

NOTIZIARIO N. 49 - 27 NOVEMBRE 2020

	FINANZA AGEVOLATA IN PILLOLE	WEBINAR GIOVEDÌ 3 DICEMBRE ORE 14.30 – 15.30
---	---	---

pag. 3

AFFARI GENERALI

- ◆ Convenzione Confimi Industria - SIAE proroga al 31/12/2021.

pag. 4

AMBIENTE E SICUREZZA

- ◆ Durata e termine dell'isolamento e della quarantena per Covid-19: importanti indicazioni del Ministero della Salute.
- ◆ Sicurezza sul lavoro, aggiornamento del Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/08).

pag. 5

pag. 8

SINDACALE E PREVIDENZIALE



Tutele, prevenzione e contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo: guida elaborata dalle consigliere di parità dell'Emilia-Romagna con l'Ispettorato Interregionale del Lavoro del nord-est.

pag. 9



Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro che non richiedono gli ammortizzatori sociali Covid-19: fac-simile della dichiarazione sostitutiva da inviare all'INPS.

pag. 10

- ◆ Congedo Covid-19: ulteriori "istruzioni amministrative" INPS sulla disciplina applicabile anche: 1) nei casi di quarantena del figlio disposta per "contatto" avvenuto all'esterno del plesso scolastico; 2) nelle ipotesi di sospensione dell'attività didattica in presenza.
- ◆ Orario di lavoro rimodulato per mutate esigenze organizzative e produttive o per favorire la ricollocazione dei lavoratori: faq ANPAL sul «fondo nuove competenze».

pag. 12

pag. 19



Esonero contributivo previsto per le: 1) assunzioni a tempo indeterminato; 2) trasformazioni dei rapporti a termine; 3) assunzioni a tempo determinato e stagionali nei settori turismo e termale, effettuate dal 15 agosto al 31 dicembre 2020: istruzioni INPS.

pag. 37

- ◆ "SARE": sospesi, dalle 17:00 del 3 dicembre alle 20:00 del 7 dicembre 2020, i servizi erogati dal portale "Lavoroperte" (predisposizione e invio telematico delle comunicazioni obbligatorie).
- ◆ Licenziamento (durante il periodo dell'attuale divieto) effettuato a seguito di un accordo collettivo aziendale e accesso alla NASpI: ulteriori chiarimenti INPS.
- ◆ Tfr - indice di rivalutazione di ottobre 2020.

pag. 50

pag. 52

pag. 55



FINANZA AGEVOLATA IN PILLOLE

WEBINAR

GIOVEDÌ 3 DICEMBRE

ORE 14.30 – 15.30

CREDITO D'IMPOSTA 2020

- BENI STRUMENTALI
- R&S DESIGN INNOVAZIONE

Ne parleremo con **FEDERICA TAGLIAZUCCHI** di **Corporate Studio** che illustrerà:

- ✓ spese ammissibili
- ✓ ammontare dell'agevolazione
- ✓ modalità di fruizione

Ore 15.15 **QUESTION TIME**

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

da inviare entro **mercoledì 2 dicembre** alla mail ceccarelli@confimiromagna.it

Nome _____ Cognome _____

Azienda _____

Indirizzo _____ Tel. _____

E-mail alla quale invieremo il link di collegamento _____

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.

Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito www.confimiromagna.it/privacy-policy

In collaborazione con



CONVENZIONE CONFIMI INDUSTRIA - SIAE PROROGA AL 31/12/2021

Segnaliamo alle aziende interessate che la convenzione siglata da CONFIMI INDUSTRIA con SIAE (Società Italiana degli Autori ed Editori) relativa alla “Musica d’ambiente in esercizi commerciali ed artigiani”, in scadenza al 31/12/2020, alla luce del contesto emergenziale dell’ultimo anno che ha rallentato le trattative per il rinnovo degli accordi con le Associazioni, è stata prorogata al **31 dicembre 2021**.

La proroga riguarda esclusivamente la disciplina normativa e tariffaria prevista negli accordi. Sono invece confermate le ordinarie scadenze dei pagamenti in base alle diverse tipologie di utilizzazione.

In merito agli adeguamenti ISTAT, le tariffe per diritti di esecuzione musicale rimarranno invariate per l’anno 2021.

