolo**

Come illustrato nella [circolare Inps n. 182/2021](#), ai lavoratori autonomi dello spettacolo si applica l'[articolo 68](#), D.Lgs. 151/2001, che prevede il riconoscimento di un'indennità pari all'80% della retribuzione per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi al parto stesso.

L'indennità è corrisposta a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa, purché sia accertata la sola iscrizione del soggetto richiedente al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo; il riconoscimento della contribuzione figurativa per i periodi indennizzati concernerà i soli periodi non coperti da contribuzione obbligatoria per effetto dell'astensione della lavoratrice dal lavoro. Si rimanda al testo della circolare Inps n. 182/2021 per ulteriori approfondimenti in merito ai congedi dei lavoratori dello spettacolo.

### **Maternità anticipata per gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome**

Il D.Lgs. 151/2001 introduce la possibilità di indennizzare (producendo certificato medico Asl) periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto, in caso di gravidanza a rischio delle lavoratrici autonome. Dal momento che i "due mesi antecedenti la data del parto" sono definibili solo dopo la nascita del figlio, se il periodo indennizzabile tutelato dall'accertamento medico della Asl dovesse ricadere parzialmente o totalmente nel consueto periodo indennizzabile di maternità (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto), la nuova tutela sarebbe assorbita nella tutela ordinaria.

In ogni caso, così come per la tutela ordinaria per poter indennizzare il periodo deve sussistere la regolarità contributiva del periodo stesso.

### **Il congedo di paternità alternativo**

L'[articolo 28](#), D.Lgs. 151/2001, denominandolo "congedo di paternità alternativo", prevede che il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte

residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma.

## Il congedo di paternità

Il nuovo congedo di paternità obbligatorio sostituisce il congedo obbligatorio del padre e il congedo facoltativo del padre, abrogati dall'entrata in vigore del D.Lgs. 105/2022.

La nuova formulazione del testo normativo stabilisce che il padre lavoratore (anche adottivo o affidatario), dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa per i quali spetta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione.

Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo (ai sensi dell'[articolo 28](#) cioè in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del minore da parte della madre, affidamento esclusivo del minore al padre) con alcune precisazioni (si veda scheda dedicata). È prevista la copertura figurativa dei periodi di congedo.

### Morte perinatale

Il congedo è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio, ossia nel caso di figlio nato morto dal primo giorno della 28° settimana di gestazione (il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio che in queste situazioni coincide anche con la data di decesso) o nel caso di decesso del figlio nei primi 28 giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). In quest'ultimo caso il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

In caso di morte perinatale di minore adottato o affidato, il diritto al congedo sussiste se il decesso avviene nei 28 giorni dalla nascita del minore e non dall'ingresso in famiglia o in Italia.

### Adozione o affidamento

Adozione nazionale

Fruizione del congedo dopo l'ingresso in famiglia del minore ed entro i 5 mesi successivi

Adozione internazionale

Fruizione anche prima dell'ingresso in Italia del minore → durante il periodo di permanenza all'estero richiesto incontro con il minore/adempimenti della procedura adottiva.  
L'ente che cura l'adozione deve certificare la durata della permanenza all'estero del lavoratore padre.

Affidamento o collocamento temporaneo del minore	Fruizione del congedo entro i 5 mesi successivi l'affidamento o collocamento.
--	---

### Compatibilità congedo di paternità e congedo di paternità alternativo

Il congedo di paternità obbligatorio è compatibile con la fruizione del congedo di paternità alternativo di cui all'[articolo 28](#) del Testo unico, ma non nelle stesse giornate. In caso di sovrapposizione dei periodi, prevale la fruizione del congedo di paternità alternativo.

In tali casi, infatti, il congedo di paternità obbligatorio deve essere fruito dopo il congedo di paternità alternativo e, nel solo caso in cui la fruizione di quest'ultimo si protragga fino o oltre i 5 mesi dalla nascita, il congedo di paternità obbligatorio deve essere fruito, senza soluzione di continuità con quello alternativo, per un numero di giorni lavorativi pari al numero di giornate non ancora fruito (nella [circolare n. 122/2022](#) sono contenuti degli esempi esplicativi).

### Lavoratori a cui spetta il congedo di paternità

Il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti (anche se dipendenti dalle P.A.), compresi i lavoratori domestici e i lavoratori agricoli a tempo determinato con alcune particolarità.

Mentre per la generalità dei lavoratori dipendenti il diritto al congedo di paternità obbligatorio può essere riconosciuto anche in caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, purché sussistano le condizioni di cui all'[articolo 24](#) del Testo unico, per domestici e agricoli a tempo determinato, occorre la sussistenza di un rapporto di lavoro in essere al momento della fruizione del congedo.

Si noti che per i lavoratori domestici, non è prevista la sussistenza del requisito contributivo necessario per fruire del congedo di maternità o del congedo di paternità alternativo ([articolo 28](#) del Testo unico) e per i lavoratori agricoli a tempo determinato, non deve sussistere il requisito contributivo.

Non spetta, invece, ai lavoratori iscritti alla Gestione separata né ai lavoratori autonomi (lavoratori autonomi, coltivatori diretti, mezzadri e coloni, artigiani ed esercenti attività commerciali, IATP, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne), compresi i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo.

### Eventi tutelati

Le nuove disposizioni normative si applicano nei casi in cui la data presunta del parto o la data del parto siano successive o coincidenti con l'entrata in vigore del D.Lgs. (13 agosto 2022). Si applicano anche quando, sebbene la data effettiva del parto sia antecedente il 13 agosto, il lavoratore padre si

trovi nelle condizioni di poter fruire di periodi di congedo di paternità obbligatorio o dei periodi residui non fruiti a titolo di congedo obbligatorio del padre di cui alla L. 92/2012.

Si ricorda, inoltre, che il “*congedo facoltativo di paternità*” di un giorno, previsto dall’articolo 1, [comma 134](#), L. 234/2021 è stato abrogato dal D.Lgs. 105/2022.

## ESEMPIO 1

La data presunta del parto è il 10 settembre 2022, il padre può chiedere il congedo di paternità obbligatorio per un periodo di 10 giorni lavorativi nell’arco temporale tra il 13 agosto 2022 e il 10 settembre 2022 (ossia tra l’entrata in vigore del D.Lgs. e la data presunta del parto) oppure dalla data effettiva del parto ed entro i 5 mesi successivi.

## ESEMPIO 2

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

<b>Congedo di paternità – <a href="#">articolo 27-bis</a>, D.Lgs. 151/2001</b>	
<b>Sintesi caratteristiche</b>	<b>Descrizione</b>
In cosa consiste il congedo	Il padre lavoratore si astiene dal lavoro
Quando fruire del congedo	Dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi (dal 13 agosto 2022)
Parto singolo	Durata del congedo: 10 giorni lavorativi
Parto plurimo	Durata del congedo: 20 giorni lavorativi
Frazionabilità	Frazionabile a giorni ma non a ore
Indennità spettante	Indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione
Lavoratori a cui è riconosciuto	Tutti i lavoratori dipendenti, anche dipendenti delle P.A.
- Lavoratori domestici	Spetta. Non è prevista la sussistenza del requisito contributivo necessario per fruire del congedo di maternità o del congedo di paternità alternativo. N.B.: il rapporto di lavoro deve essere in essere al momento della fruizione del congedo.
- Lavoratori agricoli a tempo determinato	Spetta. Non deve sussistere il requisito contributivo. NB: il rapporto di lavoro deve essere in essere al momento della fruizione del congedo
- Lavoratori Gestione separata articolo 2, <a href="#">comma 26</a> , L. 335/1995, lavoratori autonomi, coltivatori diretti,	Non spetta

mezzadri e coloni, artigiani ed esercenti attività commerciali, IATP, pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne), lavoratori autonomi dello spettacolo	
Fruibilità del congedo da parte del padre durante il congedo di maternità della madre lavoratrice	Sì
Congedo spetta al padre adottivo o affidatario	Sì
Congedo riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo ai sensi dell'articolo 28	Sì, ma non nelle stesse giornate
Modalità di domanda	Il padre comunica in forma scritta (o con le modalità previste dal sistema informativo aziendale) al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di 5 giorni. Se l'indennità è erogata da Inps, si presenta domanda telematica su <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a>

## Il congedo parentale dei lavoratori dipendenti

Il nuovo D.Lgs. 105/2022 da un lato aumenta il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzati dei lavoratori dipendenti, portandolo da 6 mesi a 9 mesi totali, dall'altro ha aumentato l'arco temporale in cui è possibile fruire del congedo parentale indennizzato, portandolo dai 6 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) a 12 anni.

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

### Fruizione del congedo su base oraria

L'[articolo 32](#), D.Lgs. 151/2001 al comma 1-*bis* precisa che la contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Il comma 2-*bis* prevede che in caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Lo stesso

comma stabilisce, altresì, che è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente D.Lgs. 151/2001.

### Importo del congedo indennizzato

Per i periodi di congedo parentale, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per 3 mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione. L'articolo 1, [comma 359](#), L. 197/2022 ha stabilito che l'indennità è elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione.

I genitori hanno inoltre diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione.

Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi (Il testo normativo non indica se in questo caso vi sia la maggiorazione dell'80% per un mese e al momento si è in attesa della circolare esplicativa Inps). Qualora sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.

#### Durata del congedo parentale indennizzato e suddivisione dei periodi tra i genitori

Ogni genitore ha diritto a 3 mesi di congedo indennizzato che non sono trasferibili all'altro genitore

+

Ogni genitore ha diritto, in alternativa con l'altro, a un ulteriore periodo di durata complessiva di 3 mesi

Genitore 1: 3 mesi (fissi per il genitore 1) – indennità 30%\*\*

Genitore 2: 3 mesi (fissi per il genitore 2) – indennità 30%\*\*

Genitore 1 ovvero genitore 2: 3 mesi complessivi – indennità 30%

Totale: 3 G1+3 G2+3 Gx = 9 mesi

Genitore solo: indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi

\*\* = Indennità elevata all' 80% per un massimo di un mese fino al 6° anno di vita del bambino

Nella [circolare n. 122/2022](#), l'Inps ha precisato che per utilizzare il periodo di congedo parentale trasferibile di 3 mesi (Gx) non è necessario che i genitori abbiano già fruito dei rispettivi periodi di congedo parentale intrasferibili (G1 ovvero G2).

Non sono, invece, stati modificati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori previsti dall'[articolo 32](#) del Testo unico. In particolare:

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;

- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento

- il genitore solo può fruire di 11 mesi di congedo parentale (10 nella normativa precedente). Di questi 11, 9 mesi sono indennizzabili al 30% della retribuzione, i restanti 2 mesi non sono indennizzabili, salvo il caso in cui il "genitore solo" abbia un reddito < a 2,5 volte la soglia rappresentata dall'importo delle pensioni minime.

