



del 12 novembre 2022

Congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti



Ci sono stati chiesti chiarimenti sulle novità legislative introdotte con il D.lgs 30 giugno 2022 n. 105. Il D.lgs n. 105/2022, all'articolo 10, ha abrogato le disposizioni relative ai congedi (obbligatorio e facoltativo) del padre, introdotti dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni, e all'articolo 2, comma 1, lettera c), ha aggiunto, nel Capo IV del T.U., l'articolo 27-bis per disciplinare il "Congedo di paternità obbligatorio", rinominando il congedo di paternità di cui all'articolo 28 del T.U. "Congedo di paternità alternativo".

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

Viene riconosciuto stabilmente il diritto dei padri lavoratori dipendenti, privati e pubblici, di fruire di 10 giorni lavorativi di congedo di paternità obbligatorio a partire dai 2 mesi prima della data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi alla data del parto.

Nel caso di parto plurimo al padre lavoratore dipendente spettano 20 giorni di congedo di paternità obbligatorio, a prescindere dal numero di figli nati.

I periodi di congedo di paternità obbligatorio sono coperti da contribuzione figurativa.

Rientrano nella categoria dei beneficiari, con le specificità della relativa disciplina, anche i lavoratori domestici e i lavoratori agricoli a tempo determinato.

Il congedo di paternità obbligatorio spetta anche ai genitori adottivi o affidatari.

In particolare:

- per l'adozione nazionale, i periodi di astensione dal lavoro possono essere fruiti dopo l'ingresso in famiglia del minore ed entro i 5 mesi successivi);
- per l'adozione internazionale, i periodi possono essere fruiti dal padre anche prima dell'ingresso in Italia del minore, durante la permanenza (certificata) all'estero del lavoratore padre, richiesta per l'incontro con il minore;
- per l'affidamento o il collocamento temporaneo del minore, l'astensione deve avvenire entro i 5 mesi successivi l'affidamento o il collocamento.

Il congedo di paternità obbligatorio è fruibile anche nel caso di morte perinatale di minore, anche se adottato o affidato.

La fruizione del congedo può essere frazionata a giorni ma non a ore.

Per quel che concerne la compatibilità con altre tipologie di benefici, il congedo di paternità obbligatorio:

- è compatibile con il congedo di paternità alternativo (articolo 28 del T.U.) riconosciuto in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono del minore da parte della madre oppure in caso di affidamento esclusivo del minore al padre, purché la sua fruizione non avvenga nelle stesse giornate. In caso di sovrapposizione dei periodi, prevale la fruizione del congedo di paternità alternativo;
- può essere fruito negli stessi giorni in cui la madre sta fruendo del congedo di maternità.

Il periodo di congedo di paternità obbligatorio è indennizzato al 100% della retribuzione media globale giornaliera, salvo le particolarità previste per alcune tipologie di lavoro (lavoratori domestici, lavoratori part-time, lavoratori intermittenti, lavoratori dello spettacolo a tempo determinato, lavoratori agricoli a tempo determinato).

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

“La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze”.

Al fine di garantire il diritto al congedo di paternità obbligatorio, il legislatore ha introdotto nel T.U. anche l'articolo 31-bis, nel quale è disposto che: “Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27 -bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province.

È stata pubblicata il 27 ottobre 2022 l'attesa circolare dell'INPS sulle novità in materia di congedo introdotte dal Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13 agosto 2022.

La circolare n. 122 del 27 ottobre 2022 contiene esempi e tabelle riassuntive delle modifiche alle disposizioni in materia di congedo di paternità obbligatorio, congedo parentale e indennità di maternità delle lavoratrici autonome.

L'Istituto ricorda preliminarmente che l'articolo 2 del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 ha modificato in più punti il decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 riformando la disciplina in materia di congedo di maternità e di paternità (articoli 2, 18, 27-bis, 28, 29, 30 e 31-bis), di congedo parentale e di riposi, permessi e congedi (articoli 32, 34, 36, 38, 42 e 46), di congedi per la malattia del figlio (articolo 52), di lavoro notturno (articolo 53), di divieto di licenziamento (articolo 54) e di diritto al rientro e conservazione del posto (articolo 56) nonché le disposizioni sui periodi indennizzabili di maternità delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste (articoli 68 e 70) e sul diritto al congedo parentale dei lavoratori autonomi (articolo 69);

l'articolo 3 del suddetto Dlgs ha riformato la legge 5 febbraio 1992, n. 104 e l'articolo 4 ha modificato la legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di congedo parentale dei lavoratori iscritti alla Gestione separata (articolo 8, commi 4 e 7-bis) e in materia di lavoro agile (articolo 18, commi 3-bis e 3-ter).

