

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 15 DEL 17 APRILE 2023

lavoro**facile**.it  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

## INDICE

<b>NEWS IN MATERIA DI LAVORO .....</b>	<b>3</b>
<i>Per le dimissioni del lavoratore padre è dovuto il ticket di licenziamento.....</i>	<i>3</i>
<i>Bonus trasporti disponibile fino ad esaurimento delle risorse.....</i>	<i>4</i>
<i>Premio detassabile anche per le società private a controllo pubblico .....</i>	<i>4</i>
<i>In arrivo un nuovo taglio dei contributi a carico dei lavoratori.....</i>	<i>5</i>
<b>APPROFONDIMENTI .....</b>	<b>6</b>
<i>Possibile il riesame delle domande di una tantum .....</i>	<i>6</i>
<i>Gli incentivi all'occupazione nella Legge di Bilancio 2023: giovani e donne .....</i>	<i>8</i>
<b>NEWS IN MATERIA PENSIONISTICA.....</b>	<b>10</b>
<i>Indennità una tantum per lavoratori dipendenti di aziende private con contratto verticale .....</i>	<i>10</i>
<i>Assegno per il nucleo familiare. Riconoscimento del diritto alla prestazione familiare ai lavoratori cittadini di Paese extracomunitario.....</i>	<i>14</i>

## NEWS IN MATERIA DI LAVORO

### **Per le dimissioni del lavoratore padre è dovuto il ticket di licenziamento**

L'INPS, con il messaggio n. 1356 del 12 aprile 2023, ha chiarito che le dimissioni del lavoratore padre dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato – in caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio o di congedo di paternità alternativo – intervenute nel periodo di durata del congedo di paternità e sino al compimento di un anno di età del bambino, determinano la sussistenza dell'obbligo di versare il ticket di licenziamento.

In particolare, in caso di dimissioni correlate alla fruizione del congedo obbligatorio del padre, il datore di lavoro è tenuto all'adempimento contributivo per le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'arco temporale che decorre dai due mesi prima la data presunta del parto e sino al compimento di un anno di età del bambino. Rimane fermo che l'obbligo contributivo sussiste a decorrere dal 13 agosto 2022 e per gli eventi di dimissioni verificatisi a decorrere dalla medesima data.

Se l'obbligo contributivo è conseguente a dimissioni del lavoratore padre che fruisce del congedo di paternità obbligatorio intervenute precedentemente alla pubblicazione del messaggio in esame, il datore di lavoro è tenuto al versamento contributivo entro il 16 luglio 2023.

L'INPS ricorda che il ticket non si applica - sino al 31 dicembre 2023 - nelle ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di lavoratore assunto con la qualifica di giornalista. L'obbligo contributivo in argomento sussiste invece anche nelle ipotesi di interruzioni di rapporto di lavoro di operaio agricolo a tempo indeterminato o di apprendista a tempo indeterminato alle dipendenze di imprese cooperative e dei loro consorzi, inquadrati nel settore agricoltura.

Per la comunicazione della cessazione, i datori dovranno utilizzare il codice <TipoCessazione> "1S", che assume il più ampio significato di "Dimissioni per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità e del lavoratore padre ai sensi dell'art. 55 del D.lgs. n.151/2001".

Per le cessazioni di rapporto di lavoro intervenute precedentemente al 12 aprile 2023, i datori di lavoro devono operare con l'invio di flussi regolarizzativi sull'ultimo mese di attività del lavoratore, da effettuarsi entro il giorno 16 luglio 2023, esponendo il nuovo codice Tipo Cessazione "1S" e il codice "M400".

## Bonus trasporti disponibile fino ad esaurimento delle risorse

Il Ministero del lavoro, nella sezione URP on line, ha risposto a due FAQ relative al bonus trasporti, il beneficio per studenti, lavoratori, pensionati e cittadini con un reddito complessivo nel 2022 non superiore a 20mila euro, precisando che l'agevolazione è disponibile fino a dicembre 2023, e comunque fino ad esaurimento del fondo.

