

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 20 DEL 22 MAGGIO 2023

lavoro**facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

ADEMPIMENTI	3
<i>La rivalutazione del TFR</i>	3
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	4
<i>Parità di genere retributiva: in Gazzetta la direttiva UE</i>	4
<i>Domanda all'INPS per l'incentivo per il posticipo della pensione quota 103</i>	4
<i>8, 5 e 2 per mille: trasmissione dei dati da parte del sostituto</i>	5
<i>Ritardare la guarigione legittima il licenziamento</i>	6
APPROFONDIMENTI	8
<i>Il primo mese di congedo parentale è indennizzato all'80%</i>	8
<i>Crisi di impresa: la risoluzione del rapporto di lavoro è soggetta al ticket NASpl</i>	9
<i>Semplificate le informazioni sul rapporto di lavoro</i>	12
<i>INPS: nuove regole per l'autotutela</i>	18
<i>Comitati INPS: nuovo Regolamento sulla disciplina dei ricorsi</i>	19
NEWS IN MATERIA PENSIONISTICA	23
<i>Convenzione tra INPS e Casse previdenziali per la ricongiunzione contributiva</i>	23

ADEMPIMENTI

La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. SU DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Mag-22	110,6	4,143126	3,107345	0,625	3,732345	1,03732345
Giu-22	111,9	5,367232	4,025424	0,750	4,775424	1,04775424
Lug-22	112,3	5,743879	4,307910	0,875	5,182910	1,05182910
Ago-22	113,2	6,591337	4,943503	1,000	5,943503	1,05943503
Set-22	113,5	6,873823	5,155367	1,125	6,280367	1,06280367
Ott-22	117,2	10,357815	7,768362	1,250	9,018362	1,09018362
Nov-22	117,9	11,016949	8,262712	1,375	9,637712	1,09637712
Dic-22	118,2	11,299435	8,474576	1,500	9,974576	1,09974576
Gen-23	118,3	0,084602	0,063452	0,125	0,188452	1,00188452
Feb-23	118,5	0,253807	0,190355	0,250	0,440355	1,00440355
Mar-23	118,0	0,00	0,00	0,375	0,375000	1,00375000
Apr-23	118,4	0,169205	0,126904	0,500	0,626904	1,00626904

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Parità di genere retributiva: in Gazzetta la direttiva UE

È stata pubblicata, sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea n. L132 del 17 maggio 2023, la direttiva 2023/970 del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

La direttiva stabilisce prescrizioni minime rivolte, allo scopo, sia ai datori di lavoro del settore pubblico che a quelli del settore privato.

Essa si applica a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di Giustizia UE.

Domanda all'INPS per l'incentivo per il posticipo della pensione quota 103

Il Ministero del lavoro, con il decreto 21/03/2023 (G.U. n. 110/2023), in attuazione dell'art. 1, c. 286 della Legge 197/2022, ha fornito le prime indicazioni relative alla possibilità riconosciuta ai lavoratori dipendenti che maturano i requisiti pensionistici per Quota 103 (62 anni di età e 41 anni di contributi) di rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico relativi all'assicurazione generale obbligatoria per IVS.

In sostanza, se il lavoratore decide di rinunciare a Quota 103, continua a prestare attività lavorativa fino al raggiungimento dei requisiti dei tradizionali e il datore di lavoro non effettua più il versamento all'INPS della quota di contributi previdenziali a carico dipendente.

Le somme pari alla quota di contributi predetta ed erogate al lavoratore in busta paga, sono imponibili ai fini fiscali ma non ai fini contributivi.

L'obbligo per il datore di lavoro di versare all'INPS la quota dei contributi a carico lavoratore viene meno a partire dalla prima decorrenza utile per il trattamento di pensione anticipata flessibile.

Se la facoltà di rinuncia è esercitata contestualmente o successivamente alla prima decorrenza utile per il predetto pensionamento, l'obbligo di versamento contributivo viene meno dal primo giorno del mese successivo a quello di esercizio della facoltà medesima.

La corresponsione al lavoratore dell'importo dei contributi non versati all'INPS cessa in caso di conseguimento di una pensione diretta ovvero con il conseguimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia o al raggiungimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia prevista dalla gestione pensionistica di appartenenza, se inferiore.

La facoltà può essere esercitata una sola volta in qualunque momento successivo alla maturazione dei requisiti per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile. La facoltà può essere revocata e gli effetti decorrono dal primo mese di paga successivo al momento in cui la revoca stessa è esercitata.

Per fruire dell'incentivo il lavoratore deve darne comunicazione all'INPS. Quest'ultimo certifica al lavoratore il raggiungimento dei requisiti per Quota 103 e ne dà comunicazione al datore di lavoro entro 30 giorni dalla richiesta.

Il datore di lavoro, acquisita la certificazione, riconosce l'incentivo al lavoratore nei termini sopra ricordati, ed eventualmente procede al recupero, a conguaglio, dei contributi già versati.

Se il lavoratore cambia datore di lavoro, l'incentivo continua ad essere riconosciuto in automatico previa comunicazione dell'INPS al nuovo datore di lavoro.

In ogni caso le istruzioni operative saranno fornite dall'INPS.

8, 5 e 2 per mille: trasmissione dei dati da parte del sostituto

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato il provvedimento n. 155303 del 16 maggio 2023, in cui sono indicate le modalità di trasmissione dei dati contenuti nelle schede riguardanti le scelte per la destinazione dell'otto, del cinque e del due per mille dell'IRPEF, modello 730-1, da parte dei sostituti d'imposta che prestano assistenza fiscale nell'anno 2023.