Gli articoli 5 e 6 hanno novellato rispettivamente, l'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro, e l'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, in materia di congedi per eventi e cause particolari.

Il Diritto di difesa prevale sulla privacy

Il lavoratore può registrare di nascosto le conversazioni tenute con i colleghi per tutelare la propria posizione all'interno dell'azienda. È dunque irrilevante il consenso dell'interessato quando il trattamento dei dati - come l'audio "rubato" all'ignaro interlocutore - serve a precostituirsi un mezzo di prova.

Un caso di scuola potrebbe essere quello del dipendente che vuole dimostrare la natura ritorsiva del licenziamento adottato dal proprio datore di lavoro, ma in questo caso è sempre necessario che l'utilizzo del file non vada oltre le finalità della tesi difensiva e, dunque, alle necessità del legittimo esercizio di un diritto.

Il principio è stato enunciato dalla sezione lavoro della Cassazione nella sentenza n. 28398 del 29 settembre 2022 che ha respinto il ricorso della società datrice contro la decisione che l'ha condannata a reintegrare e risarcire il lavoratore. I Giudici di legittimità hanno riconosciuto la tutela risarcitoria piena sulla base del chiaro carattere ritorsivo del licenziamento e sul fatto che la circostanza non potrebbe che essere provata dalle conversazioni fra presenti registrate in modo abusivo dall'interessata.

Il diritto di difesa, infatti, non è limitato alla sola sede processuale ma si estende a tutte le attività dirette ad acquisire elementi di prova utilizzabili in giudizio. E ciò anche prima che sia instaurata la controversia con citazione o ricorso. L'articolo 24 della Costituzione, d'altronde, assicura il diritto di difesa anche a chi non ha ancora assunto la qualità di parte in un procedimento.

Ecco allora che il lavoratore può produrre in giudizio l'audio della sua conversazione col collega che ha registrato di nascosto anche senza il consenso dell'interlocutore, che pure non è parte in causa. È lo stesso articolo 24 del codice privacy a consentirlo, a condizione che il trattamento abbia la sola finalità difensiva e duri il tempo strettamente necessario.

La produzione in giudizio della chiacchierata fra presenti è coperta dall'efficacia scriminante dall'articolo 51 Cp, che ha portata generale nell'ordinamento e non risulta limitata all'ambito penalistico.sh

Limiti sui riscaldamenti

Il Ministero della Transizione Ecologica ha emanato il decreto - 6 ottobre 2022, n. 383 - che definisce i nuovi limiti di esercizio degli impianti termici di climatizzazione alimentati a metano e la riduzione dei valori massimi delle temperature degli ambienti riscaldati per il prossimo inverno, previsti dal Piano di riduzione dei consumi di gas.

Il 20 ottobre, sulla base del decreto MiTE, Enea ha divulgato un vademecum contenente le indicazioni essenziali per una corretta impostazione degli impianti di riscaldamento per la stagione invernale 2022-2023. Gli amministratori di condominio metteranno a disposizione la guida ai condomini.

Dunque, nella stagione invernale 2022-2023, il limite di esercizio degli impianti termici di climatizzazione alimentati a gas naturale viene ridotto di 15 giorni per quanto riguarda l'accensione totale e ridotto di un'ora con riferimento alla durata giornaliera di accensione.

In sostanza, la riduzione del periodo di accensione viene attuata posticipando di 8 giorni la data di inizio e anticipando di 7 giorni la data finale.

Quanto detto va rapportato alla suddivisione in varie zone climatiche, da A a F. Si va, quindi, dalla Zona A, con 5 ore giornaliere di accensione per il periodo dall'8 dicembre 2022 al 7 marzo 2023 per finire alla Zona F dove non vige alcuna limitazione.