Il Bonus consiste in un'agevolazione per l'acquisto di un abbonamento annuale, mensile o relativo a più mensilità, ai servizi di trasporto pubblico locale, regionale, interregionale ovvero di trasporto ferroviario nazionale, ad esclusione, in tale ultimo caso, dei servizi di prima classe, executive, business, club executive, salotto, premium, working area e business salottino. Un incentivo a prediligere una mobilità sostenibile e un aiuto concreto per lavoratori e studenti.

Si tratta di una misura di sostegno al reddito e a contrasto di un potenziale impoverimento istituita con il Decreto Aiuti (decreto-legge n.50 del 17 maggio 2022 - art. 35), convertita con modificazioni in Legge n. 91 del 15 luglio 2022 e rifinanziata con il Decreto Aiuti-bis (decreto-legge n.115 del 9 agosto 2022 - art. 27) e, da ultimo, con il Decreto Legge n. 5 del 14 gennaio 2023, con una dotazione finanziaria pari a 100 milioni di euro (Fondo istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Il Ministero del lavoro ricorda inoltre che dalle ore 8,00 di lunedì 17 aprile p.v. sarà attiva la piattaforma digitale per accedere al Bonus trasporti del 2023. La domanda potrà essere inviata accedendo su [bonustrasporti.lavoro.gov.it](https://bonustrasporti.lavoro.gov.it) con SPID o Carta di Identità Elettronica (CIE) e permetterà di ricevere un contributo fino a 60 euro valido per l'acquisto di un abbonamento mensile, plurimensile e annuale per l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblici su gomma e rotaia.

## Premio detassabile anche per le società private a controllo pubblico

L'Agenzia delle entrate, con la risposta n. 296 del 14/04/2023, ha precisato che anche le società in house a partecipazione pubblica possono fruire della detassazione dei premi di risultato previsti con accordo aziendale, sempre che sia raggiunto l'obiettivo legato a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e gli stessi siano misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti.

Il chiarimento ruota intorno ad un passaggio contenuto nella circolare 28/E del 2016 secondo cui l'agevolazione (art. 1, c. 186 della Legge di Stabilità 2016) risulta riservata ai lavoratori del settore privato. Sul punto, richiamando la circolare 59/2008, l'Agenzia delle entrate precisa che sono escluse dalla applicazione della norma agevolativa le

Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ossia «tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300».

La stessa circolare evidenzia inoltre che non rientrano tra le amministrazioni di cui al D.lgs. 165/2001 e quindi possono essere destinatari del beneficio anche gli enti del settore privato che non svolgono attività commerciale.

In sostanza l'intento del legislatore è quello di riconoscere la detassazione dei premi di risultato anche ai datori di lavoro non imprenditori e che il riferimento al settore privato sembrerebbe finalizzato solo ad escludere le pubbliche amministrazioni.

Poiché la società in house a partecipazione pubblica della tipologia a controllo pubblico non rientra tra le pubbliche amministrazioni come sopra individuate, se viene raggiunto uno degli obiettivi previsti dalla contrattazione aziendale, risulterà applicabile il regime agevolato previsto dalla Legge di Stabilità 2016 al premio di risultato riconosciuto ai dipendenti.

## **In arrivo un nuovo taglio dei contributi a carico dei lavoratori**

Il Consiglio dei Ministri n. 28 dell'11 aprile 2023 ha approvato il Documento di economia e finanza (DEF) 2023.

Il comunicato del Governo indica che con un provvedimento di prossima adozione, sarà previsto un taglio dei contributi sociali a carico dei lavoratori dipendenti con redditi medio-bassi di oltre tre miliardi a valere sul periodo maggio-dicembre di quest'anno.

Anche per il 2024, le proiezioni di finanza pubblica mostrano che, dato un deficit tendenziale del 3,5 per cento, il mantenimento dell'obiettivo del 3,7 per cento del PIL creerà uno "spazio di bilancio" di circa 0,2 punti di PIL, che sarà destinato al Fondo per la riduzione della pressione fiscale, al finanziamento delle cosiddette 'politiche invariate' a partire dal 2024 e alla continuazione del taglio della pressione fiscale nel 2025-2026, e concorrerà a una significativa revisione della spesa pubblica e a una maggiore intesa tra fisco e contribuente.