<b>Congedo parentale – articolo 32, D.Lgs. 151/2001</b>			
	<b>Entrambi i genitori</b>	<b>Genitore madre</b>	<b>Genitore padre</b>
Totale dei mesi di congedo spettanti	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato	9 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	3 + 3 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	3 + 3 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
Mesi di congedo indennizzato	10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7) indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

#### **Status di "genitore solo"**

Lo status di "genitore solo" sussiste:

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

In caso di affidamento esclusivo ex articolo 337-quater, cod. civ. a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.

In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato e il provvedimento di affidamento è trasmesso all'Inps a cura del PM.

#### **Retribuzione su cui si effettua il calcolo dell'importo del congedo**

Il D.Lgs. 105/2022 equipara la retribuzione media globale giornaliera su cui parametrare il calcolo dell'indennità del congedo parentale a quella del congedo di maternità, disciplinata nell'[articolo 23](#) del Testo Unico, comprensiva, quindi, del rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e degli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati.

## Istruzioni operative Inps

L'Inps, con messaggio n. 659 del 13 febbraio 2023, ha illustrato le nuove modalità di esposizione in UniEmens dei congedi così come modificati dal D.Lgs. 105/2022. I nuovi codici, diversificati a seconda del tipo di congedo, potranno essere utilizzati dalla competenza di aprile 2023.

## Il congedo parentale degli iscritti alla Gestione separata

Il D.Lgs. 105/2022 ha ampliato l'arco temporale di fruizione del congedo parentale da 3 fino ai 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione/affidamento preadottivo ed ha riconosciuto a ciascun genitore il diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato al 30% (di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo, non trasferibili all'altro genitore), e a entrambi i genitori in alternativa tra loro il diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati, per un periodo complessivo di coppia di massimo 9 mesi.

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

### Congedo parentale indennizzato – limite complessivo 9 mesi - [Articolo 8, comma 4, L. 81/2017](#)

#### Vincolo normativo

I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di 9 mesi

L'indennizzo del congedo parentale avviene solo a condizione che risulti effettivamente accreditata almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena nei 12 mesi precedenti l'inizio di ogni periodo indennizzabile di congedo parentale richiesto. Tale precisazione è necessaria in quanto l'automaticità delle prestazioni di cui all'[articolo 64-ter](#), D.Lgs. 151/2001 non opera mai per la fruizione del congedo parentale. Nella [circolare n. 122/2022](#), l'Inps precisa altresì che qualora il congedo parentale sia fruito nel primo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia) del minore e non si riscontri la sussistenza del requisito contributivo, l'indennità può, comunque, essere riconosciuta se il richiedente aveva titolo all'indennità di maternità o paternità, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa.

### Congedo parentale indennizzato\*\* iscritti alla Gestione separata

Genitore madre	3 + 3 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni)
Genitore padre	3 + 3 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni)
Entrambi i genitori	9 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
** Con verifica accredito della contribuzione nei 12 mesi precedenti l'inizio di ogni periodo indennizzabile	

## Il congedo parentale dei lavoratori autonomi

Il D.Lgs. 105/2022 modifica anche l'[articolo 68](#), Testo unico riconoscendo per la prima volta anche ai padri lavoratori autonomi il diritto al congedo parentale nella misura di 3 mesi di congedo parentale per ciascuno dei genitori, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore. Per la madre il congedo è fruibile dalla fine del periodo indennizzabile di maternità (compresi gli ulteriori 3 mesi di maternità di cui alla [circolare n. 1/2022](#)); per il padre (dal 13 agosto 2022) dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore. L'indennità di congedo parentale (pari al 30% della retribuzione convenzionale) è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

### Congedo parentale lavoratori autonomi dello Spettacolo

I padri lavoratori autonomi dello spettacolo possono fruire del congedo parentale durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro dello spettacolo, senza alcun requisito contributivo. L'indennità è calcolata secondo le indicazioni contenute nella [circolare Inps n. 182/2021](#).

### Compatibilità del congedo parentale del padre lavoratore autonomo

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

#### Congedo parentale lavoratori autonomi: effettiva astensione dall'attività lavorativa

L'Inps ricorda che l'astensione comporta la sospensione dell'obbligo contributivo che potrà riguardare esclusivamente mesi solari interi, attesa la periodicità e l'indivisibilità del contributo obbligatorio, che è dovuto alla gestione anche per i mesi nei quali viene prestata attività per un solo giorno.

#### ESEMPIO 3

Per un periodo di congedo parentale temporalmente collocato dal 20 settembre al 19 dicembre, sarà consentito sospendere il versamento del contributo obbligatorio IVS per i soli mesi di ottobre e novembre (cfr. la [circolare n. 136/2002](#)).

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

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

## Compatibilità del congedo parentale per appartenenti a categorie lavorative differenti

La [circolare Inps n. 122/2022](#) riporta una serie di casistiche relative all'utilizzo del congedo parentale in caso di genitori appartenenti a categorie lavorative differenti.

<b>Congedo parentale: limiti di fruizione per ogni minore per genitori appartenenti a categorie lavorative differenti</b>	
<b>Madre lavoratrice dipendente - padre iscritto alla Gestione separata</b>	<p>Se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale, per un totale di 9 mesi di congedo indennizzato per entrambi i genitori.</p> <p>Se il padre fruisce di 6 mesi di congedo parentale, la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato e di altri 2 mesi di congedo parentale non indennizzato (salvo che la stessa abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria).</p>
<b>Padre lavoratore dipendente - madre iscritta alla Gestione separata:</b>	<p>Se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale (di cui 6 indennizzati), la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale, per un totale di 9 mesi di congedo indennizzato per entrambi i genitori.</p> <p>Se la madre fruisca di 6 mesi di congedo parentale, il padre può fruire di 3 mesi di congedo indennizzato e di altri 2 mesi non indennizzati (salvo che lo stesso abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del TM di pensione a carico dell'Ago).</p>
<b>Madre lavoratrice dipendente - padre lavoratore autonomo</b>	<p>Se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori.</p> <p>Il limite individuale del padre autonomo è di 3 mesi.</p>
<b>Padre lavoratore dipendente - madre lavoratrice autonoma</b>	<p>Se il padre fruisce di 7 mesi di congedo parentale (di cui 6 indennizzati), la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 10 mesi per entrambi i genitori. Il limite individuale della madre autonoma è di 3 mesi</p>
<b>Madre iscritta alla Gestione separata - padre lavoratore autonomo</b>	<p>Se la madre fruisce di 6 mesi di congedo parentale indennizzato, il padre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori.</p> <p>Il limite individuale del padre autonomo è di 3 mesi.</p>
<b>Padre iscritto alla Gestione separata - madre lavoratrice autonoma</b>	<p>Se il padre fruisce di 6 mesi di congedo parentale, la madre può fruire di massimo 3 mesi di congedo parentale indennizzato, per un totale di 9 mesi per entrambi i genitori.</p> <p>Il limite individuale della madre autonoma è di 3 mesi.</p>

<b>Congedo parentale: altri casi particolari</b>	
<b>Lavoratrice con 2 rapporti di lavoro dipendente <i>part-time</i></b>	Qualora sia disposta l'interdizione prorogata su uno solo degli stessi, la lavoratrice madre può fruire di congedo parentale sull'altro rapporto di lavoro anche negli stessi giorni.
<b>Lavoratore che sia contemporaneamente titolare</b>	Può astenersi a titolo di congedo parentale da uno dei rapporti di lavoro proseguendo l'attività lavorativa sull'altro rapporto in essere.

<b>di 2 rapporti di lavoro dipendente <i>part-time</i> di tipo orizzontale</b>	In tale caso, ai fini del computo dei mesi di congedo parentale, l'assenza, benché limitata a uno dei rapporti di lavoro, si considera per l'intera giornata.
--	---

## Certificazione della parità di genere

Il D.Lgs. 151/2001 così come aggiornato dalle recenti modifiche normative, prevede che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui ai paragrafi precedenti, ove rilevati nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'[articolo 46-bis](#), D.Lgs. 198/2006, o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni. Conseguenza diretta è ad esempio l'impossibilità di fruire delle agevolazioni contributive di cui al Decreto interministeriale 20 ottobre 2022 (esonero della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui) illustrato dall'Inps con la [circolare n. 137/2022](#).

## Sistema sanzionatorio

Si rimanda alla [nota n. 2414](#) del 6 dicembre 2022 dell'INL per il quadro completo sul sistema sanzionatorio in caso di rifiuto, opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al D.Lgs. 151/2001, così come modificato dal D.Lgs. 105/2022.

## Divieto di licenziamento

In caso di fruizione del congedo di cui agli [articoli 27-bis](#) (congedo di paternità obbligatorio) e [28](#) (congedo di paternità alternativo) del Testo unico, vige il divieto di licenziamento del padre lavoratore in caso di fruizione del congedo per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino ([articolo 54](#), comma 7, Testo unico); in caso di dimissioni, nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, al padre che ha fruito del congedo di paternità spettano le indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento (indennità di preavviso, NASpl) e non è tenuto al preavviso ([articolo 55](#), commi 1 e 2, Testo unico). Aziende e intermediari che erano abituati alle verifiche in caso di assunzione di lavoratrici madri dovranno rammentare che esiste questa stessa possibilità anche per i lavoratori padri che abbiano ad esempio iniziato la fruizione dei 2 congedi presso altro datore di lavoro precedente.

#### Articolo 54, D.Lgs. 151/2001

Comma 7 – “In caso di fruizione del congedo di paternità, (di cui agli articoli 27-bis e 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 età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5”.

Comma 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'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è 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”.

Comma 4 – “Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché' il reparto stesso abbia autonomia funzionale...”.

Comma 5 – “Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo”.

**La professionalità  
va riconosciuta**

**100  
BEST IN CLASS**

**2023 Edition**

**ec Euroconference** | **Forbes**

sponsored by **TeamSystem**

## Guida pratica previdenziale n. 1/2023

# Ricambio generazionale e soluzioni contributive

Pietro Gremigni – consulente previdenziale

*Il sistema previdenziale italiano da un lato innalza i requisiti per andare in pensione prolungando la permanenza lavoro ma nel contempo incentiva in determinati casi delle forme di prepensionamento, necessarie, tra l'altro, a favorire il ricambio generazionale. Infatti, la leva contributiva e previdenziale è stata in passato e in parte anche oggi utilizzata dal Legislatore per favorire processi di ricambio generazionale tra lavoratori, incentivando l'esodo di quelli prossimi al pensionamento per sostituirli con personale più giovane, con conseguente risparmio sui costi del lavoro.*

### Premessa

Nell'attuale quadro normativo l'aggancio diretto che condiziona il beneficio previdenziale del pensionamento anticipato all'effettuazione del turn over lo ritroviamo in alcuni casi specifici, cioè in particolari settori o per determinate categorie di lavoratori.