L'attivazione giornaliera degli impianti deve esser compresa dalle ore 5 alle ore 23.

Qualora si presentino situazioni climatiche particolarmente severe, le autorità comunali, con proprio provvedimento motivato, possono autorizzare l'accensione degli impianti termici di climatizzazione alimentati a gas naturale al di fuori di quanto stabilito ma in ogni caso per una durata giornaliera ridotta rispetto a quella ordinaria.

Il decreto del Ministero per la transizione ecologica del 6 ottobre 2022 dispone che le suddette restrizioni non trovano applicazione:

- per gli ospedali, cliniche o case di cura (comprese quelle per minori o anziani), per le strutture protette per l'assistenza ed il recupero dei tossico-dipendenti e di altri soggetti affidati a servizi sociali pubblici;
- per le sedi delle rappresentanze diplomatiche e di organizzazioni internazionali, se non ubicate in stabili condominiali;
- per scuole materne e asili nido;
- per piscine, saune e assimilabili;
- per edifici adibiti ad attività industriali ed artigianali e assimilabili, nei casi in cui ostino esigenze tecnologiche o di produzione.

Inoltre, i valori di temperatura dell'aria sono ridotti di 1°C.

Il vademecum dell'ENEA contiene indicazioni essenziali per una corretta impostazione della temperatura di riscaldamento, incluse indicazioni sulla regolazione della temperatura di mandata delle caldaie a gas, sulla gestione delle valvole termostatiche e su modalità e tempi per garantire il necessario ricambio d'aria negli ambienti climatizzati.

Circa il ricambio dell'aria nelle case, Enea suggerisce di mantenere completamente aperte le finestre per pochi minuti, più volte al giorno (da 2 a 4 volte), preferibilmente durante le ore più calde e quando il riscaldamento non è in funzione.

Indennità di marcia (art. 12 DPR 57/2022) – Ipotesi applicative – Richiesta chiarimenti

Riportiamo la nota dell'8 novembre u.s. inviata all'Ufficio Relazioni Sindacali dalla Segreteria Nazionale:

“La circolare applicativa del contratto di lavoro, emanata dalla Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria il 23 settembre u.sc., prevede che l'istituto dell'indennità supplementare di marcia, di cui viene fatta menzione nell'art. 12 del DPR 57/2022, compete (anche) al personale della Polizia di Stato laddove questo sia impiegato nelle esercitazioni di tiro fuori sede, a condizione che il servizio abbia la durata di almeno 4 ore, ai fini del computo delle quali si deve tener conto anche del tempo necessario per il viaggio di spostamento.

Dalla lettura dell'art. 8 della L. 78/1983, che ha originariamente introdotto l'indennità in questione per il personale militare, si inferisce poi che ai fini della corresponsione occorre che l'invio fuori sede coinvolga almeno 10 dipendenti.

Dal combinato disposto delle norme passate in rassegna con la circolare interpretativa pare quindi che il trattamento economico da applicare alle esercitazioni di tiro fuori sede di un contingente di almeno 10 operatori sia un tertium genus rispetto alla missione ordinaria e all'ordine pubblico.

Pertanto, se l'interpretazione qui proposta dovesse risultare corretta, questa peculiare indennità dovrebbe essere riconosciuta ad una vastissima platea di operatori. La qual cosa assume particolare interesse atteso il notevole incremento che, proprio con l'ultimo contratto di lavoro, è stato previsto. Secondo la tabella della circolare della Direzione Centrale dei Servizi di Ragioneria (v. pag. 13) si va infatti: da un minimo di euro 12,05 per un Agente, ai 26,03 euro per un Assistente Capo Coordinatore; da euro 14,93 per un Vice Sov. a euro 28,61 per un Sov. Capo Coordinatore; da euro 14,46 per un Vice Ispettore a euro 32,05 per un Sostituto Commissario; euro 31,09 per un Commissario Capo.

Importi che, come è agevole verificare, sono ampiamente superiori a quelli previsti per la missione ordinaria che, secondo quanto a noi consta, è il trattamento economico che la maggior parte degli uffici territoriali corrisponde.