## APPROFONDIMENTI

### Possibile il riesame delle domande di una tantum

L'INPS, con il messaggio n. 1379 del 13 aprile 2023, ha reso noto che non è perentorio il termine di 120 giorni entro il quale i lavoratori, titolari di un contratto part time verticale ciclico nel 2021 e che hanno svolto periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a sette settimane e non superiori a venti settimane, possono richiedere di riesaminare le domande di una tantum pari a 550 euro, di cui al DL 50/2022 (L. 91/2022), che sono state rigettate.

In particolare, in caso di reiezione della domanda per mancata o errata valorizzazione dei periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a sette settimane e non superiori a venti settimane, l'INPS darà corso a un esito favorevole del riesame anche sulla base della documentazione prodotta dall'interessato.

Dall'analisi delle reiezioni generate all'esito dei controlli automatizzati effettuati centralmente, inoltre, è emerso che per molti lavoratori il rapporto di lavoro è stato indicato nei flussi UniEmens come lavoro a tempo parziale orizzontale, e analoga indicazione è presente anche nelle Comunicazioni obbligatorie di instaurazione dei rapporti di lavoro trasmesse al Ministero del Lavoro (UNILAV), quando presenti, esaminate centralmente.

L'INPS evidenzia, tuttavia, che, dall'analisi effettuata a campione, dalla casistica rientrante in questa fattispecie è emerso che nel periodo oggetto di verifica (anno 2021) sono presenti nelle denunce contributive periodi di sospensione dell'attività lavorativa esposti in un determinato intervallo temporale dell'anno che sembrerebbero più correttamente caratterizzare la fattispecie di rapporto di lavoro a tempo parziale misto, in quanto le suddette sospensioni della prestazione sono denunciate ricorrentemente ogni anno nei medesimi periodi.

L'istruttoria dell'INPS competente dovrà concentrarsi sull'esame della documentazione prodotta dal lavoratore (ad esempio, contratto di lavoro) per verificare se dalla stessa emerga un'articolazione della prestazione e una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa propria del contratto di lavoro part-time misto, cioè con prestazione a orario pieno (o a orario ridotto) solo in determinati periodi dell'anno e sospensione dell'attività nei restanti periodi.

In altri casi è altresì emerso dalle verifiche, che pur avendo i datori di lavoro inquadrato i lavoratori con la qualifica di lavoratore a tempo parziale verticale, le denunce UniEmens non sono state sempre trasmesse, per i periodi di sospensione dell'attività lavorativa, secondo le modalità definite dall'Istituto con la specifica codifica prevista per le sospensioni in ragione del part-time.

Pertanto, all'esito della suddetta attività istruttoria, l'INPS chiederà al datore di lavoro la regolarizzazione dei flussi interessati, sia per la tipologia del rapporto di lavoro part-time denunciato che per la corretta valorizzazione dei periodi di sospensione dell'attività in ragione del part-time, secondo le indicazioni fornite con la circolare n. 74/2021.

Laddove l'INPS competente per il riesame dell'indennità una tantum in oggetto sia diversa da quella competente per matricola aziendale, la prima avrà cura di inoltrare l'esito dell'istruttoria alla seconda, affinché quest'ultima possa attivare il canale di comunicazione con il datore di lavoro per la correzione dei flussi UniEmens.

Tra i requisiti richiesti per fruire dell'Una tantum vi è anche quello di non essere percettori di NASPI. A tale riguardo il Messaggio evidenzia che il lavoratore è da intendersi percettore di NASpl anche nella ipotesi in cui, alla data di presentazione della domanda di indennità una tantum, sia titolare della prestazione NASpl ma questa sia stata sospesa a seguito di rioccupazione con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o inferiore a sei mesi.

L'INPS sottolinea che in presenza di più rapporti di lavoro, il requisito dei "periodi non interamente lavorati" deve essere soddisfatto all'interno di uno dei rapporti di lavoro e non può procedersi alla sommatoria dei periodi non interamente lavorati all'interno dei diversi rapporti in essere. Inoltre, non è necessario che il requisito sia soddisfatto su ciascun rapporto di lavoro.