**DURATA E TERMINE DELL'ISOLAMENTO E DELLA QUARANTENA PER COVID-19: IMPORTANTI
INDICAZIONI DEL MINISTERO DELLA SALUTE**

Con l'acclusa circolare del 12 ottobre scorso, il Ministero della Salute ha fornito indicazioni riguardo la durata e il termine dei periodi di isolamento e quarantena, e chiarito in particolare che:

- l'**isolamento** dei casi di documentata infezione da SARS-CoV-2 si riferisce alla separazione delle persone infette dal resto della comunità per la durata del periodo di contagiosità, in ambiente e condizioni tali da prevenire la trasmissione dell'infezione.
- la **quarantena**, invece, concerne la restrizione dei movimenti di persone sane per la durata del periodo di incubazione, ma che potrebbero essere state esposte ad un agente infettivo o ad una malattia contagiosa, con l'obiettivo di monitorare l'eventuale comparsa di sintomi e identificare tempestivamente nuovi casi.

Inoltre, il dicastero ha chiarito l'iter da seguire in relazione ai:

⇒ **Casi positivi asintomatici**

Le persone asintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 possono rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test).

⇒ **Casi positivi sintomatici**

Le persone sintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 possono rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test).

⇒ **Casi positivi a lungo termine**

Le persone che, pur non presentando più sintomi, continuano a risultare positive al test molecolare per SARS-CoV-2, in caso di assenza di sintomatologia da almeno una settimana, potranno interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi. Questo criterio potrà essere modulato dalle autorità sanitarie d'intesa con esperti clinici e microbiologi/virologi, tenendo conto dello stato immunitario delle persone interessate (esempio: pazienti immunodepressi).

⇒ **Contatti stretti asintomatici**

I contatti stretti di casi con infezione da SARS-CoV-2 confermati e identificati dalle autorità sanitarie, devono osservare:

un periodo di quarantena di 14 giorni dall'ultima esposizione al caso oppure un periodo di quarantena di 10 giorni dall'ultima esposizione con un test antigenico o molecolare negativo effettuato il decimo giorno.

Dott. Federico Marangoni



0544/280214 (diretto)



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it



Ministero della Salute

DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA
DIREZIONE GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE SANITARIA

OGGETTO: COVID-19: indicazioni per la durata ed il termine dell'isolamento e della quarantena.

Si fa seguito alle sotto citate note Circolari contenenti, tra l'altro, indicazioni sui criteri per porre fine all'isolamento o alla quarantena in relazione all'infezione da SARS-CoV-2:

- n. 6607 del 29 febbraio 2020 (avente per oggetto "Parere del Consiglio Superiore di Sanità: definizione di Paziente guarito da COVID-19 e di paziente che ha eliminato il virus SARS-CoV-2");
- n. 11715 del 3 aprile 2020 (avente per oggetto "Pandemia di COVID-19 – Aggiornamento delle indicazioni sui test diagnostici e sui criteri da adottare nella determinazione delle priorità. Aggiornamento delle indicazioni relative alla diagnosi di laboratorio");
- n. 18584 del 29 maggio 2020 (avente per oggetto "Ricerca e gestione dei contatti di casi COVID-19 (Contact tracing) ed App Immuni");
- n. 30847 del 24 settembre 2020 (avente per oggetto "Riapertura delle scuole. Attestati di guarigione da COVID-19 o da patologia diversa da COVID-19 per alunni/personale scolastico con sospetta infezione da SARS-CoV-2").

L'**isolamento** dei casi di documentata infezione da SARS-CoV-2 si riferisce alla separazione delle persone infette dal resto della comunità per la durata del periodo di contagiosità, in ambiente e condizioni tali da prevenire la trasmissione dell'infezione.

La **quarantena**, invece, si riferisce alla restrizione dei movimenti di persone sane per la durata del periodo di incubazione, ma che potrebbero essere state esposte ad un agente infettivo o ad una malattia contagiosa, con l'obiettivo di monitorare l'eventuale comparsa di sintomi e identificare tempestivamente nuovi casi.

In considerazione dell'evoluzione della situazione epidemiologica, delle nuove evidenze scientifiche, delle indicazioni provenienti da alcuni organismi internazionali (OMS ed ECDC) e del parere formulato dal Comitato Tecnico Scientifico in data 11 ottobre 2020, si è ritenuta una nuova valutazione relativa a quanto in oggetto precisato:

Casi positivi asintomatici

Le persone asintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 possono rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test).