Sussiste pertanto l'esigenza di un chiarimento che possa dipanare i dubbi circa la casistica in cui può trovare applicazione l'indennità di marcia, e segnatamente se, come pare plausibile poter affermare stante il surrichiamato tessuto normativo e ordinamentale, essa debba essere ordinariamente corrisposta al personale che, in gruppi superiori a 10, si reca fuori sede per le esercitazioni di tiro.

Inutile segnalare l'importanza di un solerte riscontro che eviti la perpetuazione di prassi contabili scorrette. Distintamente”.

**Problematiche derivanti dalle modifiche all'art. 349 C.P.P. ed alle conseguenti disposizioni della A.G. in tema di identificazione delle persone nei cui confronti vengono svolte le indagini
Sistema di identificazione dinamica per i servizi di prevenzione.**

Riportiamo il testo della nota del 7 novembre u.s. inviato dall'Ufficio Relazioni Sindacali del Dipartimento alla Segreteria Nazionale in risposta alle richieste dell'11 giugno e del 25 luglio u.s. pubblicate rispettivamente nei Flash n.24 e n.31:

“Con riferimento alle note sopra distinte, concernenti l'oggetto, si estendono gli elementi informativi acquisiti dalla Direzione Centrale Anticrimine.

In merito alle problematiche inerenti al sistema Spaid, è stato segnalato che i relativi dispositivi furono installati nel 2004 nell'ambito del progetto del Permesso di Soggiorno Elettronico (PSE), allo scopo di snellire la fase dell'identificazione degli stranieri all'atto del rinnovo del permesso di soggiorno ed estesi, successivamente, anche all'impiego da parte di operatori addetti al controllo del territorio, al fine di consentire una semplificazione delle operazioni identificative. Nello scorso mese di aprile tali apparati hanno subito un guasto tale da richiedere un intervento strutturale incompatibile con l'obsolescenza sia degli apparati sia del software impiegato, ormai inadattabili con le moderne architetture e con gli attuali standard di sicurezza.

In relazione a ciò, la predetta Direzione Centrale ha avviato, in collaborazione con la Direzione Centrale per la Polizia Stradale, Ferroviaria, delle Comunicazioni e per i Reparti Speciali della Polizia di Stato, nonché con la Direzione Centrale dell'Immigrazione e della Polizia di Frontiera, un progetto denominato "Afis - Mobile Identification Service", volto alla realizzazione di un sistema per l'identificazione dattiloscopica dei soggetti "su strada" attraverso l'utilizzo di tablet e smartphone collegati ad AFIS, che consentirebbe agli operatori sul territorio di identificare, in tempi rapidi, le persone sospette senza doverle accompagnare presso gli uffici della Polizia Scientifica.

Per quanto concerne i corsi di formazione, la lamentata carenza di organico e l'assegnazione di personale presso i Gabinetti Provinciali di Polizia Scientifica, è stato riferito che il Servizio Polizia Scientifica organizza, d'intesa con l'Ispettorato delle Scuole della Polizia di Stato, almeno un corso di specializzazione per operatore di polizia scientifica ogni anno al fine di coprire, nella totalità, gli organici delle articolazioni territoriali dipendenti. Lo scorso mese di settembre, anche sulla scorta delle necessità rappresentate dai Questori, sono stati avviati alla frequenza del 30 Corso di specializzazione, 110 operatori di cui 26 destinati a coprire le vacanze degli organici dei Gabinetti Provinciali di Polizia Scientifica. Per far fronte alle criticità nelle province, inoltre, è in programmazione, per i primi mesi del 2023, il prossimo Corso di specializzazione per operatore di Polizia Scientifica che terrà conto delle eventuali esigenze dei Gabinetti Provinciali.

In ogni caso, sulla base di quanto definito nel Decreto del Capo della Polizia Atto Ordinativo Unico per gli Uffici periferici, datato 10 agosto u.s., solo 14 dei 92 Gabinetti Provinciali presenti sul territorio nazionale risultano avere un organico inferiore alla dotazione prevista dal citato Decreto”.