Tenuto conto del diverso sistema di accredito contributivo previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo pensione lavoratori dipendenti (espresso in settimane) e per i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (espresso in giornate), per "periodo continuativo di un mese" si intende, per i primi, un arco temporale pari a quattro settimane mentre, per i secondi, un periodo pari a ventisei giorni.

Infine, l'INPS evidenzia che, per i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, una settimana non interamente lavorata corrisponde a sei giorni non lavorati, quindi, sette settimane sono quarantadue giorni, mentre venti settimane corrispondono a centoventi giorni.

I requisiti sopra indicati devono essere soddisfatti contemporaneamente in almeno un rapporto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale nell'anno 2021 con il medesimo datore di lavoro, qualora il lavoratore ne avesse più di uno.

## Gli incentivi all'occupazione nella Legge di Bilancio 2023: giovani e donne

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 29 dicembre 2022 (S.O. n. 43), la L. 197/2022, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025".

Tra le principali novità in materia di sgravi contributivi, in attesa delle necessarie istruzioni operative INPS, si segnalano le seguenti:

**1 Esonero contributivo per assunzioni di giovani under 36.** L'esonero contributivo già previsto per le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età (biennio 2021-2022) dall'art. 1, c. 10, della L. 178/2020 viene prorogato anche per l'anno 2023.

L'agevolazione costituisce una deroga alla misura strutturale introdotta, per le assunzioni di giovani under 30, dall'art. 1, commi da 100 a 107 e da 113 a 115, della L. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), e riguarda sempre soggetti che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa. Lo sgravio, inoltre, escludendo i premi e contributi INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto:

- nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, in luogo dei valori previsti a regime, pari, rispettivamente, al 50% ed a 3.000 euro su base annua;
- per un periodo massimo di 36 mesi, elevato, in via transitoria, a 48 mesi per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni del Sud (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna);
- ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa (in luogo dei 6 richiesti dalla normativa a regime), a licenziamenti individuali per GMO o a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva (nella normativa a regime non è richiesta invece la medesima qualifica).

Così come previsto per l'esonero ex L. 178/2020, anche questa agevolazione non si applica (INPS, circ. 56/2021):

- ai rapporti di apprendistato e ai contratti di lavoro domestico;
- alle prosecuzioni di contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato;
- alle assunzioni, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro (per un determinato minimo di ore) o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione per le quali già opera a regime l'esonero ex art. 1, c. 108 della L. 205/2017 (sgravio contributivo pari al 100%);

**2 Esonero contributivo per l'assunzione di donne.** Anche in questo caso, si tratta di una proroga. In particolare, l'esonero contributivo totale (100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro, in luogo del 50% previsto dalla normativa strutturale), già previsto per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate, effettuate nel biennio 2021-2022, ex art. 1, c. 16, della L. 178/2020, è stato esteso alle nuove assunzioni delle medesime donne effettuate nel 2023.

In analogia con lo sgravio ex art. 1, c. 16, della L. di Bilancio 2021 (L. 178/2020), anche l'esonero in commento spetta per le assunzioni a tempo determinato, a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato (INPS, circolare 32/2021).

L'agevolazione è riconosciuta per la durata di 12 mesi in caso di contratto a tempo determinato e di 18 mesi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato (si tratta di una conferma), per le assunzioni effettuate, nel 2023, di donne che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'UE, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, con un tasso di disparità uomo-donna che superi di almeno il 25% la disparità media uomo-donna, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (per il 2023, si fa riferimento al DM del 16 novembre 2022);
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

## NEWS IN MATERIA PENSIONISTICA

### Indennità una tantum per lavoratori dipendenti di aziende private con contratto verticale

Messaggio n. 1379 del 13/04/2023

**OGGETTO:** Indennità una tantum di cui all'articolo 2-bis del decreto-legge n. 50/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 91/2022, in favore di lavoratori dipendenti di aziende private titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale nell'anno 2021. Istanze di riesame

#### 1. Premessa

L'articolo 2-bis del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50 (c.d. decreto Aiuti), convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, ha previsto un'indennità una tantum pari a 550 euro in favore di lavoratori dipendenti di aziende private titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale nell'anno 2021.