I sostituti d'imposta che prestano assistenza fiscale trasmettono tempestivamente i dati contenuti nel modello 730-1 2023 all'Agenzia delle Entrate per il tramite di un ufficio postale o di un soggetto incaricato della trasmissione telematica (intermediario). A tal fine devono utilizzare l'apposita busta.

Gli intermediari inviano i dati entro il 31 luglio 2023 per le schede ricevute fino al 15 luglio 2023 ed entro il 15 ottobre 2023 per le schede ricevute fino al termine di presentazione del Modello 730/2023.

Ritardare la guarigione legittima il licenziamento

La Corte di Cassazione, con la sentenza 12 maggio 2023 n.12994, ha deciso che è legittimo il licenziamento del lavoratore che, dopo aver subito un infortunio, durante il periodo di riposo e cure, compie sforzi fisici che ne ritardano la guarigione.

Nel caso esaminato dalla Suprema Corte, un lavoratore è stato licenziato per giusta causa per aver aggravato lo stato di malattia generato da un infortunio occorsogli sul luogo di lavoro (trauma alla caviglia) tenendo condotte contrarie ai doveri di diligenza, fedeltà, correttezza e buona fede.

In particolare il datore di lavoro, sulla base di investigazioni private svolte durante l'arco temporale contestato al lavoratore, ha riscontrato che il dipendente ha tenuto comportamenti che ne hanno ritardato la guarigione in palese contrasto con le prescrizioni mediche che richiedevano riposo e cure, quali guida di auto, scooter o moto, scarico e carico di scatoloni, spazzamento del marciapiedi antistante l'esercizio commerciale intestato ai familiari, ripetuti spostamenti a piedi, montaggio con altre persone di un portabagagli sulla propria vettura e carico e scarico di materiale edile.

Il Tribunale ha qualificato illegittimo il licenziamento disponendo la reintegrazione del lavoratore per insussistenza dei fatti contestatigli in assenza di prescrizioni mediche che lo limitassero nei movimenti o negli spostamenti o nelle attività quotidiane.

Invece, la Corte d'Appello ha ritenuto legittimo il licenziamento per giusta causa, sulla base del principio di diritto che sancisce l'inesistenza di un obbligo del lavoratore in stato di malattia di astenersi da attività, anche lavorative, con esso compatibili, purché con le cautele idonee a non ritardarne la guarigione, nel rispetto dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà.

Diversamente deve ritenersi giustificato il recesso datoriale, sia nell'ipotesi in cui dall'attività esterna prestata possa essere presunta l'inesistenza della malattia (dimostrandone la fraudolenta simulazione), sia nel caso in cui la medesima attività possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro, con irrilevanza della tempestiva ripresa del lavoro alla scadenza del periodo di malattia; spettando al lavoratore l'onere della prova della suddetta compatibilità, non pregiudicante, né ritardante la guarigione.

Il lavoratore si è così rivolto alla Suprema Corte che ha condiviso il ragionamento logico-giuridico del giudice di merito, richiamando il consolidato orientamento secondo cui lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente, durante lo stato di malattia, configura violazione degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà nonché dei doveri generali di correttezza e buona fede, oltre che nell'ipotesi in cui tale attività esterna sia, di per sé, sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, anche nel caso in cui la stessa, valutata con giudizio ex ante in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione o il rientro in servizio (Cass. 5 agosto 2014, n. 17625 Cass. 27 aprile 2017, n. 10416 Cass. 19 ottobre 2018, n. 26496).

APPROFONDIMENTI

Il primo mese di congedo parentale è indennizzato all'80%

L'INPS, con la circolare n. 45 del 16 maggio 2023, ha fornito le prime istruzioni sull'elevazione dell'indennità di congedo parentale dal 30% all'80% della retribuzione per la durata massima di un mese di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino, disposta dall'articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023).

Destinatari - Si ricorda che l'elevazione dell'indennità riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti, mentre rimangono escluse tutte le altre categorie di lavoratori (autonomi; lavoratori iscritti alla Gestione separata; ecc.). Pertanto, se un genitore è lavoratore dipendente e l'altro genitore non lo è, il mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione spetta solo al genitore lavoratore dipendente.

Modalità applicative - La circolare sottolinea che la modifica normativa non aggiunge un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione, ma dispone l'elevazione dell'indennità all'80% (invece del 30%) della retribuzione di un solo mese dei tre spettanti a ciascun genitore, non trasferibili all'altro, a condizione che la mensilità indennizzata all'80% della retribuzione sia fruita entro i 6 anni di vita (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento) del minore. Il mese indennizzato all'80% della retribuzione è uno solo per entrambi i genitori e può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi. Inoltre, la fruizione "alternata" tra i genitori non preclude la possibilità di fruirne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio.

Criterio cronologico di indennizzo - Un aspetto di particolare rilievo riguarda il criterio cronologico seguito per l'indennizzo. Al riguardo, l'INPS precisa che, essendo previsto un termine entro cui fruire dell'indennità all'80% della retribuzione più breve rispetto al termine di 12 anni di vita (o 12 anni dall'ingresso in famiglia) del minore, i periodi di congedo parentale fruiti, a partire dal 1° gennaio 2023, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022 – sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di un mese. I periodi successivi, al sussistere dei presupposti, saranno invece indennizzati al 30%.

Decorrenza - Per quanto riguarda la decorrenza della nuova disposizione, l'elevazione dell'indennità, come anticipato, interessa solamente i genitori che terminano (anche per

un solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2022. È quindi sufficiente che uno dei due genitori fruisca, nell'anno 2023, di almeno un giorno di congedo di maternità o di congedo di paternità obbligatorio o alternativo. Se il padre è lavoratore dipendente e la madre è iscritta alla gestione separata, rileva solo il termine finale del congedo di paternità.

