



FIRST CISL

Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario
DONNE E POLITICHE DI PARITÀ E DI GENERE

Approfondimento FIRST CISL

Conversione Decreto Lavoro: proroga smart working, maggiorazione assegno unico e assegno di inclusione per donne vittime di violenza

Riferimenti normativi

Decreto legge 04-05-2023, n. 48 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 103 del 04-05-2023) convertito con modificazioni nella Legge n. 85 del 3 luglio 2023 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 153 del 4 luglio 2023); Decreto legge 29-12-2022, n. 198 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 303 del 29-12-2022) convertito con modificazioni nella Legge n. 14 del 24 febbraio 2023 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 49 del 27 febbraio 2023); Decreto legge 29-12-2022, n. 197 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 303 del 29-12-2022); Decreto del Ministero della Salute 4 febbraio 2022, "Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità" (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 35 dell'11 febbraio 2022); Messaggio Inps n. 134 del 24-3-2022; Legge 18 febbraio 2022, n. 11 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale, n. 41 del 18-2-2022); Decreto legge 24-03-2022 n. 24 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 70 del 24-03-2022) convertito con modificazioni nella Legge n. 52 del 19-05-2022 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 119 del 23-05-2022); Decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 309 del 30-12-2021); Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 310 del 31-12-2021); Decreto legge 19-05-2020, n. 34 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie generale n. 128 del 19-05-2020) convertito con modificazioni nella Legge n. 77 del 17-07-2020 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 180 del 18-07-2020); Decreto legislativo 29-12-2021, n. 230 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 309 del 30 dicembre 2021); Circolare Inps n. 132 del 15-12-2022; Circolare Inps n. 23 del 9-02-2022; Messaggio Inps n. 1962 del 9-05-2022; Messaggio Inps n. 3041 del 2-08-2022; Messaggio Inps n. 724 del 17-02-2023.

07 luglio 2023

Proroghe e novità

La Legge n. 85 del 3 luglio 2023 che ha convertito con modificazioni il Decreto Legge n. 48 del 4 maggio 2023, cosiddetto “Decreto lavoro”, è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 4 luglio 2023.

Tra le **novità** introdotte durante il passaggio parlamentare di conversione c'è la **proroga dello smart working per le lavoratrici e i lavoratori “fragili”**, che, in base a quanto disposto dall'articolo 28 bis, potranno continuare a lavorare in modalità agile fino al **30 settembre 2023**.

È prevista inoltre, dall'art. 42 comma 3 bis della medesima Legge 85/2023, la **proroga al 31 dicembre 2023** della possibilità di:

- prestare l'attività lavorativa in smart working per i **genitori con figlie e figli minori di 14 anni dipendenti del settore privato**,
- poter lavorare in smart working, in regime semplificato, per le **lavoratrici ed i lavoratori ritenute/i maggiormente a rischio** di contagio per età, condizione di immunodepressione o esiti di malattie oncologiche o comorbidità.

La Legge è anche intervenuta sulla disciplina dell'Assegno Unico Universale inserendo nel novero dei soggetti che possono beneficiare della maggiorazione anche il genitore unico ove l'altro genitore risulti deceduto.

Infine un'ulteriore **novità** riguarda le **donne vittime di violenza**, che potranno costituire nucleo familiare indipendente ai fini Isee per l'accesso all'**Assegno di inclusione**.

Diritto allo smart working per soggetti fragili

L'art. 28 bis della Legge 85/2023, al comma 1, **proroga al 30 settembre 2023** le previsioni del comma 306 dell'articolo 1 del Decreto legge 29 dicembre 2022, n. 197.

Nei fatti, per le/i dipendenti, sia del settore pubblico che privato in condizione di fragilità accertata ai sensi del D.M. 4 febbraio 2022, viene prorogato il diritto al ricorso al lavoro agile “anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definita dai contratti collettivi di lavoro applicati, e senza alcuna decurtazione della retribuzione”.