In particolare, la citata disposizione al comma 1 stabilisce che l'indennità in argomento sia riconosciuta ai lavoratori dipendenti di aziende private che siano stati titolari nell'anno 2021 di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale, caratterizzato da periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a sette settimane e non superiori a venti settimane.

Con la circolare n. 115 del 13 ottobre 2022 sono state fornite le istruzioni amministrative in materia di indennità una tantum di cui all' articolo 2-bis del decreto-legge n. 50/2022, alla quale si rinvia per ulteriori dettagli sulla disciplina della misura.

La procedura utilizzata per verificare le domande pervenute è stata realizzata per consentire una centralizzazione delle istruttorie mediante controlli automatici sui requisiti, sulle incompatibilità e incumulabilità normativamente previste. Gli esiti della domanda e le relative motivazioni sono consultabili sia da parte degli Istituti di Patronato sia da parte del cittadino con la propria identità digitale (SPID almeno di livello 2, CIE o CNS), accedendo alla sezione del sito [www.inps.it](http://www.inps.it) denominata "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" raggiungibile a partire dalla home page attraverso il motore di ricerca oppure seguendo il percorso: "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Esplora

Sostegni, Sussidi e Indennità” > selezionare la voce “Vedi tutti” nella sezione “Strumenti” > “Punto d’accesso alle prestazioni non pensionistiche” > “Utilizza lo strumento”; infine, dopo il login, selezionare la prestazione “Indennità una tantum per i lavoratori a tempo parziale ciclico verticale”.

Gli stati di lavorazione, gli esiti e le eventuali motivazioni di reiezione della domanda sono disponibili nella sezione “Le mie richieste” cliccando su “Dati della domanda”; il provvedimento con l’esito e le eventuali motivazioni sono, inoltre, presenti nel provvedimento disponibile nella sezione “Ricevute e provvedimenti”.

Con il presente messaggio, pertanto, a seguito del completamento della prima fase di gestione centralizzata delle domande, si forniscono le istruzioni per la presentazione delle istanze di eventuali riesami presentati da parte dei richiedenti le cui domande sono state respinte per non avere superato i controlli inerenti all’accertamento dei requisiti normativamente previsti, nonché le indicazioni per la gestione dei medesimi.

## **2. Aspetti organizzativi per la gestione delle richieste di riesame delle domande respinte dell’indennità**

A seguito della gestione amministrativa automatizzata e centralizzata della procedura di istruttoria delle domande, in allegato al presente messaggio, si riporta il dettaglio delle motivazioni di reiezione dell’indennità in argomento e si indica la documentazione richiesta al soggetto interessato qualora presenti richiesta di riesame a seguito della reiezione della domanda (Allegato n. 1).

Il termine, da considerarsi non perentorio, per proporre riesame è di 120 giorni, decorrenti dalla data di pubblicazione del presente messaggio (ovvero dalla conoscenza della reiezione se successiva), al fine di consentire l’eventuale supplemento di istruttoria, anche mediante produzione da parte dell’interessato di utile documentazione.

Nello specifico, l’utente può fare richiesta di riesame attraverso il pulsante “Richiedi riesame” disponibile nella sezione “Dati della domanda” accessibile come indicato nel precedente paragrafo.

La richiesta di riesame prevede l’inserimento di una motivazione e il contestuale invio della documentazione attraverso il link “Allega documentazione”.

## **3. Indirizzi amministrativi sui riesami**

Come indicato in premessa, l’indennità una tantum in oggetto è destinata ai lavoratori dipendenti di aziende private e titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico

verticale nell'anno 2021 che abbiano svolto periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a sette settimane e non superiori a venti settimane.

Considerati i provvedimenti di reiezione adottati dall'Istituto, il soggetto interessato può proporre istanza di riesame che permetta all'Istituto di verificare le risultanze dei controlli automatici e il rispetto dei requisiti normativamente previsti, così come illustrati nella citata circolare n. 115/2022.