Domanda - La domanda di congedo parentale continua ad essere presentata in via telematica secondo le modalità già in uso.

Uniemens - Per l'esposizione in Uniemens dei periodi indennizzati all'80% sono stati resi disponibili i nuovi codici evento PG0 (in caso di fruizione in modalità oraria) e PG1 (per la fruizione in modalità giornaliera).

Per l'esposizione del conguaglio, a partire dalla mensilità di luglio 2023, dovrà essere utilizzato il nuovo CodiceCausale "L328", avente il significato di "Conguaglio congedo parentale in misura dell'80 per cento della retribuzione nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino. Art.1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197".

Per gli eventi già denunciati con i codici evento e quelli a conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza da gennaio 2023 a giugno 2023, l'INPS si è riservato di fornire nuove istruzioni con un successivo messaggio.

Viene inoltre chiarito che, nel caso in cui i datori di lavoro dovessero procedere all'invio di flussi regolarizzativi relativi a periodi da gennaio 2023 a giugno 2023, dovranno continuare a utilizzare i codici evento/conguaglio in uso in tale periodo, mentre per le competenze decorrenti da luglio 2023 dovrà essere utilizzato il nuovo codice evento/conguaglio.

Per la ListaPosPa sono stati istituiti i nuovi codici Tipo Servizio 3T e 3U.

Crisi di impresa: la risoluzione del rapporto di lavoro è soggetta al ticket NASpl

L'INPS, con la circolare n. 46 del 17 maggio 2023, ha fornito chiarimenti in merito agli obblighi informativi e contributivi cui è tenuto il curatore nelle ipotesi di interruzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato nelle fattispecie disciplinate dall'art. 189 del D.Lgs. 14/2019 (Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza).

Ai sensi del primo periodo del c. 1 del citato art. 189, l'apertura della liquidazione giudiziale non integra un motivo di licenziamento.

Tuttavia, il curatore deve procedere “senza indugio” a intimare il licenziamento “qualora non sia possibile la continuazione o il trasferimento dell'azienda o di un suo ramo o comunque sussistano manifeste ragioni economiche inerenti all'assetto dell'organizzazione del lavoro”.

Il secondo periodo del c. 1 dell'art. 189 dispone, inoltre, che i rapporti di lavoro subordinato in atto alla data della sentenza dichiarativa restano sospesi fino a quando il curatore comunica ai lavoratori di subentrarvi, assumendo i relativi obblighi, ovvero, il recesso.

Pertanto, la sospensione di cui all'articolo 189, c. 1, del CCII, è finalizzata a consentire al curatore di valutare la possibilità di continuazione dell'attività aziendale (in via diretta o indiretta) e sussiste sino a quando il curatore non subentri nel rapporto di lavoro oppure non intimi al lavoratore il licenziamento o quest'ultimo non rassegni le dimissioni.

In ogni caso, decorso il termine di 4 mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale senza che il curatore abbia comunicato il subentro, i rapporti di lavoro subordinato che non siano già cessati si intendono risolti di diritto con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

La sospensione può essere prorogata per un massimo di 8 mesi - qualora ricorrano i presupposti di cui all'art. 189, c. 4, del CCII - su disposizione del Giudice delegato e a seguito di istanza che può essere inoltrata dal curatore, dal direttore dell'ITL del luogo dove è stata aperta la liquidazione giudiziale o, infine, a seguito di istanza presentata dai singoli lavoratori. In tale ultimo caso, la proroga ha effetto solo nei confronti dei lavoratori istanti.

Infine, ai sensi dell'art. 189, c. 5, del CCII, è riconosciuta al lavoratore, durante il periodo di sospensione (ossia dalla data della sentenza dichiarativa sino alla data della comunicazione del curatore di recesso o di subentro nel rapporto di lavoro), la facoltà di rassegnare le dimissioni, che sono qualificate per giusta causa ex art. 2119 c.c. e che, come per le altre ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro sopra riportate, hanno effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale.

Tuttavia, si rileva che le dimissioni del lavoratore rassegnate durante il periodo di sospensione non sono qualificate *ex lege* per giusta causa e non producono effetti retroattivi nei casi in cui il medesimo lavoratore sia beneficiario dei “trattamenti di cui al Titolo I del D.Lgs. 148/2015, ovvero di accesso alle prestazioni di cui al Titolo II del medesimo decreto legislativo o ad altre prestazioni di sostegno al reddito”.

Al ricorrere di tali ipotesi, le dimissioni del lavoratore sono disciplinate dalle disposizioni recate dagli articoli 2118 e 2119 c.c.

In merito ai licenziamenti collettivi, si evidenzia che, ai sensi dell'art. 189, c. 6, del CCII, è stata introdotta una procedura più snella e definito il relativo procedimento in deroga a quanto stabilito dalla normativa vigente di cui all'art. 4, commi da 2 a 8, della L. 223/1991.

Raggiunto l'accordo sindacale, o comunque esaurita la procedura, il curatore provvede a ogni atto conseguente ai sensi dell'art. 4, c. 9, della citata legge 223/1991.

La risoluzione di diritto (con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale), che interviene al termine del periodo di sospensione del rapporto di lavoro, non si applica quando il curatore abbia avviato la procedura di licenziamento collettivo.