Il prolungamento del periodo di applicazione al 30 settembre 2023 non comporta alcuna novazione rispetto alle indicazioni del Decreto Ministeriale del 4 febbraio 2022 che individuava le condizioni di salute del soggetto e le patologie croniche con particolare condizione di gravità, in presenza delle quali, la medica o il medico di medicina generale accerta e certifica lo status di fragilità. Le comunicazioni aziendali, relative alle lavoratrici e

ai lavoratori fragili cui viene consentito di prestare l'attività in modalità agile, dovranno - secondo le indicazioni contenute nel comunicato stampa del 31 dicembre 2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - essere comunicate/trasmesse, a far data dal 1° febbraio 2023, mediante la procedura ordinaria sull'applicativo disponibile sul sito servizi.lavoro.gov.it denominato "Lavoro agile". Permane la previsione (contenuta in una delle faq presenti sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali), che impone ai datori di lavoro privati di inviare la comunicazione di inizio periodo della prestazione in modalità agile (o di proroga) entro 5 giorni successivi, rispettivamente, dall'inizio della prestazione in modalità agile o, in caso di proroga, dalla data di fine del periodo precedentemente comunicato.

Proroga smart working settore privato per soggetti a rischio

Le/i **dipendenti del settore privato** che siano maggiormente esposte/i a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2, in ragione dell'**età** o della **condizione di rischio** derivante da **immunodepressione**, da **esiti di patologie oncologiche** o dallo **svolgimento di terapie salvavita** o, comunque, da **comorbilità** che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischio, **accertata dalla medica o dal medico competente** hanno, in base all'art. 42, comma 3-bis della Legge 85/2023, il **diritto allo svolgimento della prestazione in modalità agile fino al 31 dicembre 2023**, a condizione che tale modalità sia **compatibile con le caratteristiche della prestazione**. La proroga di cui all'articolo 42 comma 3-bis della Legge 85/2023 è estesa anche alla disposizione secondo cui la prestazione in modalità agile possa essere svolta attraverso strumenti informatici nella disponibilità della/del dipendente.

Proroga dello smart working per genitori di figlie e figli under 14

Il comma 3-bis dell'art. 42 della Legge 85/2023 stabilisce che il termine previsto dall'articolo 10, comma 2, del Decreto legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 maggio 2022, n. 52, con riferimento alla disposizione di cui al punto 2 dell'allegato B, è **prorogato al 31 dicembre 2023**.

Di conseguenza i **genitori lavoratrici e lavoratori dipendenti del settore privato**, con almeno una figlia o un figlio minore di 14 anni, a condizione che:

- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiaria/o di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;

Approfondimento FIRST CISL

- non vi sia un genitore non lavoratrice/lavoratore;
- che lo smart working sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;

hanno diritto a svolgere la prestazione in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali e con il solo vincolo da parte del datore di lavoro di assolvere agli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

ATTENZIONE

La proroga di quanto disposto dall'art.10, comma 2 del Decreto legge 24/2022, fa slittare al 31 dicembre 2023 la scadenza fissata dal decreto Milleproroghe. Si allunga così il periodo di diritto allo smart working per le lavoratrici e i lavoratori del settore privato che siano genitori di figlie/i under 14, recuperando l'impostazione originariamente introdotta, nel marzo 2020, dal Decreto "Cura Italia". Permane purtroppo la condizione che sia possibile per la tipologia di mansione, rendere la prestazione da remoto, dunque il concetto di "compatibilità della mansione". La proroga concerne anche la facoltà che la/il dipendente possa utilizzare strumenti informatici nelle proprie disponibilità, qualora gli stessi non vengano forniti dal datore di lavoro.

Maggiorazione Assegno Unico e Universale

L'articolo 22 della Legge 85/2023 modifica l'art. 4, comma 8, del D.Lgs. 29 dicembre 2021, che disciplina l'Assegno Unico e Universale per le figlie e i figli a carico.

La disposizione prevede la maggiorazione dell'assegno in caso di genitore deceduto dal momento della presentazione della domanda e per i cinque anni successivi, tale maggiorazione è pari a 30 euro per ogni figlia/o.