In altri casi, come per le pensioni anticipate sperimentali (quota 100, 102 e 103) o per quella ai precoci, l'intervento è di tipo indiretto, attraverso cioè l'imposizione per il lavoratore in esodo, di un divieto di cumulo tra pensione e redditi da lavoro.

Nei restanti casi gli strumenti di accompagnamento alla pensione non agganciano la loro operatività al ricambio generazionale anche se tale obiettivo può essere raggiunto ugualmente.

Solo in un caso, cioè col contratto di espansione, l'esodo è in buona parte legato all'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato e incentivato in modo più sostenuto per le imprese con più di 1.000 dipendenti.

Il sistema attuale basato sulla crescita dell'età pensionabile, agganciata alla speranza di vita, e quindi dell'età lavorativa, non aiuta il ricambio generazionale che potrà essere raggiunto solo favorendo maggiormente i meccanismi di accompagnamento alla pensione, che riducono il tempo di permanenza al lavoro per i lavoratori anziani.

L'aspetto del ricambio tra generazioni è tra l'altro importante perché il sistema pensionistico si basa proprio su questo. Per tale ragione il meccanismo rischia di incepparsi quando gli strumenti di esodo

vengono utilizzati, anche se legittimamente non per fare turn over ma per ridurre semplicemente il personale anziano.

### Fondi di solidarietà

Partiamo dalla specifica disciplina di avvicendamento tra generazioni espressamente prevista dalla legge in relazione ai prepensionamenti per gli iscritti ai Fondi di solidarietà negoziale.

L'[articolo 26](#), comma 9, D.Lgs. 148/2015 (così modificato dalla L. 234/2021 e poi dalla L. 51/2022) stabilisce che i Fondi di solidarietà assicurano, in via opzionale, il versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 3 anni, consentendo la contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non inferiore a 3 anni.

Per fare fronte ai relativi costi la norma ([articolo 30](#), D.Lgs. 148/2015) prevede un contributo straordinario a carico esclusivo del datore di lavoro di importo corrispondente al fabbisogno di copertura delle predette voci di costo.

Il Ministero del lavoro con la [circolare n. 1/2023](#) ha dettato le relative istruzioni.

Tale prestazione, da un punto di vista procedurale, deve essere prevista dallo statuto del Fondo in fase di sua costituzione, oppure inserita in esso se il Fondo è già attivo, mediante un accordo collettivo tra le parti sociali del settore interessato, accordo da fare approvare dal Ministero del lavoro.

L'attuazione specifica di tale strumento è affidata ad accordi collettivi tra le parti sociali in azienda e da accordi individuali coi lavoratori da esodare.

Tale possibilità si affianca a quelle già previste per la gestione degli esuberi, prima tra tutte quella relativa all'erogazione dell'assegno straordinario di esodo per chi dista non più di 5 anni per andare in pensione, unitamente ai contributi correlati.

### Campo di applicazione

A quali Fondi si rivolge la norma?

Alla generalità dei Fondi di solidarietà negoziali che possono attivare interventi di sostegno al reddito in presenza di riduzioni o sospensioni dell'attività purché il datore di lavoro occupi almeno un dipendente (articolo 26, comma 9, D.Lgs. 148/2015), a eccezione dei Fondi alternativi (per agenzie di somministrazione e per il settore artigiano), in base all'interpretazione ministeriale contenuta nella circolare n. 1/2023.

I Fondi istituiti alla data del luglio 2022, destinatari della normativa in questione risultano essere operativi nei seguenti settori:

- assicurazioni;
- chimici e farmaceutici;
- credito;
- credito cooperativo;
- ferrovie;
- marittimi;
- ormeggiatori e barcaioli;
- Poste italiane;
- professioni;
- Provincia di Bolzano;
- Provincia Trento;
- riscossione tributi;
- servizi ambientali;
- trasporto aereo;
- trasporto pubblico.

### Modalità della staffetta generazionale

Seguendo le indicazioni ministeriali si ricava che l'attuazione della disposizione, una volta calata nello statuto del Fondo, prevede 2 distinte modalità riassunte nello schema successivo:



Nella prima ipotesi, cessazione da parte dei lavoratori anziani e assunzione contestuale dei giovani in sostituzione, gli "anziani" da esodare sono coloro a cui mancano non più di 36 mesi per maturare o la

## Le prestazioni previdenziali e assistenziali

pensione di vecchiaia (67 anni di età e almeno 20 anni di anzianità contributiva) o quella anticipata, (ordinaria ci sentiamo di aggiungere) ossia con 42 anni e 10 mesi di anzianità contributiva per gli uomini e 41 anni e 10 mesi di anzianità contributiva le donne. Nulla viene chiarito in merito alla finestra trimestrale prevista dal D.L. 4/2019 che però non richiede alcun versamento contributivo.

Il lavoratore ha diritto al versamento dei contributi correlati fino alla maturazione dei requisiti, ma non ad altre prestazioni a carico del Fondo come succede con l'assegno straordinario. Nulla vieta che il datore di lavoro provveda a erogare direttamente un incentivo all'esodo prevedendolo nell'ambito degli accordi individuali a cui abbiamo fatto cenno.

Contestualmente, cioè sia in termini di tempistica che in termini quantitativi, deve realizzarsi una nuova assunzione di un lavoratore di età non superiore a 35 anni in sostituzione del lavoratore che cessa il rapporto di lavoro e per un periodo non inferiore a 3 anni.

L'assunzione va effettuata con contratto a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, restando però in quest'ultimo caso nei limiti anagrafici previsti dalla disciplina normativa (fra i 18 e i 29 anni nel caso dell'apprendistato professionalizzante *ex* [articolo 44](#), D.Lgs. 81/2015).

Si ritiene che il periodo minimo di 3 anni, stante la necessità che l'assunzione sia a tempo indeterminato, si riferisca alla permanenza minima del giovane nel rapporto di lavoro salvo, riteniamo, i casi di dimissioni o licenziamento per giusta causa.

La seconda ipotesi introdotta in via interpretativa dal Ministero del lavoro è quella della coesistenza tra il lavoratore anziano che resta in servizio riducendo l'orario di lavoro e il giovane assunto con gli stessi criteri di prima ma con contratto part time. La [circolare n. 1/2023](#) parla di ricambio generazionale di risorse umane abbinata a una transizione delle conoscenze ai fini dell'esecuzione della prestazione ai neoassunti.

L'ipotesi ripercorre in parte l'ultima staffetta generazionale varata dal parlamento quella di cui alla L. 208/2015 e del relativo decreto attuativo 7 aprile 2016.

Col lavoratore anziano occorre stipulare un accordo scritto per renderlo edotto della disciplina applicabile al rapporto di lavoro "trasformato". La retribuzione e la relativa contribuzione del lavoratore che compie tale scelta vengono riparametrati al nuovo orario di lavoro e la contribuzione venuta a mancare trova copertura nell'ambito della nuova prestazione erogata dal Fondo di solidarietà e finanziata dal datore di lavoro.

Tale modalità deve, inoltre, osservare le eventuali ulteriori condizioni applicate a tale tipologia contrattuale dal Ccnl o aziendale concretamente applicato.

## Le prestazioni previdenziali e assistenziali

Per contro il giovane viene assunto con un contratto di lavoro part time che potrebbe essere anche basato, a giudizio di chi scrive, su una riduzione verticale dell'orario di lavoro (alcuni giorni della settimana a tempo pieno a cui corrisponde un'analogia forma di part time per il lavoratore anziano che rimarrebbe occupato nei restanti giorni).

### Costi e finanziamento

Il datore di lavoro è tenuto a versare al Fondo un contributo straordinario idoneo a coprire integralmente gli oneri finanziari e le minori entrate relativi alla nuova prestazione. Per una verifica relativa a una proiezione del costo a carico del datore di lavoro occorrerà, in via preliminare, fare riferimento all'Inps di cui i fondi di solidarietà bilaterali, disciplinati dagli articoli [26](#) e [40](#), D.Lgs. 148/2015 costituiscono una gestione.

Riteniamo che ciò comporterà, a seguito di apposite istruzioni che l'Inps provvederà a emanare:

- la richiesta di certificazione del diritto alla pensione, a cui seguirà, da parte dell'Istituto previdenziale, una quantificazione dei costi dei contributi da versare per almeno 3 anni, in misura piena oppure a titolo di integrazione della contribuzione ridotta in caso di trasformazione del rapporto in *part time*;
  - i costi derivanti da minore entrate riferite, immaginiamo, ai contributi dovuti al Fondo di solidarietà in base alla disciplina statutaria del medesimo non versati o versati in misura minore (nel caso di *part time*).
- Eventuali altri costi (come quello dell'incentivo all'esodo) sono sempre a carico del datore di lavoro ma non entrano in questa particolare disciplina.

### Contratto di espansione

Ai sensi dell'[articolo 41](#), D.Lgs. 148/2015 che regola il contratto di espansione è prevista per le imprese con almeno 50 dipendenti, una particolare disciplina (sperimentale e temporanea fino al 31 dicembre 2023) che consente una modalità di accompagnamento alla pensione per chi dista non più di 60 mesi (5 anni) dalla pensione di vecchiaia o anticipata, di cui:

- una che presuppone l'attivazione della procedura sindacale, istituzionale e amministrativa di questo ammortizzatore sociale ma al solo scopo di esodare i lavoratori prossimi alla pensione (comma 5-*bis*);
- un'altra, più complessa, che accanto al predetto scivolo pensionistico (comma 5-*bis*) affianca la riduzione dell'orario di lavoro dei dipendenti non pensionabili (comma 7) unitamente alla loro riqualificazione professionale.

## Le prestazioni previdenziali e assistenziali

Nell'ambito della prima modalità (solo scivolo pensionistico) è prevista poi, per le imprese di grosse dimensioni (più di 1.000 dipendenti) una forma diretta, anche se parziale, di ricambio generazionale, basata su una nuova assunzione per ogni gruppo di almeno 3 esodati.

Infatti nel comma 5-bis si dispone la concessione di un incentivo maggiorato, per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative che attuino piani di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei, e che, all'atto dell'indicazione del numero dei lavoratori da assumere ai sensi della lettera a) del comma 2 dell'[articolo 41](#), D.Lgs. 148/2015, si impegnino a effettuare almeno una assunzione per ogni 3 lavoratori che abbiano prestato il consenso a risolvere il rapporto per andare in prepensionamento.