Con particolare riferimento all'esercizio dell'impresa del debitore, la circolare 46/2023 rammenta che, ai sensi dell'art. 211 del CCII, "l'apertura della liquidazione giudiziale non determina la cessazione dell'attività d'impresa". Il tribunale, infatti, con la sentenza che dichiara aperta la liquidazione giudiziale, può autorizzare il curatore a proseguire l'esercizio di impresa, anche limitatamente a specifici rami d'azienda, subordinatamente alla valutazione di assenza di pregiudizio per i creditori e, successivamente, il curatore può essere autorizzato a proseguire nell'esercizio dal giudice delegato, con decreto che ne fissa la durata.

In merito ai rapporti di lavoro subordinato, l'art. 189, c. 9, del CCII, stabilisce che durante l'esercizio dell'impresa del debitore in liquidazione giudiziale da parte del curatore, i rapporti di lavoro subordinato in essere proseguono, salvo che il curatore non intenda sospenderli o procedere al licenziamento ai sensi della disciplina lavoristica ordinaria vigente.

In caso di sospensione si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui ai commi da 2 a 6 e 8 del medesimo art. 189, in tema di recesso del curatore, di risoluzione di diritto del rapporto di lavoro e di dimissioni del lavoratore per giusta causa.

Le fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in commento configurano "casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto alla NASpI".

Ne consegue che l'obbligo contributivo del c.d. ticket di licenziamento sussiste in tutte le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato previste dall'art. 189 del CCII, ossia nelle ipotesi di licenziamento, dimissioni per giusta causa del lavoratore e risoluzione di diritto allo spirare del periodo di sospensione del rapporto di lavoro.

Coerentemente, l'ultimo periodo del c. 8 dell'art. 189 del CCII prevede che "nei casi di cessazione dei rapporti secondo le previsioni del presente articolo, il contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che è dovuto anche in caso

di risoluzione di diritto, è ammesso al passivo come credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale”.

Tenuto conto che il curatore, nel rispetto della *par condicio creditorum*, non può procedere al pagamento del predetto contributo, lo stesso dovrà provvedere all'invio dei flussi Uniemens secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo 4 della circolare in esame.

Il relativo importo dovrà essere inserito nella procedura a cura della Struttura territoriale INPS competente alla gestione del credito.

Per quanto attiene, invece, alle interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato che avvengano durante l'esercizio dell'impresa del debitore in liquidazione giudiziale, l'obbligo contributivo in argomento sussiste qualora l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga ai sensi del richiamato art. 189 del CCII oppure per licenziamento ai sensi della disciplina lavoristica vigente (art. 189, c. 9, del CCII).

Semplificate le informazioni sul rapporto di lavoro

L'art. 26 del DL 48/2023 interviene sul D.Lgs. 152/1997 (modificato dal 13 agosto 2022 dal D.Lgs. 104/2022, c.d. Decreto Trasparenza), al fine di semplificare gli obblighi informativi che incombono sul datore di lavoro relativi al rapporto di lavoro stipulato con il lavoratore.

In primo luogo, il Decreto Lavoro introduce all'art. 1 del D.Lgs. 152/1997 il comma 5-bis secondo cui l'obbligo di fornire alcune informazioni al lavoratore può essere assolto «con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie».

Il fatto che il DL 48/2023 riconosca al datore di lavoro la possibilità e non imponga un obbligo di sostituire le informazioni con il citato rimando alla normativa e al contratto collettivo di riferimento, porta a ritenere che nulla vieta di continuare ad utilizzare il sistema attualmente adottato in azienda e quindi fornire il dettaglio dei diversi istituti giuslavoristici.

Le informazioni al lavoratore

Ma quali sono le informazioni che possono essere sostituite con un rinvio alla norma di legge o contrattuale?

Al fine di comprendere la portata della modifica disposta dal Decreto Lavoro è opportuno richiamare l'art. 1 del D.Lgs. 152/1997, rivisto dal D.Lgs. 104/2022 che ha implementato

gli elementi essenziali del rapporto di lavoro che devono essere comunicati dal datore di lavoro al lavoratore.

Come si ricorderà, a decorrere dal 13 agosto 2022, devono essere comunicate al lavoratore le seguenti informazioni che riguardano il suo rapporto di lavoro:

- A) le identità delle parti del rapporto di lavoro comprese quelle dei co-datori;
- B) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- C) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- D) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- E) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- F) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la data di conclusione o la durata dello stesso;
- G) nel caso di lavoratori tramite agenzia di somministrazione del lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota
- H) la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto;
- I) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- L) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- M) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- N) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- O) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

P) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

- la variabilità della programmazione di lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
- le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

Q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

R) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma.

Secondo il nuovo comma 5-bis introdotto dal DL 48/2023, le informazioni indicate alle precedenti lettere h), i), l), m), n), o), p) e r) possono essere comunicate al lavoratore e quindi il relativo onere informativo ritenersi assolto, indicando nella lettera di assunzione (oppure nel contratto di lavoro) il riferimento normativo o del contratto collettivo (anche aziendale) che ne disciplina la materia.

Ne deriva che nella comunicazione da rendere al lavoratore sarà quindi possibile semplificare l'informazione relativa a un determinato istituto giuslavoristico sostituendo la descrizione dettagliata con una semplice formula che rinvia alla normativa o al contratto collettivo.

A titolo esemplificativo sarà quindi possibile utilizzare una delle seguenti formule da inserire nel contratto di lavoro:

- la durata e le condizioni del periodo di prova a lei applicato sono quelle previste da e dall'art del contratto collettivo....;
- la durata del periodo di ferie nonché degli altri congedi retribuiti a cui lei ha diritto è quella prevista dae dall'art del contratto collettivo.... applicato in azienda;
- in caso di dimissioni o di licenziamento la procedura, la forma e i termini del preavviso sono quelli disciplinati dae dall'art del contratto collettivo.... applicato in azienda;

- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento sono quelli previsti dall'art del contratto collettivo.... applicato in azienda;
- la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno sono quelli previsti dae dall'art del contratto collettivo.... applicato in azienda.

