

NORMATIVA

PROVVEDIMENTO della SETTIMANA

Lavoratrici autonome: indennità di maternità per ulteriori tre mesi

L'articolo 1, comma 239, della Legge di bilancio (Legge n. 234/2022) riconosce a determinate categorie di lavoratrici, l'**indennità di maternità per ulteriori tre mesi** a seguire dalla fine del periodo di maternità, a condizione che le lavoratrici stesse abbiano dichiarato un reddito inferiore a 8.145 euro nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità. Inoltre, il comma 134 ha reso strutturale, dal 2022, il **congedo di paternità obbligatorio**, confermandone la durata di 10 giorni e di un giorno per il congedo facoltativo del padre.

Destinatari

La disposizione coinvolge le seguenti categorie di lavoratrici:

- lavoratrici iscritte alla **Gestione separata** (articolo 2, comma 26, Legge n. 335/1995);
- lavoratrici iscritte alle **Gestioni autonome INPS** (capo XI, D.Lgs n. 151/2001);
- **libere professioniste** (articolo 70, D.Lgs n. 151/2001), non gestite dall'Istituto ma dalle specifiche Casse previdenziali di appartenenza.

Sebbene la norma menzioni le sole lavoratrici, la tutela deve essere riconosciuta **anche ai padri lavoratori autonomi o iscritti alla Gestione separata** che si trovino nelle condizioni reddituali prescritte, subordinatamente al verificarsi degli eventi previsti dalla normativa vigente (morte o grave infermità della madre ovvero abbandono, nonché affidamento esclusivo del bambino al padre, cfr. articoli 28, comma 1-ter, 66, comma 1-bis, e 70, comma 3-ter, D.Lgs n. 151/2001, e l'articolo 3, D.M. 4.4.2002).

Condizioni

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**, intendendosi per anno precedente l'anno civile precedente l'inizio del periodo di maternità/paternità, ossia il periodo compreso **dal 1° gennaio al 31 dicembre**.

Periodo indennizzabile

Alle **lavoratrici e ai lavoratori autonomi** di cui al capo XI del D.Lgs n. 151/2001 che si trovino nelle condizioni reddituali previste, 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).

Per la fruizione delle tutele della maternità/paternità di questa particolare tipologia di lavoratrici e lavoratori – si ricorda – è necessaria la regolarità contributiva dei suddetti periodi. Conseguentemente, anche per la novità introdotta dalla Legge di bilancio relativa agli ulteriori 3 mesi di indennità, deve sussistere il predetto requisito riferito a tutto il periodo complessivo richiesto (primi 5 mesi ed ulteriori 3 mesi).

In caso di indennizzo degli ulteriori 3 mesi, il congedo parentale per le madri lavoratrici autonome - pari a 3 mesi da fruire entro il primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione del minore - potrà essere goduto solamente dopo la fine di tutto il periodo indennizzabile di maternità.

NORMATIVA

Alle **libere professioniste/liberi professionisti** e categorie assimilate, **iscritti alla Gestione separata** - che si trovino nelle condizioni reddituali prescritte - può essere riconosciuta, anche in caso di adozione o affidamento, un'indennità di maternità/paternità per i 3 mesi immediatamente successivi:

- ai 3 mesi successivi al parto (anche se sospesi e rinviati);
- 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.

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

Alle **lavoratrici e ai lavoratori parasubordinati iscritti alla Gestione separata** - che si trovino nelle condizioni reddituali previste - può essere riconosciuta, anche in caso di adozione o affidamento, un'indennità di maternità/paternità per i 3 mesi immediatamente successivi:

- ai 3 mesi successivi al parto (anche se sospesi o rinviati);
- 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.

Anche in questo caso, il requisito contributivo non deve essere nuovamente accertato.

Periodo transitorio

Sono indennizzabili gli ulteriori 3 mesi di maternità/paternità richiesti dagli interessati in possesso delle condizioni reddituali previste dalla legge, qualora i periodi di maternità o paternità siano iniziati in **data coincidente o successiva al 1° gennaio 2022** (data di entrata in vigore della Legge n. 234/2021).

Sono altresì indennizzabili gli ulteriori 3 mesi di maternità/paternità richiesti dagli interessati, qualora i periodi di maternità o paternità siano iniziati in **data antecedente al 1° gennaio 2022** e siano **parzialmente ricadenti** nella vigenza della citata legge.