In particolare, in caso di reiezione della domanda per mancata o errata valorizzazione dei periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa e complessivamente non inferiori a sette settimane e non superiori a venti settimane, le Strutture territoriali dell'INPS potranno dare corso a un esito favorevole del riesame anche sulla base della documentazione prodotta dall'interessato.

Dall'analisi delle reiezioni generate all'esito dei controlli automatizzati effettuati centralmente, inoltre, è emerso che per molti lavoratori il rapporto di lavoro è stato indicato nei flussi UniEmens come lavoro a tempo parziale orizzontale, e analoga indicazione è presente anche nelle Comunicazioni obbligatorie di instaurazione dei rapporti di lavoro trasmesse al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (UNILAV), quando presenti, esaminate centralmente.

Si evidenzia, tuttavia, che, dall'analisi effettuata a campione, dalla casistica rientrante in questa fattispecie è emerso che nel periodo oggetto di verifica (anno 2021) sono presenti nelle denunce contributive periodi di sospensione dell'attività lavorativa esposti in un determinato intervallo temporale dell'anno che sembrerebbero più correttamente caratterizzare la fattispecie di rapporto di lavoro a tempo parziale misto, in quanto le suddette sospensioni della prestazione sono denunciate ricorrentemente ogni anno nei medesimi periodi.

In questi casi l'istruttoria della Struttura territorialmente competente dovrà concentrarsi sull'esame della documentazione prodotta dal lavoratore (ad esempio, contratto di lavoro) per verificare se dalla stessa emerga un'articolazione della prestazione e una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa propria del contratto di lavoro part-time misto, cioè con prestazione a orario pieno (o a orario ridotto) solo in determinati periodi dell'anno e sospensione dell'attività nei restanti periodi.

In altri casi è altresì emerso dalle verifiche, che pur avendo i datori di lavoro inquadrato i lavoratori con la qualifica di lavoratore a tempo parziale verticale, le denunce UniEmens non sono state sempre trasmesse, per i periodi di sospensione dell'attività lavorativa,

secondo le modalità definite dall'Istituto con la specifica codifica prevista per le sospensioni in ragione del part-time.

Pertanto, all'esito della suddetta attività istruttoria, la Struttura territoriale dovrà chiedere al datore di lavoro la regolarizzazione dei flussi interessati, sia per la tipologia del rapporto di lavoro part-time denunciato che per la corretta valorizzazione dei periodi di sospensione dell'attività in ragione del part-time, secondo le indicazioni fornite con circolare n. 74 del 4 maggio 2021.

Laddove la Struttura territoriale competente per il riesame dell'indennità una tantum in oggetto sia diversa da quella competente per matricola aziendale, la prima avrà cura di inoltrare l'esito dell'istruttoria alla seconda, affinché quest'ultima possa attivare il canale di comunicazione con il datore di lavoro per la correzione dei flussi UniEmens.

Inoltre, il citato articolo 2-bis, comma 1, prevede - quale ulteriore requisito di accesso all'indennità - che il lavoratore, alla data di presentazione della domanda, non sia né titolare di altro rapporto di lavoro dipendente - a esclusione di quelli a tempo parziale ciclico verticale - né percettore della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl).

Con specifico riferimento a tale ultimo requisito, si evidenzia che il lavoratore è da intendersi percettore di NASpl anche nella ipotesi in cui - alla data di presentazione della domanda di indennità una tantum - sia titolare della prestazione NASpl ma questa sia stata sospesa a seguito di rioccupazione con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o inferiore a sei mesi.

Inoltre, ai fini dell'accesso all'indennità in argomento, il lavoratore non deve essere titolare di un trattamento pensionistico diretto al momento della presentazione della domanda, come individuati al paragrafo 1 della citata circolare n. 115/2022.

Si precisa, inoltre, che:

- in presenza di più rapporti di lavoro, il requisito dei "periodi non interamente lavorati" deve essere soddisfatto all'interno di uno dei rapporti di lavoro e non può procedersi alla sommatoria dei periodi non interamente lavorati all'interno dei diversi rapporti in essere.

Inoltre, non è necessario che il requisito sia soddisfatto su ciascun rapporto di lavoro;

- considerato il diverso sistema di accredito contributivo previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo pensione lavoratori dipendenti (espresso in settimane) e per i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (espresso in giornate), per “periodo continuativo di un mese” si intende, per i primi, un arco temporale pari a quattro settimane mentre, per i secondi, un periodo pari a ventisei giorni.