Se da un lato il ricorso a tali clausole semplifica l'obbligo che incombe sul datore di lavoro dall'altro fa sorgere il dubbio che un lavoratore possa accettare di firmare un contratto di lavoro in cui non vengono dettagliatamente descritte alcune voci che lo riguardano direttamente. Si pensi all'orario di lavoro o alla retribuzione, solo per citare i più importanti.

Chi è quel lavoratore che accetta e firma un contratto di lavoro in cui due voci così importanti non vengono dettagliate ma viene effettuato un rimando alla normativa o alla contrattazione collettiva?

Una possibile soluzione a tale criticità potrebbe essere quella di rinviare, solo per alcuni istituti, alla normativa o al contratto collettivo, come ad esempio l'informazione relativa: al preavviso, alle ferie e agli enti a cui versare i contributi.

La messa a disposizione della normativa

La seconda novità prevista dal DL 48/2023 è l'introduzione del comma 6-bis all'art. 1 del D.Lgs. 152/1997 secondo cui il datore di lavoro, sempre ai fini della semplificazione, è tenuto a «consegnare o mettere a disposizione dei lavoratori, anche mediante pubblicazione sul sito web:

- i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali;
- gli eventuali regolamenti aziendali applicabili a rapporto di lavoro».

A tal riguardo, una possibile clausola da inserire nella lettera di assunzione potrebbe essere la seguente:

«Il contratto collettivo (oppure i contratti collettivi) e il regolamento aziendale (oppure i regolamenti aziendali) applicati in azienda, le verranno consegnati a mezzo email, PEC, oppure saranno resi disponibili sul sito internet aziendale (o intranet) nella sezione, oppure mediante apposita app, oppure mediante link di rinvio all'apposita sezione contratti collettivi dell'associazione di categoria di appartenenza,».

È curioso evidenziare che dal combinato disposto dei due nuovi commi introdotti dal DL 48/2023, ossia il comma 5-bis e 6-bis, risulta che il datore di lavoro:

- può fornire (nel contratto di lavoro) alcune informazioni semplicemente indicando il riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale;
- è tenuto a consegnare o mettere a disposizione (anche sul sito web aziendale) i contratti collettivi (nazionali, territoriali e aziendali) e i regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro.

Ne deriva che il datore di lavoro non è tenuto a consegnare o mettere a disposizione il riferimento normativo che disciplina una determinata materia (es: ferie, preavviso, orario di lavoro ecc..).

Ma non dobbiamo dimenticare che è rimasto immutato il comma 6 (relativo alla normativa e ai contratti disponibili nel sito internet istituzione del Ministero del lavoro) secondo cui "Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro".

Pertanto, il datore di lavoro potrà sempre indicare nel contratto di lavoro il link che rimanda alla banca dati ministeriale.

In ogni caso, in attesa di indicazioni da parte del Ministero del lavoro, si consiglia di continuare a fornire al lavoratore tutte le informazioni, incluse quelle che il DL 48/2023 ritiene che possano essere sostituite con un semplice rinvio alla disposizione normativa o del contratto collettivo, per lo meno quelle di una certa importanza, come sopra ricordato ad esempio la retribuzione oppure l'orario di lavoro.

Sistemi automatizzati

L'art. 26 del DL 48/2023 sostituisce l'art. 1-bis del D.Lgs. 152/1997 relativo ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, semplificando anche in questo caso gli obblighi informativi del datore di lavoro.

In particolare, dal 5 maggio 2023 (data di entrata in vigore del DL 48/2023), l'obbligo informativo per il datore di lavoro non trova applicazione per tutti i sistemi utilizzati, ma solo per quelli che risultano integralmente automatizzati.

In sostanza, in attesa di ufficiali chiarimenti ministeriali, il datore di lavoro non dovrebbe essere tenuto ad informare il lavoratore per i sistemi che, pur essendo automatizzati,

prevedono in ogni caso un intervento dell'uomo, perché non sono completamente autonomi.

A tal riguardo si ritiene valgano ancora le indicazioni fornite dall'INL con la circolare 19/2022 secondo cui l'obbligo sussiste per l'impiego di strumenti che, attraverso l'attività di raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo, intelligenza artificiale, ecc., siano in grado di generare decisioni automatizzate.

In ogni caso è opportuno rilevare che detta modifica legislativa potrebbe essere interpretata non in senso restrittivo, lasciando quindi inalterato l'obbligo dell'ulteriore informazione in caso di utilizzo di sistemi automatizzati anche quando gli stessi non siano integralmente automatizzati, dato che il datore di lavoro (titolare del trattamento dei dati personali) rimane obbligato a fornire all'interessato le informazioni circa l'esistenza di un sistema decisionale automatizzato (indipendentemente che questo lo sia "integralmente" oppure no) per effetto degli artt. 13 e 15 del Regolamento UE sulla privacy 2016/679.

Invece il DL 48/2023 non modifica le informazioni che devono essere rese al lavoratore.

Quindi se i sistemi sono integralmente automatizzati, resta confermato che il datore di lavoro è tenuto a fornire le seguenti ulteriori informazioni introdotte dal D.Lgs. 104/2022 che si aggiungono a quelle generiche previste dall'art. 1 del D.Lgs. 152/1997:

- gli aspetti del rapporto di lavoro su cui incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati;
- gli scopi e le finalità del sistema automatizzato;
- la logica e il funzionamento dei sistemi automatizzati;
- le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi automatizzati;
- le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi automatizzati e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Obblighi informativi e segreti commerciali

Infine si ricorda che l'art. 26 del DL 48/2023 sostituisce anche il comma 8 dell'art. 1-bis del D.Lgs. 152/1997.