Esiti incorno relativo al concorso interno a 1141 posti da Vice Ispettori

Nella mattinata del 9 novembre 2022 si è tenuto l'incontro con la DAGEP per definire i criteri di prosecuzione delle procedure del concorso interno da 1141 Vice Ispettori. In apertura dei lavori il Direttore della DAGEP, Prefetto Giuseppe Scandone, premessa la impossibilità, allo stato della legislazione vigente, di modificare la struttura del concorso, ha indicato come primo possibile percorso quello di dare a breve termine pubblicazione di una batteria di 150 domande per ciascuna delle quattro materie, lasciando comunque aperta la porta ad ogni altra eventuale ipotesi che risultasse essere condivisa dal tavolo del confronto. Successivamente il Direttore dell'Ufficio Concorsi, Dott. Francesco Famiglietti, ha spiegato essere plausibile anche immaginare di pubblicare blocchi differenziati di domande da spaccettare per successivi gruppi di candidati. In questo modo si prevederebbero 50 domande per materia, che verrebbero poi ad essere cambiate per i successivi gruppi di esaminandi.

La più che apprezzabile disponibilità del vertice dell'Amministrazione, che ha condiviso le preoccupazioni rappresentate dal SIULP, ha consentito di addivenire ad una soluzione di compromesso che consentirà per un verso di impostare una road map nella prosecuzione delle prove orali con la pubblicazione, probabilmente già il prossimo 29 novembre, del primo blocco di 30 domande per ciascuna delle 4 materie (complessivamente quindi 120 domande) su cui dovrà essere preparato il primo gruppo dei candidati.

In tutto ci saranno, quindi, cinque blocchi di candidati, per ciascuno dei quali – di circa 600 candidati – verrà predisposta una diversa batteria di 120 domande complessive. La convocazione del primo gruppo di candidati verrà in ogni caso posticipata al 20 gennaio prossimo, con eventuale ulteriore possibilità di spostamento dell'inizio delle prove orali.

Tale differimento concederà i margini necessari per sollecitare l'adozione di un inevitabile atto legislativo finalizzato a semplificare tutti i concorsi interni, cominciando proprio dal concorso 1141 vice ispettori, che potrebbe essere inserito in uno dei veicoli normativi d'urgenza che verranno approvati dal Parlamento.

Si punta ad ottenere intervento complessivo che dovrà riguardare non solo le procedure per la promozione a vice ispettore, ma anche quelle per i concorsi da Vice Sovrintendenti e Ispettore Superiore.

L'obiettivo è quello di ottenere un sistema concorsuale per le procedure interne snello ed efficace. Ovviamente, per tornare al concorso dei 1141 Vice Ispettori, l'intendimento è quello di riuscire ad ottenere, con l'eliminazione della prova orale, anche l'integrale scorrimento degli idonei alla prova scritta, atteso che diversamente sarebbe pressoché scontato un massivo ricorso al contenzioso degli esclusi. Quindi occorrerà lavorare per ricercare i necessari appostamenti di risorse, che dovranno essere capienti per poter intervenire anche sugli altri concorsi recenti le cui graduatorie non sono ancora state definite.

Sarà, infine, fondamentale il potenziamento della parte formativa, che allo stato non corrisponde ai richiesti standard.

Spiace conclusivamente dover prendere atto di come alcune OO.SS. hanno manifestato un incomprensibile scetticismo rispetto alle proposte formulate dal SIULP, ritenendo preferibile non modificare l'attuale sistema.

Da parte nostra confermiamo l'intenzione di creare un compatto fronte sindacale per realizzare l'ambizioso progetto che guarda alla complessiva riscrittura delle regole concorsuali e, in pari tempo, delle disposizioni ordinamentali concernenti il ruolo degli Ispettori.

Trasferimento pensione all'estero

Alcuni nostri lettori ci chiedono chiarimenti sulla procedura di trasferimento della pensione in alcuni paesi esteri che offrono una tassazione più vantaggiosa.

I Paesi fiscalmente più ambiti nelle immediate vicinanze dell'Italia sono la Grecia, la Tunisia e il Portogallo. A scopo meramente esemplificativo, la tassazione sulle pensioni estere in un paese UE come il Portogallo è al 10% (aliquota fissa) mentre in Spagna può variare dal 9,5 al 22% in base agli scaglioni.

Tra i paesi extra UE la Tunisia può vantare un regime tributario particolarmente vantaggioso, soprattutto per i pensionati italiani. In particolare, i pensionati che hanno ottenuto la pensione da un pubblico impiego. In pratica, i pensionati che decidono di trasferirsi nel Paese, possono beneficiare di una tassazione del solo 20% della loro pensione lorda italiana.