Casi positivi sintomatici

Le persone sintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 possono rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi (non considerando anosmia e ageusia/disgeusia che possono avere prolungata persistenza nel tempo) accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test).

Casi positivi a lungo termine

Le persone che, pur non presentando più sintomi, continuano a risultare positive al test molecolare per SARS-CoV-2, in caso di assenza di sintomatologia (fatta eccezione per ageusia/disgeusia e anosmia che possono perdurare per diverso tempo dopo la guarigione) da almeno una settimana, potranno interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi. Questo criterio potrà essere modulato dalle autorità sanitarie d'intesa con esperti clinici e microbiologi/virologi, tenendo conto dello stato immunitario delle persone interessate (nei pazienti immunodepressi il periodo di contagiosità può essere prolungato).

Contatti stretti asintomatici

I contatti stretti di casi con infezione da SARS-CoV-2 confermati e identificati dalle autorità sanitarie, devono osservare:

- un periodo di quarantena di 14 giorni dall'ultima esposizione al caso; oppure
- un periodo di quarantena di 10 giorni dall'ultima esposizione con un test antigenico o molecolare negativo effettuato il decimo giorno.

Si raccomanda di:

- eseguire il test molecolare a fine quarantena a tutte le persone che vivono o entrano in contatto regolarmente con soggetti fragili e/o a rischio di complicanze;
- prevedere accessi al test differenziati per i bambini;
- non prevedere quarantena né l'esecuzione di test diagnostici nei contatti stretti di contatti stretti di caso (ovvero non vi sia stato nessun contatto diretto con il caso confermato), a meno che il contatto stretto del caso non risulti successivamente positivo ad eventuali test diagnostici o nel caso in cui, in base al giudizio delle autorità sanitarie, si renda opportuno uno screening di comunità
- promuovere l'uso della App Immuni per supportare le attività di *contact tracing*.

II DIRETTORE GENERALE

**f.to Dott. Giovanni Rezza*

*"firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d. Lgs. N. 39/1993"

SICUREZZA SUL LAVORO, AGGIORNAMENTO DEL TESTO UNICO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (D.LGS. 81/08)

È stato pubblicato, sul sito dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, il Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza aggiornato a novembre 2020. A causa del prolungarsi dell'emergenza sanitaria, il Decreto Ristori bis (Decreto-legge 9 novembre 2020 n.149) ha infatti introdotto una nuova modifica al Decreto Legislativo 81/08 in materia di rischio biologico. In particolare, l'articolo 17 del Decreto Legge 9 novembre 2020 n. 149 modifica il Decreto Legislativo 81/08, sostituendo gli allegati XLVII e XLVIII con due nuovi allegati. Tuttavia, quelle citate non sono gli unici aggiornamenti al Testo Unico in materia di salute e sicurezza.

Di seguito un elenco delle principali modifiche apportate con l'ultima revisione:

- Sono stati Inseriti gli interpelli n. 1 del 23/01/2020 e n. 2 del 20/02/2020;
- E' stata inserita la lettera circolare prot. 11056 del 31/03/2020 del Ministero della Salute sulla proroga al 31/07/2020 dei termini previsti dall'art. 40, comma 1;
- E' stata inserita la lettera circolare del 29/04/2020 prot. 14915 del Ministero della Salute contenente indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività;
- E' stato modificato l'allegato XXXVIII ai sensi del Decreto Interministeriale del 02.05.2020, pubblicato nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in data 13 maggio 2020;
- Sono stati modificati l'art. 242, comma 6, e gli allegati XLII e XLIII, ai sensi del D.Lgs. 1 giugno 2020, n. 44 (pubblicato sulla G.U. 09/06/2020, n. 145, entrato in vigore il 24/06/2020);
- E' stato modificato l'art. 180, comma 3, ai sensi del Decreto Legislativo 31 luglio 2020, n. 101 (pubblicato sul S.O. n. 29, alla G.U. 12/08/2020, n. 201, in vigore dal 27/08/2020);
- E' stato inserito il Decreto 7 agosto 2020 - Abilitazione alla conduzione di generatori di vapore;
- E' stata inserita la circolare n. 13 del 04/09/2020, congiunta tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero della Salute riguardante chiarimenti sulla circolare del 29/04/2020 sui lavoratori fragili e Covid-19;
- E' stato sostituito il Decreto Direttoriale n. 57 del 18 settembre 2019 con il Decreto Direttoriale n. 6 del 14 febbraio 2020 - Ventitreesimo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'art. 71 comma 11;
- E' stato modificato l'allegato XLVI ai sensi del Decreto Legge 7 ottobre 2020, n. 125 (pubblicato in G.U. 07/10/2020, n. 248, in vigore dal 08/10/2020);
- E' stata inserita la lettera circolare dell'INL del 23/10/2020 prot. 3395 riguardo il Decreto n. 94 del 7 agosto 2020 in materia di abilitazione alla conduzione di generatori di vapore.