La modifica amplia l'ambito di esclusione degli obblighi informativi estendendolo a tutti i sistemi protetti da segreto industriale e commerciale e non solo a quelli rientranti nel campo di applicazione dell'art. 98 del D.Lgs. 30/2005.

INPS: nuove regole per l'autotutela

L'INPS, con la circolare n. 47 del 17 maggio 2023, ha reso noto che è stato approvato il nuovo "Regolamento recante disposizioni in materia di autotutela".

Attraverso l'esercizio dell'autotutela, agendo sui propri provvedimenti emanati, l'INPS può intervenire, senza ulteriori aggravii dei procedimenti, eliminando vizi di legittimità, incongruenze derivanti da meri errori materiali o di calcolo, vizi di merito per sopravvenuti motivi di interesse pubblico o mutamento della situazione di fatto, non prevedibile al momento dell'adozione del provvedimento, contribuendo, in tale modo, a prevenire controversie o risolvere contenziosi prima che intervenga la decisione dei soggetti competenti.

In particolare, l'Istituto può concludere il procedimento di autotutela con i seguenti provvedimenti:

- a) **annullamento d'ufficio**, che comporta la perdita di efficacia, con effetto retroattivo, di un atto inficiato da uno o più vizi di legittimità;
- b) **rettifica**, che presuppone l'intervento sul provvedimento con effetti conservativi dello stesso, attraverso l'eliminazione di incongruenze derivanti da meri errori materiali o di calcolo;
- c) **convalida**, ammissibile per i provvedimenti annullabili, che comporta la sanatoria dei vizi, salvaguardando gli effetti già prodotti dal provvedimento;
- d) **revoca**, in caso di sopravvenuti motivi di interesse pubblico o nel caso di mutamento della situazione di fatto esistente al momento dell'emanazione del provvedimento, che determina l'inidoneità del provvedimento stesso a produrre ulteriori effetti.

Il procedimento di autotutela può essere avviato su proposta del dirigente dell'area competente o del funzionario responsabile dell'unità organizzativa che ha emanato il provvedimento viziato o su istanza di parte, presentata in via telematica, o tramite PEC, da chiunque vi abbia interesse.

Inoltre, il procedimento di autotutela può essere avviato, ove ne ricorrano i presupposti, a seguito dell'instaurazione di ricorso giudiziario o amministrativo, fatta salva, in quest'ultimo caso, l'ipotesi in cui il ricorso sia già stato inserito all'ordine del giorno della seduta del Comitato.

All'interessato e agli eventuali controinteressati, individuati o individuabili, deve essere data comunicazione dell'avvio del procedimento di autotutela.

Detta comunicazione non sospende il decorso dei termini per la proposizione dei ricorsi in via amministrativa o giudiziaria.

Oltre al destinatario del provvedimento e ai cointeressati, hanno facoltà di intervenire nel procedimento gli Istituti di patronato, i soggetti portatori di interessi pubblici o privati, nonché i portatori di interessi diffusi quali associazioni/comitati cui il provvedimento possa arrecare un pregiudizio.

I soggetti legittimati a intervenire nel procedimento possono, altresì, presentare memorie scritte e documenti che l'Amministrazione ha l'obbligo di valutare, ove siano pertinenti all'oggetto del procedimento.

La fase istruttoria del procedimento di autotutela è curata dall'Ufficio che ha emanato il provvedimento oggetto di riesame e deve concludersi entro 30 giorni dal suo avvio. Tale termine decorre:

- dalla data di comunicazione dell'avvio del procedimento, in caso di procedimento d'ufficio;
- dalla data di presentazione della domanda, in caso di autotutela su istanza di parte;
- dalla data di presentazione del ricorso in caso di instaurazione di contenzioso amministrativo o di notifica per quello giudiziario.

Il procedimento si conclude con l'adozione, da parte del Direttore della Struttura centrale o territoriale presso la quale è incardinato l'Ufficio che ha emanato il provvedimento oggetto di riesame, di uno dei provvedimenti di cui in premessa (annullamento d'ufficio, rettifica, convalida o revoca).

Comitati INPS: nuovo Regolamento sulla disciplina dei ricorsi

L'INPS, con la circolare n. 48 del 17 maggio 2023, ha fornito istruzioni operative in merito ai ricorsi amministrativi di competenza dei Comitati dell'Istituto.

In particolare, si fa riferimento al nuovo Regolamento adottato con la deliberazione n. 8 del 18 gennaio 2023, che disciplina le procedure relative alla trattazione e definizione dei ricorsi amministrativi di competenza dei Comitati e delle Commissioni che operano presso l'INPS a livello sia centrale che periferico, compresi i Comitati di vigilanza delle gestioni autonome istituiti ai sensi dell'art. 4, c. 3, del D.Lgs. 479/1994.

I ricorsi amministrativi di competenza dei Comitati e delle Commissioni devono essere presentati, direttamente dall'interessato o per il tramite degli Istituti di patronato o altri intermediari abilitati, esclusivamente per via telematica.

Il ricorso trasmesso per via telematica direttamente dall'interessato si intende validamente presentato anche se non sottoscritto. L'utilizzo degli strumenti previsti per l'accesso ai servizi on line dell'Istituto, infatti, ne garantisce in ogni caso la riferibilità al ricorrente.