Come accennato nel riportare la norma, l'attivazione del contratto di espansione nella sua forma di solo scivolo pensionistico oppure più completa di scivolo più ammortizzatore sociale (con integrazione salariale straordinaria da parte dell'Inps a fronte della riduzione di orario dei restanti dipendenti), è necessario assumere lavoratori in sostituzione sia di quelli anziani da esodare sia di quelli non più occupabili dalla impresa stessa a causa del processo di ristrutturazione in corso.

Le nuove assunzioni devono riguardare nuove professionalità in linea con la ristrutturazione organizzativa e tecnologica in corso, senza alcun limite di età, né l'esatto avvicendamento tra esodati e neo assunti che possono instaurare il rapporto anche in tempi diversi, purché programmati. Le nuove assunzioni devono essere però a tempo indeterminato anche con contratto di apprendistato (Ministero del lavoro, [circolare n. 16/2019](#)). L'assunzione deve avvenire entro il termine previsto dal contratto di espansione (Inps, [circolare n. 48/2021](#)).

Ebbene nell'ambito del contratto di espansione di cui al comma 5-bis (solo scivolo pensionistico più le nuove assunzioni) per le grandi imprese è prevista una riduzione dei costi di esodo più lunga qualora assumano 1 lavoratore ogni 3 esodati.

Vediamo come si ridetermina il beneficio che consiste in una riduzione dei costi per l'esodo. I costi a carico del datore di lavoro che intende applicare il solo scivolo, sono pari a:

Indennità mensile pari alla pensione lorda calcolata alla data di cessazione del rapporto per i mesi mancanti alla decorrenza della pensione (massimo 60 mesi)
<i>Meno</i>
L'indennità NASpl teorica (max 24 mesi)
<i>Più</i>
I contributi correlati utili per perfezionare i requisiti della pensione anticipata per un numero di mesi (massimo 60) fino alla loro maturazione
<i>Meno</i> la contribuzione figurativa per la NASpl teorica

## Le prestazioni previdenziali e assistenziali

Per le imprese con più di 1.000 dipendenti le riduzioni di costo indicate con i caratteri sottolineati possono essere allungate di ulteriori 12 mesi fino, aggiungiamo noi, a quando scatterà la decorrenza o il perfezionamento dei requisiti. La norma aggancia l'agevolazione al requisito dell'assunzione ogni 3 prepensionamenti che, nelle ipotesi di gruppi o raggruppamenti di imprese, possono essere effettuati da imprese del gruppo anche se il prepensionamento è realizzato da un'altra impresa che sarà quella destinataria del beneficio.

### ESEMPIO 1

---

Lavoratore che ha 34 anni di anzianità contributiva e compie 64 anni nel 2023.

Mancano 3 anni per compiere i 67 anni e perfezionare la pensione di vecchiaia. Entra in un programma di esodo che, grazie al contratto di espansione, gli permette di prepensionarsi.

Il datore di lavoro deve versare la sola indennità (pari alla pensione maturata a quel momento) dal mese successivo alla risoluzione del rapporto per 36 mesi fino al compimento dei 67 anni di età. L'impresa si è impegnata nel piano presentato per l'autorizzazione ad assumere una persona a tempo indeterminato in sostituzione di quel lavoratore più altri 2 colleghi anche loro esodati col contratto di espansione e nelle stesse condizioni.

Nei confronti di tali lavoratori esodati la riduzione dell'indennità NASpl (virtuale) dal costo dell'indennità da erogare al lavoratore, tramite l'Inps, che dovrebbe terminare dopo 24 mesi (durata massima della NASpl) potrà prolungarsi per altri 12 mesi, riducendo quindi gli oneri per il datore di lavoro.

L'importo della NASpl teorica nel terzo anno è pari all'ultima mensilità di spettanza teorica (ventiquattresimo mese) della prestazione NASpl a favore del lavoratore.

### Prepensionamento editoria

Nell'ambito dei prepensionamenti nel settore dell'editoria ai sensi dell'[articolo 37](#), comma 1, L. 416/1981, la lettera b) del predetto comma disciplina l'esodo dei giornalisti, la cui efficacia è legata a una sorta di staffetta con lavoratori neo assunti.

Dal momento che tale categoria dal 1° luglio 2022 è passata dalla previdenza Inpgi all'Inps, la gestione dell'esodo sarà affidata a quest'ultimo che infatti, ha emanato la recente [circolare n. 10/2023](#).

L'articolo 1, [comma 500](#), L. 160/2019 ha rifinanziato il prepensionamento nel settore editoriale fino al 2027 agganciando l'esodo anticipato dei giornalisti a una staffetta generazionale.

Infatti, i trattamenti di vecchiaia anticipata sono erogati in favore di giornalisti (con almeno 62 anni di età e 25 anni e 5 mesi di contribuzione) dipendenti da aziende che abbiano presentato al Ministero del

## Le prestazioni previdenziali e assistenziali

lavoro e in data successiva al 31 dicembre 2019, piani di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale che prevedono la contestuale assunzione, nel rapporto minimo di un'assunzione a tempo indeterminato ogni 2 prepensionamenti, di giovani di età non superiore a 35 anni.

I giovani da assumere devono essere:

- giornalisti; oppure
- soggetti in possesso di competenze professionali coerenti con la realizzazione dei programmi di rilancio, riconversione digitale e sviluppo aziendale, come individuate dai predetti piani; ovvero
- giornalisti che abbiano già in essere, con la stessa azienda o con azienda facente capo al medesimo gruppo editoriale, rapporti di lavoro autonomo di cui all'[articolo 2222](#) e ss., cod. civ., anche in forma di collaborazione coordinata e continuativa.

La norma si sostituisce alla precedente modalità di prepensionamento (L. 114/2014) basata su una assunzione di lavoratori (senza limiti di età) a fronte di 3 giornalisti esodati.

Dato che l'Inps nella citata [circolare n. 10/2023](#) non ha fornito istruzioni specifiche, si ritiene siano applicabili le precedenti istruzioni dell'Inpgi (circolare n. 7/2014).

Vediamo i principali chiarimenti forniti da quest'ultima:

- l'assunzione di ciascun nuovo giornalista dovrà realizzarsi all'atto del perfezionamento del secondo prepensionamento;
- sono valide anche le assunzioni effettuate successivamente alla sottoscrizione del verbale di accordo governativo e precedentemente al decreto di autorizzazione ministeriale;
- la mancata assunzione comporterà la revoca dei 2 prepensionamenti alla stessa collegati, col relativo impegno a riassumere i lavoratori esodati.

### Pensione anticipata e divieto di cumulo coi redditi

La pensione anticipata ordinaria prevede, come ogni tipologia pensionistica, l'obbligo di cessare il rapporto subordinato in corso. Tuttavia, una volta percepita è ammesso il cumulo con qualsiasi reddito di lavoro, compreso quello da lavoro dipendente, anche se con alcuni limiti ([Cassazione n. 14417/2019](#)) in base ai quali la cessazione deve essere effettiva e non simulata e seguita da una successiva riassunzione con le stesse mansioni.

Al contrario, i casi pensionamento anticipato "speciali" (col sistema delle quote) o tramite l'Ape sociale nonché con la pensione ai precoci, sono congegnate in modo da consentire una cumulabilità coi redditi parziale e davvero limitata (si veda la tabella successiva).

## Le prestazioni previdenziali e assistenziali

Tipologia di pensione	Cessazione del rapporto in corso	Divieto o limiti al cumulo con la pensione
Quota 100 (cessata al 31 dicembre 2021 ma ancora attivabile) Quota 102 (cessata al 31 dicembre 2022 ma ancora attivabile) Quota 103 (La maturazione dei requisiti cessa il 31 dicembre 2023)	Cessazione da lavoro dipendente ai fini della domanda	Divieto di cumulo coi redditi, una volta percepita la pensione (fino al compimento di 67 anni di età), salvo quelli derivanti da lavoro occasionale autonomo fino a non più di 5.000 euro annui.
Ape sociale (almeno 63 anni di età)	Cessazione da lavoro dipendente e autonomo ai fini della domanda	Possibilità di cumulare la prestazione con redditi fino a 4.800 euro annui lordi (se autonomo) e 8.000 euro annui lordi (dipendente).
Pensione anticipata ai precoci (con 41 anni di contribuzione)	Cessazione da lavoro dipendente e autonomo ai fini della domanda	Divieto totale di cumulo fino al raggiungimento dei requisiti ordinari (41 anni e 10 mesi le donne e 42 anni e 10 mesi gli uomini)

I sistemi di anticipo descritti pongono limiti, più o meno ampi, di cumulo tra pensione e redditi da lavoro.

Indirettamente le norme in questione rientrano tra quelle che hanno voluto favorire un esodo anticipato dal lavoro, anche allo scopo di consentire un ricambio generazionale per fare fronte al turn over, ricambio che sarebbe stato bloccato dalla possibilità di rioccupazione da parte dei pensionati.

Il sistema di sicuro presenta alcune contraddizioni: ad esempio risulta senz'altro controproducente introdurre per chi matura quota 103, come fa la Legge di Bilancio 197/2022, un incentivo alla permanenza in servizio i cui contorni sono ancora da chiarire.

Per i destinatari del metodo contributivo puro (chi ha iniziato a versare i contributi dal 1996 in avanti), è previsto un sistema alternativo di pensione anticipata per coloro che hanno almeno 64 anni di età più gli incrementi della speranza di vita dal 2027, nonché un minimo di 20 anni di contribuzione effettiva e un importo lordo della pensione maturata pari ad almeno 2,8 volte l'assegno sociale (nel 2023, 1.409 euro circa).

Si è voluto da un lato anticipare il pensionamento (3 anni in meno rispetto a quello di vecchiaia) anche per favorire la staffetta tra generazioni ma fissando una soglia di pensione non certo bassa per gli *standard* retributivi di migliaia di persone e perciò di difficile realizzabilità pratica.

## Guida pratica previdenziale n. 1/2023

# Il Piano nazionale di ripresa e resilienza e il reclutamento dei professionisti: effetti previdenziali

Alessandro Barone – consulente del lavoro

*Nell'ambito delle iniziative messe in campo per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, il Governo ha previsto anche la possibilità, per le Pubbliche Amministrazioni, di reclutare in via temporanea figure professionali di sostegno all'attuazione dei singoli progetti contenuti nel piano. A tal fine, il Legislatore si è preoccupato anche di regolamentare l'impatto sulla posizione assicurativa dei professionisti reclutati. Nel presente contributo analizzeremo le previsioni in materia contenute nel D.L. 80/2021 e nel D.M. 2 settembre 2022 del Ministero del Lavoro.*

### Premesse

L'approvazione e l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (d'ora in avanti, PNRR), ovvero del programma di aiuti finanziari, in parte a fondo perduto e in parte a prestito, messo in campo dall'Unione Europea per aiutare i Paesi Membri a risollevarne la propria economia dagli effetti della pandemia da Covid-19, occupa da tempo il posto di massimo riguardo nell'agenda politica del presente e dei recenti Governi che si sono succeduti negli ultimi 2 anni.