La nuova versione del Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza è consultabile al seguente link:<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Documents/TU%2081-08%20-%20Ed.%20Novembre%202020.pdf>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214 (diretto)



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

TUTELE, PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO: GUIDA ELABORATA DALLE CONSIGLIERE DI PARITÀ DELL'EMILIA-ROMAGNA CON L'ISPETTORATO INTERREGIONALE DEL LAVORO DEL NORD-EST

Il 25 novembre scorso, **“Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne”**, l'Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est - che include anche gli ITL della nostra regione - ha colto l'occasione per pubblicare l'elaborato di un gruppo di studio costituito in collaborazione con la Consigliera Regionale di parità, gli Ispettorati Territoriali del Lavoro e la rete delle Consigliere Provinciali di parità dell'Emilia Romagna.

La guida di consultazione - accessibile al link <http://www.confimiromagna.it/wp-content/uploads/2020/11/INL-2020-NOVEMBRE-25-DONNE.pdf> - è suddivisa in cinque sezioni, che si è invitati *“a leggere in sequenza”* per scoprire il ruolo dei vari soggetti abilitati a intervenire, le funzioni conciliative e di controllo che possono essere attivate, le fattispecie discriminatorie rilevanti amministrativamente e penalmente, alcuni esempi di casi pratici per imparare a riconoscere il fenomeno.

Il confronto con le Consigliere *“ha fatto emergere che la discriminazione di genere rappresenta una realtà in determinati contesti produttivi, costituendo un fenomeno strutturale che ha radici culturali profonde e che, in quanto tale, necessita di interventi costanti e integrati tra vari soggetti”*.

Per tali ragioni è stato pensato *“questo primo strumento, che sarà accompagnato da iniziative formative ed eventi divulgativi al fine di raggiungere il maggior numero possibile di soggetti, grazie alle nuove forme di comunicazione offerte dal web e che tutti abbiamo imparato ad usare durante l'emergenza sanitaria causata dal Covid 19.”*

In questo scenario *“l'Ispettorato, quale organo di tutela, si propone come principale interlocutore di coloro che ritengono di subire nei luoghi di lavoro un trattamento non conforme alla normativa di legge e del CCNL.”*

ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER I DATORI DI LAVORO CHE NON RICHIEDONO GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19: FAC-SIMILE DELLA DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DA INVIARE ALL'INPS

L'art. 3 del d.l. 14/08/20, n. 104 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020) - recante *“Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia”* e convertito, con modificazioni, dalla legge 13/10/20, n. 126 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 43/2020) - ha previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedano ulteriori trattamenti di cassa integrazione riconosciuti secondo la disciplina posta in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19; l'INPS:

- con la circolare n. 105 del 18 settembre 2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 40/2020), ha diramato le prime indicazioni per la sua gestione;

- con il messaggio 13/11/20, n. 4254 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 48/2020), ha:

- 1) fatto presente che l'efficacia delle disposizioni di cui all'art. 3 è subordinata, ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea;
- 2) reso noto che *“il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha notificato alla Commissione europea, in data 28 ottobre 2020, il regime di aiuti di Stato e che il predetto aiuto è stato approvato con decisione C (2020) 7926 finale del 10 novembre 2020”*;
- 3) fornito le indicazioni operative per la richiesta di autorizzazione e per la corretta esposizione dei dati nel flusso Uniemens;
- 4) stabilito che, per ottenerlo, i datori di lavoro devono inoltrargli, tramite la funzionalità *“Contatti”* del Cassetto previdenziale alla voce *“Assunzioni agevolate e sgravi – Sgravio Art. 3 del DL 14 agosto 2020, n. 104”*, un'istanza di attribuzione del codice di autorizzazione *“2Q”*, che assume il nuovo significato di *“Azienda beneficiaria dello sgravio art.3 DL 104/2020”*, **nella quale autocertificano:**
 - le ore di integrazione salariale fruita dai lavoratori nei mesi di maggio e giugno 2020 riguardanti la medesima matricola;
 - la retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate;
 - la contribuzione piena a carico del datore di lavoro calcolata sulla retribuzione di cui al punto precedente;
 - l'importo dell'esonero.

Di conseguenza, qui sotto pubblichiamo un fac-simile che i datori di lavoro aventi la gestione degli adempimenti inerenti il personale dipendente presso API SERVIZI s.r.l. dovranno inoltrare compilato al funzionario di riferimento, al fine di assolvere al relativo obbligo.

DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITÀ EX ART. 47 DEL D.P.R. N. 445/2000

Io sottoscritta/o _____, C.F. _____, nata/o a _____ () il _____, residente a _____ () in Via _____ n. __, CARTA D'IDENTITA' n. _____ (di cui allego copia), Legale rappresentante della _____ (di seguito indicata anche "Società"), sede legale in _____ (), Via _____ n. __, matricola INPS n. _____

CONSAPEVOLE DELLA RESPONSABILITÀ PENALE PREVISTA DALL'ART. 76 DEL D.P.R. 445/2000 PER LE IPOTESI DI FALSITÀ IN ATTI E DICHIARAZIONI MENDACI IVI INDICATE

IN APPLICAZIONE DI QUANTO RICHIESTO AI DATORI DI LAVORO DAL MESSAGGIO INPS 13/11/20, N. 4254, AL FINE DI FRUIRE DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO PREVISTO DALL'ART. 3 DEL D.L. 14/08/20, N. 104, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE 10/10/20, N. 126

DICHIARO CHE

- le ore di integrazione salariale complessivamente fruite nei mesi di maggio e giugno 2020 dai dipendenti della Società sono n. _____;
- la retribuzione globale che sarebbe spettata ai citati dipendenti per le ore di lavoro non prestate a maggio e giugno 2020 ammonta a € _____;
- la contribuzione piena a carico del datore di lavoro calcolata sulla suddetta retribuzione è pari a € _____;
- l'importo dell'esonero spettante ex art. 3 del d.l. n. 104/2020 è, quindi, di € _____.

_____ (Luogo e data)

FIRMA

ALLEGATO: COPIA DELLA CARTA D'IDENTITA' (IN CORSO DI VALIDITA')

CONGEDO COVID-19: ULTERIORI “ISTRUZIONI AMMINISTRATIVE” INPS SULLA DISCIPLINA APPLICABILE ANCHE: 1) NEI CASI DI QUARANTENA DEL FIGLIO DISPOSTA PER “CONTATTO” AVVENUTO ALL’ESTERNO DEL PLESSO SCOLASTICO; 2) NELLE IPOTESI DI SOSPENSIONE DELL’ATTIVITÀ DIDATTICA IN PRESENZA

L’art. 5 del decreto-legge 08/09/2020, n. 111 (*) - recante “Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l’avvio dell’anno scolastico, connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19” e in vigore dal 9 settembre 2020 - ha introdotto, a favore dei genitori lavoratori dipendenti, un congedo indennizzato pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto per il “congedo di maternità”, da utilizzare per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, in corrispondenza del periodo di quarantena del figlio convivente e minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione dell’ASL territorialmente competente “a seguito di contatto verificatosi all’interno del plesso scolastico” (c.d. congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 42 e n. 38 del 2020).

Tale congedo può essere fruito:

- nei casi in cui i genitori non possano lavorare in modalità agile ^[1] e comunque in alternativa a tale tipologia di svolgimento dell’attività;
- da uno solo dei genitori conviventi con il figlio oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per periodi di quarantena scolastica dei figli ricompresi tra il 9 settembre 2020 e il 31 dicembre 2020.