L'utilizzo di altre forme di comunicazione telematica certificata (quali, la Posta Elettronica Certificata), utilizzabile da parte del ricorrente o dell'intermediario abilitato, nella sola eventualità di mancanza della procedura telematica dedicata, garantisce la riferibilità al ricorrente solamente se il ricorso riporta la firma olografa dello stesso e la scansione del documento d'identità.

Sempre in via telematica devono essere altresì presentati i ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti in materia di prestazioni previdenziali ed entrate contributive relative al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo e al Fondo Pensioni per gli Sportivi Professionisti.

Il provvedimento emesso dall'INPS può essere impugnato entro 90 giorni dalla sua ricezione, fatto salvo il termine ridotto di 30 giorni per la presentazione del ricorso ai Comitati di vigilanza, per i ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti in materia di prestazioni previdenziali ed entrate contributive relative al Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo e al Fondo Pensioni per gli Sportivi Professionisti, nonché, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 148/2015, per i ricorsi al Comitato amministratore della Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti avverso il provvedimento di rigetto della domanda di trattamento di integrazione salariale ordinaria.

Specifiche disposizioni sono dettate dal Regolamento anche in materia di ricorsi relativi ai trattamenti di integrazione salariale del settore agricolo.

L'art. 6 del Regolamento dispone, infatti, che avverso la deliberazione di diniego della Commissione provinciale CISOA è ammesso ricorso da parte dell'istante, entro 30 giorni dalla ricezione del provvedimento, dinanzi al Comitato amministratore della Gestione Prestazioni Temporanee ai Lavoratori Dipendenti.

Ulteriormente, entro il termine di 30 giorni, decorrenti dalla data della deliberazione, può presentare ricorso ciascuno dei componenti della Commissione provinciale, compreso il Direttore territoriale competente o suo delegato, purché nel corso della votazione abbia motivato il proprio dissenso e ne abbia chiesto l'annotazione a verbale. In tale ultimo caso, l'ufficio competente provvede a notificare il ricorso stesso al soggetto (lavoratore o

datore di lavoro) istante. Il medesimo ufficio competente provvede, altresì, a dare comunicazione al soggetto istante dell'eventuale successiva rinuncia al ricorso.

Infine, il Titolo VII del Regolamento, dedicato ai Comitati amministratori dei Fondi di solidarietà bilaterali e del Fondo di integrazione salariale di cui al D.Lgs. 148/2015, prevede che il ricorso avverso i provvedimenti adottati dall'INPS nelle materie di competenza dei suddetti Comitati deve essere presentato entro 30 giorni dalla ricezione del provvedimento stesso (art. 21 del Regolamento).

Atteso che, attualmente, i ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti di diniego dei trattamenti di integrazione salariale sono considerati ricevibili fino a quando risultino pendenti i termini di legge per proporre l'azione giudiziaria, al fine di evitare che i datori di lavoro, facendo affidamento sul più ampio arco temporale a loro disposizione per la proposizione del ricorso, incorrano in incolpevoli decadenze, si precisa che la nuova tempistica illustrata nella circolare 48/2023 troverà applicazione con riferimento ai provvedimenti di diniego notificati successivamente alla data di pubblicazione della medesima circolare (17.5.2023).

Per i provvedimenti già notificati anteriormente alla predetta data, resta confermato il più ampio termine di 60 giorni per la proposizione dell'impugnativa in via amministrativa.

Il ricorso è inammissibile qualora sia presentato in forma cartacea, sia rivolto a impugnare un atto emanato da un soggetto diverso dall'INPS, sia carente di uno o più elementi essenziali, tratti di materia non riconducibile all'ambito di competenza dell'Istituto, sia presentato prima che sia emesso il provvedimento e non siano ancora scaduti i termini normativamente previsti per l'emissione del provvedimento, sia presentato da persona non legittimata ad agire, sia presentato in difetto di interesse concreto e attuale, avverso un provvedimento sul quale il Comitato si sia già pronunciato o qualora sia presentato oltre i termini di decadenza dell'azione giudiziaria stabiliti dalle norme applicabili alla fattispecie.

Il ricorso si considera inammissibile anche quando è proposto contro un nuovo provvedimento nel caso in cui il ricorrente proponga le medesime censure già sollevate avverso un precedente provvedimento sul quale il Comitato si è già pronunciato.

Sono, inoltre, da considerare inammissibili i ricorsi avverso le certificazioni, quali, ad esempio, APE Sociale, lavoratori precoci, lavori usuranti, Certificazione del TFS cedibile.

Sono, altresì, inammissibili i ricorsi ai Comitati di vigilanza, presentati oltre il termine di 30 giorni (art. 4, c. 3, del Regolamento), e quelli per i quali sia stato presentato, contestualmente o precedentemente, anche ricorso giurisdizionale con il medesimo *petitum*.

Deve essere considerato inammissibile il ricorso al Comitato di vigilanza proposto avverso il silenzio dell'Amministrazione, in caso di mancata adozione del provvedimento da parte della Struttura INPS competente.

Nelle materie di competenza dei Comitati amministratori dei Fondi di solidarietà o del Comitato amministratore del Fondo di integrazione salariale, è inammissibile il ricorso avverso il provvedimento sul quale il Comitato si sia già pronunciato.

Il ricorso è, infine, inammissibile se presentato successivamente alla notifica di un avviso di addebito, avente ad oggetto il medesimo *petitum* e *causa petendi*, con valore di titolo esecutivo.

Il Regolamento dispone che il ricorso è, invece, improcedibile qualora, successivamente alla presentazione, sopravvengano cause che facciano venire meno l'interesse concreto e attuale alla modifica del provvedimento impugnato o qualora intervenga una pronuncia giudiziale di merito, anche non definitiva, relativa al medesimo oggetto del ricorso.