Vi sono poi altri paesi che offrono un regime fiscale vantaggioso per le pensioni estere.

Di seguito alcuni esempi dei paesi ove vige un regime di tassazione agevolata per le pensioni estere:

PAESE	REGIME DI TASSAZIONE DELLE PENSIONI ESTERE
Portogallo	Possibilità di esenzione da imposte per 10 anni con il Regime Speciale per i cosiddetti Residenti non abituali
Tunisia	Possibilità di esenzione da imposte sul 80% della pensione con aliquota max. del 7%
Grecia	Possibilità di usufruire di una flat tax al 7% per un periodo di 10 anni
Cipro	Aliquota d'imposta max. pari al 5%
Romania	Aliquota di imposta del 10%
Bulgaria	Esenzione da imposte
Spagna (Isole Canarie)	Aliquote fiscali inferiori a quelle italiane, tuttavia la convenienza si riduce all'aumentare del reddito. È prevista una detrazione d'imposta pari a 6.500 euro per i soggetti con più di 65 anni, che arriva a 7.000 per i soggetti con più di 75 anni

Per sfruttare la tassazione agevolata della pensione quando ci si trasferisce all'estero, però, ci vogliono determinati requisiti senza i quali non è possibile trasferire la residenza. Il più importante è rappresentato dal fatto che bisogna vivere nel paese estero per almeno la metà dei giorni dell'anno.

Per trasferire la pensione all'estero l'operazione fondamentale è cambiare la residenza fiscale. Senza questo fondamentale passaggio non è possibile pagare le tasse locali, ossia applicare il regime fiscale del Paese estero di nuova residenza per l'assegno previdenziale erogato da un ente pensionistico italiano.

Il possesso di un immobile in Italia non rappresenta un ostacolo, purché la residenza fiscale sia stabilita nel Paese nel quale si vogliono pagare le tasse, in cui viverci per almeno 183 giorni l'anno. Occorrerà, tuttavia, anche iscriversi all'AIRE (Anagrafe degli italiani residenti all'estero) e chiedere al proprio istituto di previdenza (ad esempio l'INPS) di trasferire la pensione sulla banca estera che si sceglie.

Anche dopo lo spostamento della pensione su una banca estera si continueranno a pagare le tasse in Italia e l'istituto previdenziale continuerà a versare la sola pensione netta fino a quando non risulterà formalizzato il trasferimento della residenza fiscale nello stato estero.

Soltanto dopo il trasferimento della residenza fiscale l'INPS pagherà la pensione lorda, mentre la tassazione effettiva sarà applicata in base alle nuove regole del Paese estero.

SPID gratis per tutti i dipendenti pubblici

Il servizio sarà erogato dal provider Lepida, che ha vinto il relativo bando, pubblicato nei mesi scorsi dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il protocollo d'intesa siglato prevede che i singoli enti interessati dovranno prima richiedere all'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) una verifica dei propri sistemi di assegnazione e gestione credenziali: in caso di esito positivo, ogni dipendente potrà usare tali accessi personali per richiedere a Lepida l'attivazione dello SPID, senza costi e senza altri passaggi.

Il fornitore offrirà anche supporto professionale e tecnologico per garantire la realizzazione dell'iniziativa.

Tutti i gestori accreditati al rilascio di identità digitali SPID forniranno gratis ai cittadini identità digitali con credenziali di livello 1 e 2 (per la fase finale di riconoscimento, in alcuni casi è previsto il versamento di un contributo mentre in altri la procedura resta comunque gratuita).

Ricordiamo che lo SPID può avere vari livelli:

- livello 1 consente l'accesso ai servizi online attraverso nome utente e password scelti dall'utente;
- livello 2, prevede l'accesso attraverso nome utente e password più codice OTP (one time password) inviato via SMS o generato dalla App, del gestore;
- livello 3 prevede ulteriori soluzioni di sicurezza ed eventuali dispositivi fisici (smart card) erogati dal gestore dell'identità.
- livello professionale è invece un servizio in genere a pagamento e prevede ulteriori funzionalità.