La legge 13/10/2020, n. 126 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 43/2020), di conversione del d.l. 14/08/2020, n. 104 (il cosiddetto «decreto agosto» - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020) ha:

- abrogato il d.l. n. 111/2020, “ferma restando la validità degli atti e dei provvedimenti adottati e fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base del decreto stesso”;
- introdotto, dal 14 ottobre 2020, l’art. 21-bis nel d.l. n. 104/2020 (**), che, al comma 3, dispone la **nuova disciplina del congedo straordinario per quarantena scolastica**. In particolare, è stata prevista la possibilità di utilizzare il congedo, in alternativa al lavoro in modalità agile, anche nelle ipotesi in cui il contatto sia avvenuto in luoghi diversi dal plesso scolastico, come sotto specificato.

L’art. 22 del decreto-legge 28/10/2020, n. 137, vigente dal 29 ottobre 2020 (il cosiddetto «decreto ristori» - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020), ha **modificato l’art. 21-bis del d.l. n. 104/2020** (**)

- e:
- a) elevato fino a 16 anni l’età del figlio per il quale il genitore lavoratore dipendente può svolgere la propria prestazione in modalità agile, per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena disposta per il figlio stesso (comma 1);

^[1] Al fine “di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”, la legge 22 maggio 2017, n. 81 ha introdotto e disciplinato il “lavoro agile” (cd smart working) quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, comma 1).

- b) riconosciuto ai genitori dei figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni la facoltà di astenersi dal lavoro senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro (comma 3). In quest'ultimo caso i genitori devono presentare la domanda di congedo direttamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS.

Il d.l. n. 137/2020 ha inoltre ampliato la possibilità di avvalersi del congedo di cui al citato art. 21-bis (sempre nei casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione in modalità agile e in alternativa a tale modalità), prevedendone la fruizione anche nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14 (comma 3).

In attuazione delle novità introdotte dalle norme sopra descritte e ferma restando la validità di quanto già riportato nella circolare 02/10/20, n. 116 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 42/2020), con la circolare 20/11/20, n. 132 l'INPS ha diramato le seguenti, ulteriori istruzioni amministrative in merito alle modalità di fruizione del congedo COVID-19 per la quarantena scolastica dei figli e per sospensione dell'attività didattica dei figli in presenza da parte dei lavoratori dipendenti del settore privato.

Con una futura circolare l'INPS fornirà indicazioni relative al congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, ex art. 13 del decreto-legge 09/11/20, n. 149 (il cosiddetto «decreto ristori bis» - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 47/2020), vigente dalla stessa data e riconosciuto a favore dei genitori lavoratori dipendenti per i periodi di sospensione dell'attività didattica indicati nell'Ordinanza del Ministero della Salute adottata ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 3 novembre 2020 (riportato sul citato Notiziario).

Ampliamento dei casi in cui è possibile fruire del congedo COVID-19 per quarantena scolastica del figlio e introduzione della possibilità di avvalersi del congedo per sospensione dell'attività didattica del figlio in presenza

L'art. 21-bis del d.l. n. 104/2020 introduce la possibilità di fruire del congedo COVID-19 per quarantena del figlio minore di anni 14, in alternativa allo svolgimento del lavoro in modalità agile, oltre che nel caso di contatto avvenuto all'interno del plesso scolastico, anche nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Per poter fruire del congedo anche negli ulteriori casi di contatto sopra descritti, resta ferma la necessità che la quarantena sia stata disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente.

Il congedo per quarantena disposto per contatto verificatosi nei luoghi sopra individuati, diversi dal plesso scolastico, potrà essere fruito solo a partire dal giorno 14 ottobre 2020, data di entrata in vigore della citata legge n. 126/2020.

Pertanto, anche a fronte di provvedimenti di quarantena disposti prima di tale data, i richiedenti possono accedere al congedo, con riconoscimento del relativo indennizzo, solo a partire dal 14 ottobre 2020.

Come già indicato, il novellato art. 21-bis del decreto-legge n. 104/2020 introduce inoltre la possibilità, per i lavoratori dipendenti, di avvalersi del congedo COVID-19 per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14.

Per poter fruire del congedo è necessario che la sospensione dell'attività didattica in presenza sia stata disposta con un provvedimento, adottato a livello nazionale, regionale, provinciale, comunale o dalle singole strutture scolastiche.