Nell'ottica di perseguire la realizzazione, nei modi e nei tempi previsti, dei progetti contenuti nel Piano, requisito indispensabile perché gli aiuti finanziari vengano concessi dalla Unione Europea, il precedente Governo a guida Mario Draghi ha previsto, tra le altre misure, la possibilità per le P.A. di reclutare figure altamente specializzate all'interno delle categorie professionali, in aggiunta alle assunzioni di personale già previste dal Piano presentato alla Commissione Europea.

A complemento delle previsioni sul reclutamento, il Governo Draghi ha previsto una regolamentazione *ad hoc* degli effetti che tali reclutamenti avranno sulle posizioni previdenziali dei professionisti coinvolti presso le rispettive casse professionali.

Nel presente contributo analizzeremo il contenuto di queste previsioni.

### L'articolo 1, D.L. 80/2021: possibilità di reclutamento e tipologie contrattuali

Il D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 113/2021, all'[articolo 1](#) ha previsto che le P.A. titolari di progetti previsti del PNRR possano procedere al

*“reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto”.*

Omettendo – perché non di diretto interesse in questo contributo - i dettagli procedurali e autorizzativi che le Amministrazioni interessate dovranno osservare per effettuare tali reclutamenti, la norma in commento prevede che i costi di reclutamento potranno derogare ai limiti di spesa contenuti nel D.L. 78/2010 (ovvero alle misure di contenimento della spesa pubblica ai più note come “*spending review*”), ma pur sempre con un controllo preventivo dell'Amministrazione centrale titolare del provvedimento e del Ministero della finanze, dipartimento di Ragioneria generale dello Stato – Servizio centrale per il PNRR.

Il comma 2 del già citato articolo 1 definisce le tipologie contrattuali con le quali si potranno effettuare i reclutamenti. I contratti potranno essere di 2 tipologie:

1. contratti di lavoro subordinato;
  2. contratti di collaborazione autonoma ex [articolo 7](#), comma 6, D.Lgs. 165/2021;
- ma con la specifica che, in entrambi i casi, essi dovranno essere a tempo determinato, con una durata anche superiore ai 36 mesi ma non superiore alla durata di realizzazione del progetto in questione, e comunque mai eccedenti la data del 31 dicembre 2026.

I professionisti interessati a candidarsi alle posizioni aperte dovranno iscriversi in appositi elenchi istituiti presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, che distinguerà i professionisti da reclutare con contratto di lavoro subordinato da quelli da reclutare con contratti di collaborazione autonoma.

I contratti dovranno, a pena di nullità, esplicitare il progetto cui il professionista reclutato sarà adibito, e potranno essere rinnovati o prorogati per non più di una volta.

Il Legislatore ha, inoltre, previsto che:

*“il mancato conseguimento dei traguardi e degli obiettivi, intermedi e finali, previsti dal progetto costituisce giusta causa di recesso dell'Amministrazione dal contratto ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile”.*

## Contribuzione previdenziale e assistenziale

La statuizione, la cui perentorietà risulta invero sorprendente per chi si occupa di diritto del lavoro, appare quantomeno di non facile e pacifica applicazione, se solo si pone mente ai rigorosi criteri richiesti dai Tribunali del Lavoro in merito alla prova della giusta causa, nonché alla possibilità di tipizzare a-priori una giusta causa di recesso da un contratto di lavoro subordinato.

Il Legislatore ha poi previsto una sorta di “*diritto di precedenza*” a favore dei professionisti reclutati che dovessero svolgere attività a favore della P.A. per almeno 36 mesi. Le P.A. potranno, infatti, riservare a tali professionisti, nei futuri bandi di reclutamento di personale a tempo indeterminato, una quota non superiore al 40% delle posizioni disponibili. La misura ha l'evidente scopo di valorizzare e non disperdere le esperienze e capacità professionali acquisite dalla P.A..

### L'articolo 1, D.L.80/2021: le disposizioni agevolative

Al [comma 7-ter](#) dell'articolo 1, D.L. 80/2021, il Legislatore introduce 2 “*agevolazioni*” di tipo normativo, di cui i professionisti reclutati potranno godere, che di seguito esaminiamo.

Si ponga attenzione al fatto che i commi *7-ter* e *7-quater* dell'articolo 1 in commento si applicano ai “*professionisti assunti a tempo determinato con le modalità di cui ai commi 4 e 5, lettera b)*” dello stesso articolo 1, quindi ai professionisti assunti con contratto di lavoro subordinato, e non a quelli reclutati con contratto di collaborazione autonoma.

### Mantenimento dell'iscrizione all'albo, ordine o collegio professionale

Il Legislatore prevede che l'assunzione delle figure professionali con contratto di lavoro a tempo determinato, alle dipendenze della P.A. titolari i progetti rientranti nel PNRR, non comporterà in nessun caso l'obbligo, per il professionista, di cancellarsi dall'albo, ordine o collegio di appartenenza, né potrà comportare la cancellazione d'ufficio. Tale previsione mira evidentemente a superare il noto e generalizzato divieto, per i dipendenti pubblici, di svolgere altre attività lavorative subordinate, autonome o professionali, divieto contenuto in diversi provvedimenti legislativi stratificatisi nel tempo:

- articolo 60, D.P.R. 3/1957;
- articolo 92, D.P.R. 417/1974;
- articolo 68, L. 312/1980;
- articolo 4, L. 412/1991;
- articolo 9, L. 498/1992;
- articolo 58, D.Lgs. 29/1993 (ora abrogato dal D.Lgs. 165/2001);
- articolo 53, D.Lgs. 165/2001;

### Deroga all'applicazione del divieto di *pantouflage* o *sliding doors*

Viene prevista l'esenzione dall'applicazione dell'[articolo 53](#), comma 16-ter, D.Lgs. 165/2001, che, al fine di prevenire fenomeni di corruzione e concussione all'interno della P.A., prevede:

*“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri”* (c.d. divieto di *pantouflage* o di *sliding doors*).

Essendo i processi di reclutamento indirizzati a profili professionali di elevata specializzazione e alto profilo, che pertanto presumibilmente potranno dover esercitare poteri autorizzatori e negoziali nello svolgimento delle proprie funzioni, la previsione del Legislatore appare quanto mai opportuna. È in ogni caso fatto salvo il potere della P.A. di obbligare il professionista alla sospensione dall'albo, ordine o collegio professionale, qualora si ravvisino potenziali conflitti di interesse.

### L'articolo 1, D.L.80/2021: le disposizioni previdenziali

Con il [comma 7-quater](#) dell'articolo 1, D.L. 80/2021, il Legislatore entra nel vivo delle disposizioni previdenziali, oggetto di trattazione del presente contributo.

Riportiamo per intero il contenuto del comma 7-quater, che andremo successivamente ad analizzare:

*“I professionisti assunti dalle pubbliche Amministrazioni ai sensi del comma 7-ter possono mantenere l'iscrizione, ove presente, ai regimi previdenziali obbligatori di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509<sup>1</sup>, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103<sup>2</sup>. È in ogni caso escluso qualsiasi onere a carico del professionista per la ricongiunzione dei periodi di lavoro prestati ai sensi dei commi 4 e 5, lettera b), nel caso in cui lo stesso non opti per il mantenimento dell'iscrizione alla cassa previdenziale di appartenenza. Le modalità di applicazione del presente comma sono disciplinate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e*

<sup>1</sup> Cassa nazionale di previdenza e assistenza avvocati e procuratori legali; Cassa di previdenza tra dottori commercialisti; Cassa nazionale previdenza e assistenza geometri; Cassa nazionale previdenza e assistenza ingegneri e architetti liberi professionisti; Cassa nazionale del notariato; Cassa nazionale previdenza e assistenza ragionieri e periti commerciali; Ente nazionale di assistenza per gli agenti e i rappresentanti di commercio (Enasarco); Ente nazionale di previdenza e assistenza consulenti del lavoro (Enpacl); Ente nazionale di previdenza e assistenza medici (Enpam); Ente nazionale di previdenza e assistenza farmacisti (Enpaf); Ente nazionale di previdenza e assistenza veterinari (Enpav); Ente nazionale di previdenza e assistenza per gli impiegati dell'agricoltura (Enpaia); Fondo di previdenza per gli impiegati delle imprese di spedizione e agenzie marittime; Istituto nazionale di previdenza dirigenti aziende industriali (Inpdai), ora confluito nell'INPS; Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (Inpgi), ora confluito nell'Inps; Opera nazionale assistenza orfani sanitari italiani (Onaosi).

<sup>2</sup> Ente nazionale di previdenza ed assistenza a favore dei biologi (Enpab); Ente nazionale di previdenza e assistenza della professione infermieristica (Enpapi); Ente nazionale di previdenza ed assistenza per gli psicologi (Enpap); Ente di previdenza dei periti industriali e dei periti industriali laureati (Eppi); Ente di previdenza e assistenza pluricategoriale (Epap).

*con il Ministro per la pubblica Amministrazione, sentiti gli enti previdenziali di diritto privato istituiti ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 1994, n.509, e del decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione”.*

### Mantenimento dell'iscrizione alla cassa di previdenza professionale

Il Legislatore ha previsto, *in primis*, la possibilità per il professionista reclutato dalla P.A. di mantenere l'iscrizione alla propria cassa professionale, nonostante la contemporanea vigenza di un contratto di lavoro subordinato con la P.A. stessa.

Tale previsione dispiega la propria valenza in 2 ambiti:

1. innanzitutto, costituisce corollario della deroga al divieto del dipendente pubblico di avere attività professionali ulteriori, di cui abbiamo detto poc'anzi, e della possibilità di rimanere iscritto al proprio albo, ordine o collegio di appartenenza;
2. secondariamente, opera quale deroga alle previsioni statutarie di alcune casse professionali, le quali prevedono l'automatica cancellazione o sospensione dell'iscritto quando soggetto ad altra forma di previdenza obbligatoria per legge. Ci riferiamo, in particolare, alla categoria degli ingegneri e architetti (che presumibilmente sarà quella maggiormente interessata dal reclutamento di cui all'[articolo 1](#), D.L. 80/2021), considerato che lo statuto Inarcassa prevede appunto l'automatica sospensione dell'iscritto qualora assicurato presso altra gestione previdenziale obbligatoria.

Si osservi che la norma utilizza la locuzione “*possono mantenere l'iscrizione*”, lasciando quindi chiaramente intendere che si tratta di una opzione a discrezione del professionista interessato.

### Ricongiunzione gratuita

*In secundis*, il Legislatore ha previsto, per i professionisti che non avessero optato per il mantenimento dell'iscrizione alla Cassa di appartenenza, la possibilità di ricongiungere, senza alcun onere, i contributi versati all'Inps ex Inpdap durante il contratto a termine presso la P.A. nella Cassa professionale di appartenenza.