Inoltre, l'AGID ha adottato una determinazione (51/2022) che prevede la possibilità per i minori da 5 a 17 anni di avere, sotto la supervisione dei genitori, una identità SPID di cui fare uso per i rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Nell'annunciare le proprie Linee Guida, l'AGID è stata chiara sul fatto che, almeno fino al termine del periodo sperimentale, fissato al 30 giugno 2023, i minori tra 5 e 13 anni potranno utilizzare lo SPID soltanto sui servizi online erogati dagli istituti scolastici.

Almeno in questa prima fase, insomma, l'accesso sarà cautelativamente limitato alle fasce più giovani, laddove la cultura della sicurezza informatica non è ancora sufficientemente matura ed occorre una "safe zone" in grado di tutelare i dati e fungere da palestra di apprendimento. Il servizio che più di ogni altro potrà interessare questa fascia di età sarà dunque l'accesso al Registro Elettronico, dove l'attività dello studente è archiviata e dove possibile avere piena consapevolezza del tracciamento delle attività scolastiche durante il proprio intero percorso.

Successivamente l'utilità viene estesa anche ad altre funzioni, iniziando a trasformare lo SPID in quel canale di dialogo tra cittadino e PA che, con l'approdo ai 18 anni, diventa qualcosa di irrinunciabile.

Occorre ricordare che lo SPID per i ragazzi tra 14 e 17 anni, si apre già a servizi quali quelli dell'INPS (dove non ci sono certo soltanto informazioni relative alla pensione), al Fascicolo Sanitario Elettronico (per poter accedere ai dati relativi alla propria salute, esami del sangue e altro ancora) o a servizi come il saldo punti patente sul Portale dell'Automobilista (valido a questa età per i ciclomotori). Infine, lo SPID per minorenni potrà essere anche regolarmente utilizzato per l'iscrizione ad ogni nuovo ciclo scolastico: ciò che oggi viene fatto con lo SPID dei genitori potrà essere portato avanti direttamente dal minore ed avallato quindi, sempre tramite SPID, da chi ne esercita potestà genitoriale.

La richiesta dello SPID per i minorenni potrà essere effettuata dai genitori (o chi ne esercita responsabilità genitoriale) utilizzando il proprio stesso SPID, La richiesta va inoltrata a uno degli Identity Provider (IdP) autorizzati, tra i quali Aruba.

In questa prima fase l'identità del minore è strettamente ricollegata a quella dei maggiorenni responsabili. L'identificazione avviene dunque in modo congiunto ed il minore non è costretto a fornire un numero poiché potrà far fede quello del genitore. Un apposito codice di verifica consentirà di stabilire in modo inoppugnabile il legame tra minorenni e maggiorenni, sancendo il definitivo connubio tra i due SPID ed il consenso da parte del minore alla richiesta di autorizzazione al genitore. L'IdP associa ai dati del genitore il codice di verifica per il quale è stato fornito il consenso al rilascio dell'identità e i dati identificativi del minore forniti dal genitore", spiega il Team Digitale AGID: "L'IdP consegna al genitore il codice di verifica affinché lo stesso sia messo a disposizione del minore che lo utilizza per effettuare il processo di rilascio dell'identità digitale, previa verifica dell'identità personale e acquisizione del consenso al trattamento dei dati personali anche da parte del minore che ha compiuto almeno quattordici anni".

E continua: "Ogni qualvolta il minore avrà accesso ad un servizio, il genitore riceverà una notifica e potrà verificare che sia tutto regolare: ai genitori la responsabilità di verificare che i figli facciano buon uso delle proprie credenziali. Una volta raggiunti i 18 anni e maturata quindi l'età adulta, i figli potranno decidere il da farsi: potranno revocare in toto l'identità digitale per aprirne una nuova, oppure potranno rinnovarla sapendo che i genitori si vedranno in ogni caso estromessi dal controllo dell'identità stessa". Il legame cessa al compimento dei 18 anni.

tratto da: Siulp Collegamento Flash numero 47/2022 del 12 Novembre 2022

Sede legale e redazione: via Vicenza 26 – 00185 – Roma - tel. 06-4455213 email: nazionale@siulp.it
Direttore Responsabile Felice Romano Stampato in proprio Iscr. Trib. Roma n.397/99 Iscr. ROC n.1123