L'importo spetta in misura piena per un Isee pari o inferiore a 15.000 euro, mentre va riducendosi per livelli di Isee superiori, fino ad azzerarsi nei casi di Isee maggiori di 40.000 euro.

Inizialmente le istruzioni dell'Inps prevedevano che la maggiorazione non potesse essere richiesta laddove la domanda fosse stata presentata per un nucleo composto da un solo genitore anche se lavoratrice o lavoratore.

Con il Messaggio n. 724 del 17 febbraio 2023, l'Inps ha comunicato che la maggiorazione prevista nel caso di genitori entrambi titolari di reddito da lavoro si applica anche ai nuclei composti da genitori divenute/i vedove/i nel periodo di fruizione della misura.

Il Messaggio precisava inoltre, in accordo con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, che, in considerazione della maggiore fragilità dei nuclei vedovili, il bonus sarebbe stato erogato d'ufficio anche per il secondo percettore di reddito ai nuclei vedovili nei casi di decesso del genitore lavoratore verificatisi nell'anno di riconoscimento dell'Assegno **solo**

ed esclusivamente per le domande presentate da gennaio 2022 con successiva cessazione dell'erogazione a febbraio 2023.

La conversione in Legge del "Decreto lavoro", invece, **stabilizza la maggiorazione dell'Assegno Unico per le figlie e i figli di genitori vedove/i a partire da giugno 2023.**

La Legge 85/2023 prevede che la maggiorazione "è riconosciuta, altresì:

- nel caso di unico genitore lavoratore al momento della presentazione della domanda,
- ove l'altro risulti deceduto,
- per un periodo massimo di 5 anni successivi a tale evento,
- nell'ambito del limite di godimento dell'assegno".

La Legge non ha previsto il recupero della maggiorazione dell'assegno unico per i nuclei vedovili per il periodo marzo 2023 - maggio 2023.

Assegno di inclusione per donne vittime di violenza

L'Assegno di inclusione sarà riconosciuto a decorrere da **gennaio 2024** quale **misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale**, condizionata al possesso di requisiti di residenza, cittadinanza e soggiorno, alla situazione reddituale della/del beneficiaria/o e del suo nucleo familiare e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.

Il beneficio economico (non inferiore a 480 euro mensili) viene erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a **18 mesi**, ma può sempre essere **rinnovato**, previa sospensione di un mese, **per ulteriori 12 mesi**. Alla scadenza di ogni periodo, per il rinnovo, è sempre necessaria la sospensione di un mese.

L'Assegno di inclusione è **richiesto con modalità telematica all'Inps**, che lo riconosce, previa verifica del possesso dei requisiti e delle condizioni richieste. La richiesta può essere presentata anche presso i Patronati Inas e i Caf Cisl o altri patronati e centri di assistenza fiscale che abbiano stipulato una convenzione con l'Inps. Il contributo economico è erogato attraverso uno strumento di pagamento elettronico ricaricabile, denominato "**Carta di inclusione**".

Il pacchetto di regole alla base della nuova misura di sostegno si è arricchito di **novità** specificamente dedicate alle **donne vittime di violenza** per facilitarne l'**accesso alla misura**.

È prevista l'**indipendenza del nucleo familiare** e la possibilità di conservare il **beneficio economico** con l'**esonero dal patto di attivazione al lavoro**.

In particolare, all'art. 2, la Legge 85/2023 specifica che i soggetti inseriti nei **percorsi di protezione relativi alla violenza di genere** per l'accesso all'**assegno di inclusione** costituiranno sempre **nucleo familiare a parte**, anche ai fini **Isee**.

In altre parole, alle donne supportate dai centri antiviolenza e dalle case rifugio viene riconosciuta una propria situazione economico-patrimoniale, scollegandola da quella dell'autore della violenza, anche in assenza di un provvedimento giudiziario o del decreto di separazione dall'autore della violenza.

Si tratta di una **misura molto importante** perché in questo modo **le donne vittime di violenza** di genere potranno, finalmente, accedere in **maniera indipendente** ad uno **strumento di sostegno economico**.

Roma, 07 luglio 2023