Si tratta anche questa di un'agevolazione in deroga alla normativa vigente, la quale prevede che la ricongiunzione ex L. 45/1990 tra Inps e Casse Professionali sia sempre onerosa<sup>3</sup>, salvo il caso in cui suddetto onere sia pari a zero (qualora il valore dei contributi trasferendi, debitamente rivalutato, superi

<sup>3</sup> Per la ricongiunzione onerosa si rimanda a A. Barone “[Il concetto di coincidenza dei periodi di contribuzione in ricongiunzione, totalizzazione e cumulo: sguardo di insieme e problematiche interpretative](#)” in Guida pratica previdenziale n. 6/2022.

il calcolo dell'onere quantificato con riserva matematica o metodo percentuale, a seconda della collocazione cronologica del periodo da trasferire). Infine, il Legislatore rimanda a un decreto ministeriale per le modalità di applicazione di quanto sopra.

### Il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 2 settembre 2022

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 256 del 2 novembre 2022 è stato pubblicato il decreto 2 settembre 2022 – *“Opzione per il mantenimento o meno dell'iscrizione alla cassa previdenziale di appartenenza per i professionisti assunti a tempo determinato dalla pubblica Amministrazione”* - attuativo delle disposizioni previdenziali di cui all'articolo 1, [comma 7-quater](#), D.L. 80/2021. Il decreto è stato redatto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministero della Pubblica Amministrazione e le casse professionali di cui al D.Lgs. 509/1994 e D.Lgs. 103/1996.

Il decreto, che, giusto il rimando al comma 7-quater dell'articolo 1, D.L. 80/2021, si applica ai professionisti reclutati con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, esordisce precisando che *“sono inquadrati a tutti gli effetti come lavoratori dipendenti e assoggettati alle medesime disposizioni contrattuali applicate ai lavoratori dipendenti della pubblica Amministrazione e iscritti alla gestione previdenziale dell'INPS-Gestione ex INPDAP alla quale fanno capo tutti gli oneri relativi al rapporto di lavoro instaurato”*.

Di conseguenza, i professionisti reclutati dovranno, entro 30 giorni dall'assunzione nella P.A esercitare l'opzione prevista dal comma 7-quater, ovvero sospendersi dalla cassa professionale di appartenenza o rimanervi iscritti nonostante il contratto in essere con la P.A.. L'opzione potrà essere esercitata inviando una pec alla cassa di appartenenza.

Si aprono, pertanto, 2 scenari:

a) opzione per il non mantenimento dell'iscrizione alla cassa professionale: in questo caso, la cassa di appartenenza sospenderà la posizione del proprio iscritto fino a conclusione del rapporto di lavoro con la P.A.. In detto periodo non sarà dovuto alcun contributo, né soggettivo né integrativo, salvo eventuali quote di iscrizione all'albo, ordine o collegio di appartenenza cui il professionista dovesse o volesse rimanere iscritto.

Al termine del rapporto di lavoro con la P.A., il professionista potrà ricongiungere i contributi versati alla gestione Inps ex Inpdap nella cassa di appartenenza, come detto senza alcun onere.

Il montante contributivo accantonato presso l'ex Inpdap verrà valorizzata dalla cassa professionale destinataria a seconda del metodo di calcolo utilizzato dalla cassa stessa:

## Contribuzione previdenziale e assistenziale

1. qualora adottati un sistema di calcolo esclusivamente contributivo, la somma ricongiunta verrà sommata al montante e rivalutata secondo l'ordinario metodo a capitalizzazione composta;
2. qualora adottati anche il sistema reddituale o misto, la somma ricongiunta costituirà la riserva matematica per la valorizzazione pensionistica, da attuarsi con criteri che dovranno essere stabiliti dalle singole casse (con provvedimento che sarà sottoposta a vigilanza ministeriale ai sensi dell'[articolo 3](#), comma 2, lettera b), D.Lgs. 509/1994);

b) opzione per il mantenimento dell'iscrizione alla cassa professionale: in questo caso, il professionista reclutato dalla P.A. dovrà versare alla cassa di appartenenza soltanto i contributi soggettivi e integrativi minimi, ove previsti.

A tale proposito, ricordiamo infatti che, se per i contributi soggettivi è sempre previsto un versamento minimo, per quanto riguarda i contributi integrativi invece molte casse non prevedono dei minimali, ma solo il versamento percentuale sull'effettivo volume d'affari generato. Tale disposizione appare non particolarmente chiara, specie in quanto apparirebbe contraddire la ordinaria quantificazione della contribuzione dovuta alle Casse, correlata al volume d'affari e al reddito professionali che potrà essere superiore, in questo caso, al minimale anno per anno vigente.

Si osservi che la schematizzazione duale prevista del D.M. 2 settembre 2022 si applica pacificamente nel caso in cui il professionista reclutato, durante il periodo di servizio nella P.A., sospenda di fatto ogni attività libero professionale.

Tuttavia, stante le deroghe al divieto per i dipendenti pubblici di esercitare altre attività contemporanee al servizio e il divieto per le casse di sospendere/cancellare d'ufficio il professionista (di cui abbiamo poc'anzi riferito commentando il [comma 7-ter](#), articolo 1, D.L. 80/2021), è ben possibile che i professionisti reclutati continuino a svolgere attività professionale parallelamente all'attività all'interno della P.A., generando quindi un volume d'affari e un reddito di lavoro autonomo. In questo caso, la contribuzione all'Inps ex Inpdap e alla cassa professionale di iscrizione (contribuzione soggettiva e integrativa) si applicheranno entrambe, ognuna calcolata sulle retribuzioni e redditi di competenza.

Sarebbe possibile in questo caso esercitare, al termine del servizio, la ricongiunzione senza oneri prevista dalla disciplina in commento? La risposta è negativa, in quanto il [comma 7-quater](#) prevede esplicitamente che:

*“è in ogni caso escluso qualsiasi onere a carico del professionista per la ricongiunzione dei periodi di lavoro prestati ai sensi dei commi 4 e 5, lettera b), nel caso in cui lo stesso non opti per il mantenimento dell'iscrizione alla cassa previdenziale di appartenenza”.*

## Contribuzione previdenziale e assistenziale

Volendo schematizzare, si potranno verificare, quindi, le seguenti situazioni:

Opzione ex articolo 1, comma 7-ter	Contribuzione dovuta	Tipo di ricongiunzione
Opzione A: sospensione dall'iscrizione alla cassa professionale	Contribuzione all'Inps ex Inpdap sulla retribuzione da lavoro dipendente Nessuna contribuzione alla cassa, né soggettiva né integrativa	Ricongiunzione gratuita ex articolo 1, <a href="#">comma 7-quater</a> , D.L. 80/2021
Opzione B: mantenimento iscrizione alla cassa professionale, senza generazione di volume d'affari e reddito professionali	Contribuzione all' Inps ex Inpdap sulla retribuzione da lavoro dipendente Contribuzione minima soggettiva e integrativa (ove previsti dei minimi), compresi eventuali contributi di tipo assistenziale previsti dalla cassa	Ricongiunzione ordinaria ex L. 45/1990
Opzione C: mantenimento iscrizione alla cassa professionale, con generazione di volume d'affari e reddito professionale	Contribuzione all' Inps ex Inpdap sulla retribuzione da lavoro dipendente Contribuzione soggettiva e integrativa ordinarie sul reddito professionale e sul volume d'affari generati (con applicazione dei minimi ove previsti), compresi eventuali contributi di tipo assistenziale previsti dalla cassa	Ricongiunzione ordinaria ex L. 45/1990

Nel caso dell'opzione B, alla cassa non sarà dovuto il contributo maternità, perché la relativa tutela è già garantita dall'Inps ex Inpdap.

In ogni caso, il professionista non potrà ricevere prestazioni assistenziali del medesimo genere sia dall'Inps che dalla propria cassa, anche qualora il relativo contributo di finanziamento sia versato a entrambi gli enti.

### Il reclutamento dei professionisti con contratto di collaborazione autonoma: disposizioni previdenziali

Abbiamo precisato che le disposizioni previdenziali di cui all'articolo 1, [comma 7-quater](#), D.L.80/2021 e al D.M. 2 settembre 2022 si applicano solo ai professionisti reclutati con contratto di lavoro subordinato.

Tenuto conto che l'[articolo 6](#), comma 5-bis, D.Lgs. 165/2001 vieta alle P.A. la stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'[articolo 2](#), D.Lgs. 81/2015, i contratti di collaborazione autonoma previsti dall'articolo 1, [comma 1](#) e [comma 5](#), lettera a), D.L. 80/2021 non potranno che essere contratti di lavoro autonomo professionale ex [articolo 2222](#), cod. civ..

## Contribuzione previdenziale e assistenziale

In questo caso, nessun problema si pone in merito alla gestione previdenziale: sia che si tratti di professionisti dotati di propria cassa, o professionisti non dotati di cassa e quindi iscritti alla Gestione separata Inps, continueranno a rimanere iscritti e a contribuire alle rispettive gestioni.

### Alcune riflessioni sull'opportunità della ricongiunzione

Al termine della disamina, si impongono alcune riflessioni sulla ricongiunzione gratuita prevista dalla norma in commento.

Si tratta senz'altro di una previsione favorevole, potremmo dire doverosa, nei riguardi dei professionisti che decidessero di porsi al servizio del PNRR. Tuttavia, la ricognizione degli strumenti messi a disposizione dalla attuale normativa pensionistica suggerisce che la ricongiunzione, anche se senza oneri, non è sempre e necessariamente la soluzione migliore e obbligata per i professionisti che si troveranno a dover valutare come valorizzare la contribuzione versata all'Inps ex Inpdap durante il servizio nella P.A..

È ferma convinzione di chi scrive, infatti, che il frazionamento della contribuzione a diversi enti e gestioni pensionistiche, che fino all'introduzione della totalizzazione (2006) era un palese svantaggio nell'ambito di una carriera previdenziale (tanto da poter rendere infruttuosi interi periodi e costringere il più delle volte agli esborsi obbligati – e spesso cospicui - della ricongiunzione onerosa), può invece essere oggi uno straordinario vantaggio in termini di strategia pensionistica.