Infine, si evidenzia che, per i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, una settimana non interamente lavorata corrisponde a sei giorni non lavorati, quindi, sette settimane sono quarantadue giorni, mentre venti settimane corrispondono a centoventi giorni.

I requisiti sopra indicati devono essere soddisfatti contemporaneamente in almeno un rapporto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale nell'anno 2021 con il medesimo datore di lavoro, qualora il lavoratore ne avesse più di uno.

È presente il seguente allegato:

[Allegato 1](#)

---

## **Assegno per il nucleo familiare. Riconoscimento del diritto alla prestazione familiare ai lavoratori cittadini di Paese extracomunitario**

**Messaggio n. 1375 del 13/04/2023**

**OGGETTO:** Assegno per il nucleo familiare. Riconoscimento del diritto alla prestazione familiare ai lavoratori cittadini di Paese extracomunitario, titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, per i familiari residenti in Paese terzo in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 67 dell'11 marzo 2022. Chiarimenti

Con la circolare n. 95 del 2 agosto 2022 l'Istituto ha fornito indicazioni amministrative in applicazione della pronuncia della Corte Costituzionale n. 67 dell'11 marzo 2022 - a

seguito delle sentenze della Corte di Giustizia dell'Unione europea C-302/2019 e C-303/2019 - relative al diritto all'Assegno per il nucleo familiare (ANF), di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, ai lavoratori extracomunitari, titolari del permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, per i familiari residenti nel Paese di origine o altro Paese terzo.

La citata circolare chiarisce che le eventuali istanze di riesame delle domande respinte di Assegno per il nucleo familiare presentate dai titolari di permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, e per le quali il relativo rapporto giuridico non possa considerarsi esaurito, potranno essere accolte dalle competenti Strutture territoriali dell'Istituto, previa apposita richiesta di integrazione di istruttoria agli interessati e verifica della sussistenza degli altri requisiti prescritti dalla normativa vigente, nell'ambito della prescrizione quinquennale.

A tale riguardo, recentemente risultano presentate, da lavoratori extracomunitari titolari di permesso di soggiorno di lungo periodo o di un permesso unico di soggiorno, domande di Assegno per il nucleo familiare con le quali, a fronte di pregressa domanda già accolta per familiari tutelati dalla normativa di cui al citato articolo 2 del decreto-legge n. 69/1988, si chiede il riesame della stessa alla luce della sentenza n. 67/2022 della Corte Costituzionale, al fine dell'inserimento nel nucleo familiare di nuovi componenti per i periodi già definiti con provvedimento di pieno accoglimento.

Sul punto si ricorda quanto indicato nella circolare n. 95/2022 per le istanze di riesame della domanda di ANF, laddove è precisato che tale riesame può essere proposto solo in relazione a domande già respinte (o parzialmente accolte), in quanto riferite a soggetti non facenti parte del nucleo familiare individuato secondo le disposizioni del citato articolo 2, nei termini di decadenza.

Diversamente, nel caso in cui il richiedente si rivolga all'Istituto chiedendo di riesaminare una domanda, già definita con provvedimento di pieno accoglimento, per l'inserimento di nuovi componenti del nucleo familiare, la stessa deve intendersi come "nuova domanda" e gestita nel rispetto dei termini prescrizionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, in quanto, nei casi definiti con provvedimento di pieno accoglimento della domanda già avanzata dal richiedente, il rapporto con l'Istituto deve intendersi esaurito in perfetta adesione con la domanda di parte.

Tanto rappresentato, con il presente messaggio si precisa, pertanto, che eventuali richieste di riesame tese ad includere retroattivamente familiari non presenti nella domanda già pienamente accolta, dovranno essere considerate e gestite come nuove domande di Assegno per il nucleo familiare.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec [datamanagementhrm@legalmail.it](mailto:datamanagementhrm@legalmail.it)

**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



[info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it)  
0371 941332



[www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)



**lavorofacile.it**  
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)