Non possono, invece, essere indennizzati gli ulteriori 3 mesi di maternità/paternità, nel caso di periodi di maternità o paternità **conclusi prima del 1° gennaio 2022**, restando pertanto indennizzati solo i 2 mesi antecedenti la data del parto e i 3 mesi successivi alla stessa.

Domanda

La domanda deve essere presentata esclusivamente in **modalità telematica** attraverso uno dei seguenti canali: portale web, accedendo con SPID, CIE o CNS, utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla pagina istituzionale Inps; il Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori); I Patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

Congedo obbligatorio e facoltativo di paternità

Nella medesima Legge di bilancio, l'articolo 1, comma 134, modificando l'articolo 1, comma 354, della Legge n. 232/2016, ha reso **strutturale** a decorrere dal 2022, le disposizioni

NORMATIVA

relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti e ha confermato la durata di 10 giorni del congedo obbligatorio e di un giorno del congedo facoltativo del padre.

Il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, **entro e non oltre il quinto mese** di vita del figlio, anche nel caso di parto prematuro.

L'articolo 1, comma 25, della Legge n. 178/2020, modificando l'articolo 4, comma 24, lettera a), della Legge n. 92/2012, ha ampliato la tutela del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri anche nel caso di morte perinatale del figlio.

Il congedo obbligatorio si configura come un diritto autonomo del padre e, pertanto, esso è aggiuntivo a quello della madre, mentre il congedo facoltativo del padre non è un diritto autonomo in quanto fruibile previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

I giorni di congedo obbligatorio, infine, sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda le modalità di presentazione della **domanda**, sono tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'INPS, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto (cfr. circolare INPS n. 40/2013).

Riferimenti

INPS, circolare 3 gennaio 2022, n. 1

NORMATIVA

LEGISLAZIONE

Publicato im G.U. il decreto Sostegni Ter

In G.U. il decreto Sostegni Ter introduttivo di nuove misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico. In particolare, il decreto interviene con una serie di misure a sostegno dei settori che sono stati chiusi a seguito della pandemia o ne sono stati fortemente danneggiati.

Per i datori di lavoro dei settori di cui ai codici ATECO indicati che, a decorrere dal 1° gennaio 2022 fino al 31 marzo 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa ai sensi del D.Lgs. n. 148/2015, è previsto l'**esonero dal pagamento della contribuzione addizionale**.

In via eccezionale, le imprese con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a 1.000 che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico possono presentare domanda di **proroga del trattamento di integrazione salariale** di cui all'articolo 3, D.L. n. 103/2021 per una durata massima di **ulteriori 26 settimane** fruibili fino al 31 marzo 2022.

Il Titolo III del decreto legge, infine, interviene sul caro energia.

Riferimenti

D.L. 27 gennaio 2022, n. 4

Fondo per il sostegno economico straordinario alle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza - IPAB

Il Fondo per il sostegno economico straordinario alle Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB), di cui all'articolo 1-quinquies, D.L. 25 maggio 2021, n. 73, è finalizzato ad assicurare alle Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza, laddove ancora esistenti e non interessate dalle trasformazioni richieste, il sostegno economico utile a garantire la continuità nell'erogazione delle prestazioni.

A tal fine, per il solo anno 2021, è riconosciuto, a titolo compensativo dei maggiori costi sostenuti negli anni 2020 e 2021 in ragione dell'emergenza epidemiologica, un **contributo straordinario** in favore di ciascuna delle Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza, sulla base dei: costi sostenuti per la sanificazione dei locali; costi per l'adozione di dispositivi di protezione individuale per gli ospiti e gli operatori; costi per l'adeguamento strutturale dei locali.

Riferimenti

D.M. 25 novembre 2021

NORMATIVA

PRASSI

VE.R.A. e Certificazione dei Debiti Contributivi: precisazioni

La procedura denominata "VE.R.A. e Certificazione dei Debiti Contributivi" è stata sviluppata per dare attuazione a quanto previsto dal Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza e per consentire, nell'ambito della procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa, introdotta dall'articolo 2, D.L. n. 118/2021, l'emissione della certificazione che deve essere depositata, a corredo dell'istanza volontaria di nomina di un esperto indipendente, dall'imprenditore commerciale e agricolo, in condizioni di squilibrio patrimoniale o economico finanziario. Ciò premesso, l'INPS precisa quanto segue:

- tenuto conto che l'entrata in vigore del citato Codice è stata differita al 16 maggio 2022, al momento, **nessuna richiesta** trasmessa attraverso la procedura "VE.R.A. e Certificazione dei Debiti Contributivi" da soggetti interessati da procedure concorsuali regolate dalla vigente legge fallimentare **dovrà essere definita con l'emissione della certificazione in argomento;**
- il Certificato unico dei debiti contributivi è uno dei documenti che, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera g), D.L. n. 118/2021, l'interessato deve presentare a corredo dell'istanza per la nomina di un esperto indipendente nell'ambito della procedura di **composizione negoziata** di cui all'articolo 2 del medesimo D.L. Per escludere che l'Istituto rilasci una certificazione al di fuori delle ipotesi sopra richiamata, prima dell'inserimento della richiesta nella procedura "VE.R.A. e Certificazione dei Debiti Contributivi", l'interessato dovrà dichiarare la motivazione della richiesta. In attesa della descritta funzionalità aggiuntiva, **le Strutture territoriali**, prima di dare corso alle attività di istruttoria e di definizione della richiesta, **avranno cura di verificare** la presenza in capo al richiedente della condizione di iscrizione dell'impresa alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura. In mancanza di tale dichiarazione, non si dovrà dare corso all'istruttoria.

Le predette indicazioni avranno validità fino all'attuazione delle disposizioni che hanno previsto l'interoperabilità tra la piattaforma per la composizione negoziata per la soluzione della crisi d'impresa e altre banche dati, tra le quali gli archivi dell'Istituto, nonché lo scambio di documentazione e dati contenuti nella suddetta piattaforma tra imprenditore e creditori (articoli 30-ter e 30-quater del D.L. n. 152/2021).

Riferimenti

INPS, messaggio 26 gennaio 2022, n. 400

Fringe benefit e stock option ai dipendenti cessati nel 2021: l'invio dei dati all'INPS entro il 21 febbraio

I datori di lavoro che abbiano erogato, nel corso del periodo di imposta 2021, compensi a titolo di fringe benefit e stock option ai dipendenti cessati dal servizio nel corso del 2021, in relazione ai quali l'INPS è tenuto a svolgere attività di sostituto d'imposta, devono trasmettere telematicamente i dati all'Istituto, entro e **non oltre il 21 febbraio 2022**. Per

NORMATIVA

l'invio è necessario utilizzare l'applicazione "Comunicazione Benefit Aziendali", disponibile sul sito istituzionale www.inps.it al percorso: "Prestazioni e servizi", "Servizi", "Servizi per le aziende e consulenti". I flussi che pervengano **tardivamente** non potranno essere oggetto di conguaglio fiscale di fine anno da parte dell'Inps. Saranno tuttavia oggetto di rettifiche delle Certificazioni Uniche, nelle quali sarà espressamente indicato al contribuente, nelle annotazioni, l'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi.

Riferimenti

INPS, messaggio 26 gennaio 2022, n. 401

Pescatori autonomi, contribuzione per l'anno 2022

I lavoratori autonomi che svolgono l'attività di pesca, anche quando non siano associati in cooperativa, sono tenuti a versare all'INPS un contributo mensile, soggetto ad adeguamento annuale, commisurato alla misura del salario convenzionale per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associati in cooperativa (Legge n. 250/1958).

ANNO 2022	RETRIBUZIONE CONVENZIONALE
Misura giornaliera	euro 27,73
Misura mensile (25gg)	euro 693,00

GESTIONE F.P.L.D.	ALIQUOTE
Base	0,11
Adeguamento	14,79
Totale	14,90

Di qui, il contributo mensile per l'anno 2022, risultante dall'applicazione dell'aliquota contributiva alla retribuzione convenzionale, è pari ad euro 103,25. Tuttavia, potendo le imprese della pesca costiera e della pesca nelle acque interne e lagunari fruire di uno sgravio contributivo nella misura del 44,32% (articolo 1, comma 607, Legge n. 160/2019), nell'anno 2022 il contributo mensile, al netto della predetta agevolazione, risulta pari ad euro 57,49.

Considerata poi l'estensione del diritto all'indennità di maternità alle pescatrici autonome della piccola pesca e delle acque interne (Legge n. 250/1958), è previsto un contributo di importo mensile pari ad euro 0,62, riscosso congiuntamente al contributo IVS.

Quanto alle modalità di versamento, esso va effettuato in rate mensili aventi scadenza il giorno 16 di ogni mese.