Grazie agli istituti della totalizzazione ex D.Lgs. 42/2006 e del cumulo gratuito ex L. 232/2016, il possedere periodi di contribuzione, anche minima, in diverse gestioni, apre un ventaglio di possibilità:

- a) in termini di “uscite” pensionistiche diversificate in base alle previsioni dei singoli enti e casse da una parte e della totalizzazione e cumulo gratuito dall'altra;
- b) in termini di rendimento della contribuzione, potendo sfruttare i diversi sistemi di calcolo, previsti dalle varie gestioni e casse, in relazione alla collocazione temporale della contribuzione stessa;
- c) in termini di periodi riscattabili (quali la laurea, il servizio militare o il lavoro in Paesi *extra* europei non convenzionati con l'Italia), il cui onere è solitamente molto minore se fatto su una gestione o cassa con breve contribuzione, ma la cui durata può essere ugualmente valorizzata quale anzianità contributiva grazie alla totalizzazione e al cumulo gratuito.

Considerato, infine, che né il D.L. 80/2021 né il D.M. 2 settembre 2022 prevedono termini decadenziali per l'esercizio dell'opzione di ricongiunzione gratuita, ogni decisione dovrà essere fatta sulla base della valutazione di tutte le variabili indicate e delle opzioni disponibili, cui abbiamo poc'anzi accennato, se necessario anche rimandando la decisione a un momento più prossimo al pensionamento.

## Guida pratica previdenziale n. 1/2023

# Esonero IVS per i lavoratori dipendenti

Beniamino Gallo - pubblicista esperto in materia previdenziale

*Il contributo riassume le caratteristiche della nuova forma di riduzione del cuneo fiscale che è stata potenziata dalla L. 197/2022 e prorogata di altri 12 mesi. Vengono illustrate le istruzioni fornite da Inps con la sua circolare regolatoria, con alcuni esempi applicativi che chiariscono le modalità di fruizione nella erogazione della tredicesima, nel caso di più rapporti di lavoro contemporanei con un focus sulla esposizione nel flusso Uniemens.*

### Premessa

La Legge di Bilancio 2023 (articolo 1, [comma 281](#), L. 197/2022) ha prorogato l'esonero di 2 punti percentuali del contributo IVS a carico del lavoratore, già previsto dalla Legge di Bilancio del 2022 per i lavoratori con retribuzione imponibile mensile fino a 2.692 euro, innalzandolo a 3 punti percentuali per coloro che hanno una retribuzione mensile fino a 1.923 euro. In entrambi i casi, gli importi sono maggiorati del rateo di tredicesima nel mese di dicembre.

L'esonero trova applicazione per tutti i rapporti di lavoro dipendente da datori di lavoro pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore. Sono esclusi dal beneficio i lavoratori domestici. Le istruzioni per l'applicazione dell'esonero della Legge di Bilancio 2023 sono state fornite dall'Inps con la [circolare n. 7/2023](#).

### Misura e durata dell'esonero

L'agevolazione trova applicazione per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023. L'importo dell'esonero è pari al 2% dei contributi IVS a carico dei lavoratori (l'aliquota scende dal 9,19% al 7,19%), a condizione che la retribuzione imponibile non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

È, invece, pari al 3% (l'aliquota a carico lavoratore scende dal 9,19% al 6,19%) per i lavoratori la cui retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

L'esonero non si applica per fasce di retribuzione imponibile ma per tetto, pertanto, spetta o non spetta per intero, in relazione al tetto mensile della retribuzione imponibile, nel seguente modo:

## Contribuzione previdenziale e assistenziale

- lavoratori con retribuzione fino a 1.923 euro mensili, maggiorata per la competenza del mese di dicembre del rateo di tredicesima: l'esonero è pari a 3 punti percentuali;
- lavoratori con retribuzione superiore a 1.923 e fino a 2.692 euro mensili, maggiorata per la competenza del mese di dicembre del rateo di tredicesima: l'esonero è pari a 2 punti percentuali;
- lavoratori con retribuzione superiore a 2.692 euro mensili: l'esonero non spetta.

È comunque fatta salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, vale a dire che per il lavoratore non ci saranno penalizzazioni sotto l'aspetto dei contributi da accreditare ai fini del calcolo della pensione in quanto l'accredito avverrà sulla base del contributo IVS intero, senza le riduzioni della Legge di Bilancio.

Per l'applicazione dell'esonero si tiene conto solo dei limiti di imponibile e non della tipologia di rapporto di lavoro; spetta, quindi, anche nel caso di lavoratori con qualifica di apprendista di qualsiasi tipologia e nella medesima misura sia per i rapporti di lavoro a tempo pieno che a tempo parziale.

### Limitazione temporale di applicazione dell'esonero

L'esonero spetta solo ai lavoratori che hanno in corso un rapporto di lavoro dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, ciò comporta la seguente casistica:

- lavoratore che ha cessato il rapporto entro il 31 dicembre 2022 e riceve nel 2023 degli arretrati (es. residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, etc.): su queste competenze arretrate l'esonero non spetta;
- lavoratore che cessa il rapporto entro il 31 dicembre 2023 e, nel corso dell'anno 2024 gli vengono erogati arretrati: l'esonero non spetta sui ratei erogati nell'anno 2024;
- lavoratore in continuità del rapporto di lavoro con compensi erogati nel 2024 ma riferiti al 2023 (ad esempio compensi per straordinario): l'esonero non spetta.

### Individuazione della retribuzione di riferimento

Ai fini dell'applicazione dell'esonero, per retribuzione mensile si intende la retribuzione imponibile previdenziale nel suo complesso, incluse eventuali indennità, lo straordinario, etc..

Nel caso particolare di lavoratori che superano il massimale annuo di retribuzione, nel mese di superamento del massimale, nel quale il contributo IVS potrebbe essere dovuto su un importo che si colloca entro il tetto di 2.692 euro ovvero 1.923 euro, si tiene conto dell'imponibile complessivo, incluso quello sul quale si versa solo la contribuzione minore. È evidente che si tratta di un caso limite in quanto

## Contribuzione previdenziale e assistenziale

i lavoratori che superano il massimale annuo hanno una retribuzione mensile sicuramente maggiore di 2.692 euro che li porta a essere esclusi dall'agevolazione.

L'applicazione dell'esonero avviene su base mensile per cui i controlli sull'imponibile devono essere effettuati mese per mese. Può, quindi, accadere che in un determinato mese l'esonero spetti ma non spetti il mese successivo a causa del pagamento di straordinario che faccia superare il tetto di 2.692 euro. Oppure che in un mese l'esonero spettante sia pari al 3% in quanto l'imponibile non supera 1.923 euro mentre il mese successivo deve essere applicato l'esonero del 2% a causa del superamento di questo tetto.

### Effetti della quattordicesima

Le mensilità aggiuntive rispetto alla tredicesima non godono di valutazione particolare ai fini dell'esonero. Qualora i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione della quattordicesima, nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva la riduzione contributiva potrà trovare applicazione solo nel caso in cui l'ammontare della quattordicesima mensilità sommato alla retribuzione mensile, non ecceda il massimale di retribuzione mensile previsto per l'applicazione delle 2 riduzioni.

Se invece il limite è superato, si perde l'esonero sull'intera retribuzione imponibile, anche se la retribuzione mensile ordinaria fosse sotto i 2 limiti di 1.923 euro e di 2.692 euro.

Analogo criterio si applica anche nei casi in cui la quattordicesima fosse erogata in ratei mensili. Occorre valutare attentamente l'opportunità dell'erogazione della quattordicesima in ratei mensili in quanto per le retribuzioni mensili che sono *border line* sul limite di 2.692 euro si incorre nel rischio di far perdere al lavoratore l'esonero qualora sommando alla retribuzione mensile il rateo di quattordicesima si superasse il tetto mensile.

In questa situazione è più favorevole per il lavoratore ricevere la quattordicesima in unica soluzione, in tal modo perderebbe l'esonero nel mese di erogazione ma potrebbe beneficiarne per gli altri 11 mesi.

### Valutazione della tredicesima mensilità

I tetti mensili di riferimento devono essere maggiorati della tredicesima mensilità nel mese di dicembre, ovvero dei ratei di tredicesima mensili se erogati mensilmente. In occasione dell'illustrazione dell'esonero di 2 punti percentuali della Legge di Bilancio 2022, l'Inps aveva già chiarito che l'esonero sull'imponibile mensile e quello sulla tredicesima costituiscono 2 esoneri distinti (cfr. [messaggio n. 3499/2022](#)).

## Contribuzione previdenziale e assistenziale

Nella valutazione del tetto mensile occorre valutare distintamente l'esonero spettante sulla retribuzione mensile rispetto all'esonero spettante sulla tredicesima. Potrebbe accadere che l'esonero non spetti sulla retribuzione mensile per superamento del tetto ma spetti sul rateo di tredicesima.

### ESEMPIO 1 – Erogazione tredicesima a dicembre

---

Ad esempio, se la retribuzione mensile imponibile (esclusa la 13<sup>a</sup>) è pari a 2.800 euro, sulla retribuzione mensile l'esonero non spetta mentre se l'importo della tredicesima è pari a 2.600 euro, sulla tredicesima spetta l'esonero del 2%.

Inoltre, nel 2023 sia la tredicesima che l'imponibile del mese sottostanno a 2 tetti diversi, quindi la riduzione della quota contributiva a carico del lavoratore, nel mese di dicembre 2023, deve tenere conto sia del tetto di 2.692 euro che quello di 1.923 euro.

### ESEMPIO 2 – Erogazione tredicesima a dicembre

---

Ad esempio, se la retribuzione mensile imponibile (esclusa la tredicesima) è pari a 2.000 euro, sulla retribuzione mensile spetta l'esonero del 2% mentre se l'importo della tredicesima è pari a 1.850 euro, sulla tredicesima spetta l'esonero del 3%.

La regola di considerare distinti gli esoneri sullo stipendio e sulla tredicesima si applica anche in caso di erogazione della tredicesima in ratei mensili. I tetti mensili di riferimento per i ratei di tredicesima sono pari rispettivamente a 224 euro (2.692/12) per l'applicazione della riduzione del 2% e di 160 euro (1.923/12) per l'applicazione dello sgravio del 3%.

Tenuto conto di queste condizioni, è possibile che nel singolo mese la riduzione applicata sulla retribuzione mensile abbia una misura diversa rispetto alla riduzione applicata sul rateo di tredicesima.

### ESEMPIO 3 – Tredicesima erogata in ratei mensili

---

Ad esempio, laddove la retribuzione mensile sia superiore a 1.923 euro ma inferiore o pari a 2.692 euro, mentre il rateo di tredicesima abbia un importo minore o uguale a 160 euro, il lavoratore avrà diritto a una riduzione del 2% sulla retribuzione imponibile mensile e a una riduzione del 3% sul rateo di tredicesima.

Per i lavoratori che cessano prima del 31 dicembre 2023 la riduzione di 2 o 3 punti percentuali può essere applicata anche sulle quote di tredicesima corrisposte nel mese di cessazione. In tal caso il tetto deve essere riparametrato al numero delle mensilità maturate alla data di cessazione, moltiplicando

## Contribuzione previdenziale e assistenziale

l'importo di 224 euro (per l'applicazione della riduzione di 2 punti percentuali) o di 160 euro (per l'applicazione della riduzione di 3 punti percentuali) per il numero di mensilità maturate.