Al riguardo, si precisa che qualora l'atto impugnato sia stato annullato e sostituito da un altro atto, adottato sulla base di nuovi elementi che non erano oggetto della originaria contestazione e che dunque non risulti soddisfacente delle richieste del ricorrente, il ricorso rimane procedibile, salvo il caso in cui l'interessato abbia proposto specifico ricorso amministrativo avverso il nuovo provvedimento.

È, altresì, previsto che il ricorso dinanzi ai Comitati di vigilanza è improcedibile anche nel caso in cui, nel corso della fase istruttoria, risulti che sia stato notificato all'Istituto un ricorso giurisdizionale avente lo stesso oggetto.

Da ultimo, l'INPS chiarisce che la cessazione della materia del contendere è rilevabile in qualsiasi fase del procedimento - anche qualora la fase istruttoria sia effettuata dalla Direzione centrale competente - nel caso in cui l'Istituto adotti un provvedimento pienamente soddisfacente delle pretese del ricorrente.

NEWS IN MATERIA PENSIONISTICA

Convenzione tra INPS e Casse previdenziali per la ricongiunzione contributiva

Messaggio numero 1739 del 12-05-2023

OGGETTO: Convenzione quadro tra l'INPS e le Casse/Enti previdenziali per lo scambio telematico di comunicazioni conseguenti all'esercizio della facoltà di ricongiunzione di cui alla legge 5 marzo 1990, n. 45

Con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 56 del 19 aprile 2023 è stata adottata la convenzione quadro tra l'INPS e le Casse/Enti previdenziali (di seguito Casse Professionali o Casse) per lo scambio telematico di comunicazioni conseguenti all'esercizio della facoltà di ricongiunzione di cui alla legge 5 marzo 1990, n. 45 (Allegato n. 1).

L'articolo 1, comma 1, della legge n. 45/1990, riconosce al lavoratore dipendente, pubblico o privato, o al lavoratore autonomo, che sia stato iscritto a forme obbligatorie di previdenza per liberi professionisti, la facoltà, ai fini del diritto e della misura di un'unica pensione, di chiedere la ricongiunzione di tutti i periodi di contribuzione presso le citate forme previdenziali, nella gestione in cui risulta iscritto in qualità di lavoratore dipendente o autonomo.

Il successivo comma 2 del citato articolo 1 riconosce analoga facoltà al libero professionista che sia stato iscritto a forme obbligatorie di previdenza per lavoratori dipendenti, pubblici o privati, o per lavoratori autonomi, ai fini della ricongiunzione di tutti i periodi di contribuzione presso le medesime forme previdenziali, nella gestione cui risulta iscritto in qualità di libero professionista.

Al fine di dare attuazione alla facoltà in argomento, è stato realizzato nel tempo uno scambio di comunicazioni tra l'Istituto e le Casse professionali, mediante raccomandata A/R o Posta Elettronica Certificata (PEC).

Tuttavia, alla luce dell'attuale quadro normativo e al fine di semplificare gli adempimenti ai quali sono tenuti gli Enti previdenziali coinvolti, è stata adottata la convenzione quadro in oggetto, finalizzata a disciplinare lo scambio telematico di informazioni per la gestione

delle comunicazioni conseguenti all'esercizio della facoltà di ricongiunzione e la consultazione dei dati relativi alle domande presentate. Le comunicazioni rese disponibili con tale servizio di scambio telematico si intendono conosciute dalle Parti firmatarie a tutti gli effetti di legge.

I servizi per l'attuazione di quanto indicato all'articolo 1 della convenzione quadro sono dettagliati nei relativi Allegati n. 1 e n. 2, parti integranti della stessa, nel rispetto della vigente normativa e in conformità ai principi in materia di protezione dei dati personali e agli standard di sicurezza informatica.

I criteri tecnici per la fruibilità dei servizi per lo scambio delle informazioni in oggetto sono definiti nell'Allegato n. 3 alla convenzione quadro, che ne costituisce parte integrante.

Nella fase di prima attuazione della convenzione, lo scambio telematico riguarderà esclusivamente la richiesta, da parte della Cassa professionale firmataria, nel ruolo di soggetto accentrante, del prospetto dei contributi versati all'INPS e l'invio dello stesso da parte dell'Istituto (cfr. l'Allegato n. 1, sezione B1, e l'Allegato n. 2, sezione D2).

L'operatività delle altre fasi descritte nei suddetti Allegati n. 1 e n. 2 della convenzione avverrà a seguito del completamento delle procedure informatiche di ciascuna Parte firmataria e dei relativi colloqui telematici, previa comunicazione a mezzo PEC da parte dell'Istituto a ciascuna Cassa stipulante.

L'INPS e le Casse si faranno carico dei propri costi derivanti dall'attuazione della convenzione.

Il processo di convenzionamento è a cura della Direzione centrale Organizzazione, il cui Direttore sottoscriverà, in nome e per conto dell'Istituto, le singole convenzioni in commento

La stipula delle convenzioni avverrà con firma digitale e il relativo versamento dell'imposta di bollo, a carico delle Casse stipulanti, verrà assolto in modalità elettronica.

Per l'avvio dell'*iter* di convenzionamento le Casse professionali dovranno rivolgersi alla Direzione centrale Organizzazione - Area Relazioni e sinergie con i partner istituzionali, al seguente indirizzo *e-mail*: Convenzioni.CAF@inps.it.

È presente il seguente allegato:

[Allegato 1](#)

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it



lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)