Riferimenti

INPS, circolare 27 gennaio 2022, n. 13

NORMATIVA

Retribuzioni convenzionali per l'anno 2022 per i lavoratori operanti all'estero: campo e modalità di applicazione

Le retribuzioni convenzionali devono essere prese a riferimento per il calcolo dei contributi dovuti, per l'anno 2022, a favore di lavoratori italiani, lavoratori cittadini degli altri Stati UE e lavoratori extracomunitari titolari di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia, inviati dal proprio datore di lavoro in Paesi extracomunitari NON legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale. Altresì, tali retribuzioni trovano applicazione, in via residuale, anche nei confronti dei lavoratori operanti in **Paesi convenzionati**, ma limitatamente alle assicurazioni non contemplate dagli accordi di sicurezza sociale.

PAESI EXTRA-UE LEGATI ALL'ITALIA DA CONVENZIONI DI SICUREZZA SOCIALE

Argentina, Australia, Brasile, Canada e Québec, Capoverde, Israele, Jersey e Isole del Canale (Guernsey, Alderney, Herm e Jethou), Paesi ex Jugoslavia, Principato di Monaco, Tunisia, Uruguay, USA, Venezuela, Città del Vaticano, Corea, Turchia

Di contro, esse non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori che si spostano nell'ambito dell'Unione Europea (Regolamenti CE n. 883/2004 e n. 987/2009), della Gran Bretagna (Trade and Cooperation Agreement TCA), della Svizzera e del Liechtenstein, Norvegia e Islanda (Paesi SEE), ai quali si applica la normativa comunitaria.

Per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base del **raffronto** con la fascia di "retribuzione nazionale" corrispondente. A tal fine, il trattamento previsto per il lavoratore dal contratto collettivo, comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti, con esclusione dell'indennità estero, deve essere diviso per 12. Quindi, tale risultato va raffrontato con gli importi delle fasce del settore corrispondente e individuato l'importo della retribuzione convenzionale da utilizzare ai fini degli adempimenti contributivi. I valori convenzionali così individuati possono essere ragguagliati a giornata solo in caso di assunzione, di risoluzione del rapporto o di trasferimento nel corso del mese; in tali casi, l'imponibile mensile va diviso per **26 giornate** e, successivamente, moltiplicato per il numero dei giorni, domeniche escluse, compresi nella frazione di mese interessata. I valori delle retribuzioni convenzionali, ai fini dell'individuazione delle retribuzioni imponibili da assoggettare a contribuzione, devono essere arrotondati all'unità di euro. Per quanto attiene all'indennità sostitutiva del preavviso, anche per tale emolumento l'obbligo contributivo deve essere assolto secondo il sistema convenzionale.

Nei casi di **passaggio da una qualifica all'altra** nel corso del mese o di mutamento nel corso del mese del trattamento economico individuale da contratto collettivo, nell'ambito della qualifica di "quadro", "dirigente" e "giornalista", o per passaggio di qualifica, deve essere attribuita, con la stessa decorrenza della nuova qualifica o della variazione del trattamento economico individuale, la retribuzione convenzionale corrispondente al mutamento intervenuto. Altresì, nell'ulteriore caso in cui maturino nel corso dell'anno **compensi variabili** (ad esempio, lavoro straordinario, premi, etc.), non inclusi all'inizio dell'anno nel calcolo dell'importo della retribuzione globale annuale da prendere a base ai fini dell'individuazione della fascia di retribuzione applicabile, occorre rideterminare l'importo della stessa comprensivo delle predette voci retributive e laddove si dovesse determinare un valore retributivo mensile comportante una modifica della fascia da prendere a riferimento, è



NORMATIVA

necessario procedere ad un'operazione di conguaglio, per i periodi pregressi a partire dal mese di gennaio dell'anno in corso.

Infine, le retribuzioni convenzionali costituiscono base di riferimento per la liquidazione delle prestazioni pensionistiche, delle prestazioni economiche di malattia e maternità, nonché per il trattamento ordinario di disoccupazione per i lavoratori rimpatriati.

Le aziende che per il mese di gennaio 2022 abbiano operato in difformità dalle predette istruzioni, possono regolarizzare tale periodo entro il giorno **16 aprile 2022**, senza aggravio di oneri aggiuntivi.

Riferimenti

INPS, circolare 26 gennaio 2022, n. 12