L'operazione di riproporzionamento deve essere fatta anche nei casi di assunzione o sospensione dei lavoratori in corso d'anno per i periodi che non danno diritto alla maturazione dei ratei di tredicesima. Anche in questo caso, il massimale dei ratei di tredicesima deve essere riproporzionato in relazione ai mesi effettivamente lavorati, moltiplicando l'importo di 224 euro (massimale del rateo di tredicesima nel singolo mese) o di 160 euro (massimale del rateo di tredicesima nel singolo mese) per il numero di mensilità che hanno determinato la maturazione del rateo di tredicesima.

### Lavoratori con più denunce mensili

Nel caso in cui per il lavoratore siano presentate più denunce mensili, ciò avviene, ad esempio, nel caso di cambio qualifica da apprendista a operaio o impiegato oppure da tempo determinato a tempo indeterminato, da tempo pieno a tempo parziale, etc., il limite mensile di 2.692 euro o di 1.923 euro deve riferirsi al rapporto di lavoro unitariamente considerato. Così come devono essere sommati gli imponibili del mese per i lavoratori trasferiti da una matricola all'altra facenti capo al medesimo soggetto giuridico.

Lo stesso criterio si applica in caso di operazioni societarie e di cessione di contratto che comportano il passaggio dei lavoratori senza soluzione di continuità, nel corso del mese, da un soggetto a un altro, in quanto il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario con la sola modifica soggettiva del rapporto già in atto.

Nei casi esemplificati, qualora l'imponibile mensile complessivo sia entro i tetti previsti, l'esonero può essere fruito pro-quota sulle diverse denunce UniEmens.

### Lavoratori con più rapporti di lavoro contestuali

Una situazione più semplice si riscontra nel caso di lavoratori con più rapporti di lavoro contestuali con 2 o più distinti datori di lavoro a tempo parziale. In questi casi, il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'esonero deve essere considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro, in relazione ai distinti datori di lavoro, con riferimento al medesimo mese.

Il massimale di retribuzione imponibile da considerare ai fini della valutazione circa la spettanza dell'esonero sarà pari a 2.692 euro o 1.923 euro per ognuno dei rapporti di lavoro ammessi al beneficio.

### Condizioni generali di spettanza dell'esonero e rapporto con la normativa UE sugli aiuti di Stato

L'agevolazione è destinata ai lavoratori e non ai datori di lavoro. Non assumendo natura di incentivo all'occupazione, non è soggetta al controllo regolarità contributiva del datore di lavoro (DURC) né è soggetta al rispetto dei requisiti previsti dal Quadro generale per la fruizione degli incentivi all'occupazione stabiliti dall'[articolo 31](#), D.Lgs. 150/2015.

Per quanto riguarda il rapporto con la normativa UE in materia di aiuti di Stato, il benefico costituisce una misura di riduzione del costo del lavoro generalizzata, indirizzata ai datori di lavoro di tutti i settori economici. Ciò fa sì che l'esonero non costituisca un aiuto selettivo vietato dall'Unione Europea. Inoltre, l'esonero non rientra nella nozione di aiuto di Stato in quanto non è destinato alle imprese, ma alle persone fisiche, pertanto, a differenza di altri esoneri (come quello per *under 36*) non attende alcuna autorizzazione a livello comunitario ma è immediatamente operativa. In conclusione, l'esonero è fruibile immediatamente senza necessità di essere autorizzato dalla Commissione UE.

### Coordinamento dell'esonero con altri incentivi

L'esonero è cumulabile con gli altri esoneri contributivi, nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro e dal lavoratore. Poiché gli sgravi finalizzati all'incremento dell'occupazione sono destinati, tranne rari casi, al solo datore di lavoro, prevedendo il versamento della quota a carico del lavoratore in misura intera, l'esonero è ammesso anche in presenza di assunzioni agevolate che prevedano il versamento per intero della quota a carico del lavoratore.

In particolare, è sia compatibile che cumulabile con la riduzione del 50% dei contributi a carico delle lavoratrici madri che sono rientrate dalla maternità obbligatoria entro il 31.12.2022.

Come si ricorderà, l'articolo 1, [comma 137](#), Legge di Bilancio 2022 (L. 234/2021) aveva previsto uno sgravio del 50% dei contributi a carico dei lavoratori che rientravano dalla maternità obbligatoria entro il 31 dicembre 2022, per un periodo di 12 mesi.

La misura agevolativa non è stata prorogata per il 2023, tuttavia le lavoratrici che sono rientrate al lavoro entro il 31 dicembre 2022 proseguono ancora nel 2023 la fruizione dello sgravio, fino a completamento dei 12 mesi di durata. I lavoratori e le lavoratrici che si trovano nelle condizioni di poter godere di entrambi i benefici possono fruirne perché cumulati tra loro non superano la quota a carico dei lavoratori.

Entrambe le agevolazioni (la riduzione del 50% e l'esonero del 2% e del 3%) si calcolano sull'intero ammontare dell'imponibile, pertanto, l'esonero cumulato deve essere fruito nel modo seguente:

## Contribuzione previdenziale e assistenziale

- qualora in busta paga sia applicata prioritariamente la riduzione del 50% della quota a carico della lavoratrice madre, l'esonero di 2 o 3 punti percentuali trova applicazione sull'intera contribuzione dovuta e non su quella ridotta a seguito dell'applicazione dello sgravio del 50%;

- analogamente, laddove sia già stata applicata la riduzione della contribuzione a carico del dipendente del 2% o del 3%, la riduzione del 50% della quota a carico della lavoratrice madre trova applicazione sull'intera contribuzione dalla stessa dovuta.

È indifferente la sequenza di applicazione dei 2 benefici in quanto entrambi si applicano sullo stesso imponibile.

### ESEMPIO 4

Ad esempio, qualora la lavoratrice madre abbia diritto a entrambi i benefici e abbia una retribuzione imponibile di 2.600 euro, i contributi interi a suo carico sarebbero pari a 238,94 euro che darebbero diritto a uno sgravio per il rientro dalla maternità di 119,47 euro ( $238,94/2$ ) e a un esonero di 52 euro ( $2.600 \cdot 2/100$ ).

a) Imponibile mensile	2.600
b) Quota a carico dipendente (9,19% su 2.600)	238,94
c) Sgravio del 50% (4,595% su 2.600)	119,47
d) Esonero del 2% (2% su 2.600)	52
e) Sgravio totale (c + d)	171,47
f) Contributi residui a carico della lavoratrice (b - e)	67,47

### Modalità di esposizione dei dati nel flusso UniEmens – Sezione <Poscontributiva>

Gli esoneri del 2% e del 3% devono essere esposti nel flusso UniEmens in maniera separata, tenendo presente che per l'esonero del 2% valgono le medesime istruzioni già dettate nel 2022.

I datori di lavoro devono esporre i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

### Esonero sull'imponibile del mese

Per esporre l'esonero spettante devono essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il valore "L094" per l'esonero del 2%, ovvero "L098" per l'esonero del 3%;

## Contribuzione previdenziale e assistenziale

- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserito il valore "N";
- nell'elemento <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile, al netto della tredicesima mensilità;
- nell'elemento<AnnoMeseRif> deve essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo dell'esonero.

### Tredicesima mensilità pagata in unica soluzione

Per esporre l'esonero spettante relativo alla tredicesima mensilità:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il valore "L025" per l'esonero del 2%, ovvero "L099" per l'esonero del 3%. I codici sono utilizzabili solo nella denuncia di dicembre;
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserito il valore "N";
- nell'elemento <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile relativo alla tredicesima mensilità;
- nell'elemento<AnnoMeseRif> deve essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo dell'esonero.

### Tredicesima mensilità pagata in ratei mensili

Per esporre l'esonero spettante relativo al rateo corrisposto:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il valore "L095" per l'esonero del 2%, ovvero "L100" per l'esonero del 3%;
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserito il valore "N";
- nell'elemento <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile relativo al rateo della tredicesima mensilità;
- nell'elemento<AnnoMeseRif> deve essere indicato l'anno/mese di riferimento dell'esonero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo dell'esonero.

I datori di lavoro che abbiano già elaborato le buste paghe di gennaio e non sono in tempo per inserire lo sgravio già nel mese di gennaio, possono recuperarlo nel mese di febbraio compilando regolarmente gli elementi per esporre l'esonero di febbraio, duplicando l'esposizione dell'elemento <InfoAggcausaliContrib>, inserendo nell'elemento <AnnoMeseRif> il mese 01.2023.

**IL PORTALE DI  
AGGIORNAMENTO ON-LINE  
PER I CONSULENTI DEL LAVORO**

Iscriviti alla mailing list e  
rimani informato su tutte le news  
**www.eclavoro.it**



**EDITORE E PROPRIETARIO**

Gruppo Euroconference Spa  
Via E. Fermi, 11 - 37135 Verona

**DIRETTORE RESPONSABILE**

Fabio Garrini

**DIREZIONE SCIENTIFICA**

Antonello Orlando  
Cristian Valsiglio

**RESPONSABILE REDAZIONALE**

Sara Cunego

Numero Registro stampa: 2143/2020

Iscrizione ROC 13 marzo 2017 n. 28049

ISSN: 2724-427X

**SERVIZIO CLIENTI**

Per informazioni sull'abbonamento scrivere a:  
servizio.spedizioni@cslavoro.it

**SITO INTERNET**

Per informazioni e ordini: [www.euroconference.it/editoria](http://www.euroconference.it/editoria)

**PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE**

Bimestrale  
Vendita esclusiva per abbonamento  
Pubblicazione telematica

**ABBONAMENTO ANNUALE 2023**

Euro 130,00 Iva esclusa

I numeri arretrati sono disponibili nell'area riservata,  
accessibile tramite le proprie credenziali dal *link*:

[http://www.euroconference.it/area\\_riservata\\_login](http://www.euroconference.it/area_riservata_login).

In caso di smarrimento delle *password* è possibile utilizzare la  
funzionalità "Hai dimenticato la password?" disponibile nella  
pagina di login.

Per i contenuti di "Guida pratica previdenziale" Gruppo Euroconference Spa comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III, titolo III, L. 633/1941 e succ. mod..

Tutti i contenuti presenti sul nostro sito *web* e nel materiale scientifico edito da Gruppo Euroconference Spa sono soggetti a *copyright*. Qualsiasi riproduzione e divulgazione e/o utilizzo anche parziale, non autorizzato espressamente da Gruppo Euroconference Spa è vietato. La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei contenuti presenti nelle riviste e testi editi e/o nel materiale pubblicato nelle dispense. Gli autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute. L'editore non risponde di eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.