Il congedo per sospensione dell'attività didattica in presenza può essere fruito solo a partire dal 29 ottobre 2020, data di entrata in vigore del d.l. n. 137/2020. Pertanto, i richiedenti possono accedervi, con riconoscimento del relativo indennizzo, solo per i giorni di congedo fruiti a partire da tale data.

Eventuali ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti di diniego delle domande di congedo COVID-19 per quarantena scolastica del figlio ovvero per sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso sono presi in carico dalle Strutture territoriali competenti dell'INPS e riesaminati in autotutela, sulla base delle istruzioni sopra fornite.

Pertanto, anche gli eventuali ricorsi già presentati presso il Comitato Provinciale di cui all'art. 46 della legge 9/03/1989, n. 88, sono definiti dalla Struttura territorialmente competente in autotutela.

Resta ferma la possibilità per il cittadino del ricorso all'Autorità giudiziaria.

Compatibilità con l'altro genitore del congedo COVID-19 per quarantena scolastica del figlio e per sospensione dell'attività didattica del figlio in presenza

Il comma 5 del dell'art. 21-bis del decreto-legge n. 104/2020 ha confermato l'incompatibilità del congedo con:

- il contemporaneo svolgimento - da parte dell'altro genitore - di lavoro in modalità agile, anche ad altro titolo rispetto a quello previsto per la quarantena scolastica del figlio minore di anni 14 ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 21-bis;
- la contemporanea fruizione - da parte dell'altro genitore - del congedo per quarantena scolastica del figlio ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso di cui al comma 3 dell'art. 21-bis;
- il mancato svolgimento di attività lavorativa da parte dell'altro genitore.

Nel medesimo comma 5 è stata altresì introdotta la possibilità di fruire contemporaneamente del congedo per quarantena scolastica del figlio ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso da parte dell'altro genitore che *“sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3”*.

Pertanto, fermo restando il presupposto della necessaria sussistenza della convivenza del figlio con il genitore richiedente il congedo, se un genitore fruisce del congedo per quarantena scolastica del figlio ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso, l'altro genitore non potrà fruire negli stessi giorni delle misure di cui trattasi per quel figlio, ma potrà fruirne per altro figlio avuto da un altro rapporto, purché il genitore dell'altro figlio non stia a sua volta fruendo di congedo o lavoro agile per quarantena del figlio ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso.

In relazione alle disposizioni in materia di prestazione di lavoro in modalità agile di cui all'art. 39 del d.l. 17/03/2020, n. 18 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020), convertito, con modificazioni, dalla legge 24/04/2020, n. 27 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 25/2020), nonché alla novità normativa introdotta dall'art. 21-ter del d.l. n. 104/2020 sul lavoro agile per genitori di figli con disabilità ^[2], si precisa che la fruizione del congedo di cui al comma 3 dell'art. 21-bis del medesimo decreto - come modificato dall'art. 22 del decreto-legge n. 137/2020 - è compatibile con il contemporaneo svolgimento, da parte dell'altro genitore, di attività di lavoro in modalità agile per altro figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge 5/02/1992, n. 104.

Restano valide le indicazioni fornite nei paragrafi *“Situazioni di compatibilità del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli”* e *“Situazioni di incompatibilità del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli”* della circolare INPS n. 116/2020 in tema di compatibilità/incompatibilità (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 42/2020, pagine 35-37).

Modalità di presentazione della domanda

Come già precisato nella circolare n. 116/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 42/2020), la domanda di congedo per quarantena scolastica del figlio convivente deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- tramite il portale web, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di SPID, CIE, CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito www.inps.it. Si ricorda, che a decorrere dall'1 ottobre 2020 l'Istituto non rilascia più nuovi PIN;
- tramite il Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite i Patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

L'applicazione è stata aggiornata per recepire l'estensione del congedo di quarantena scolastica del figlio convivente disposta dalla Dipartimento di prevenzione della ASL a seguito di contatto verificatosi nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o di attività motoria in

^[2] **Art. 21-ter del d.l. n. 104/2020, convertito in legge n. 126/2020**

«Fino al 30 giugno 2021, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.»

strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati e all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Saranno successivamente fornite le indicazioni per la presentazione della domanda di congedo per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente. A tal proposito si specifica che la domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, ma comunque decorrenti dal 29 ottobre 2020.

La domanda di congedo COVID-19 per quarantena scolastica del figlio può essere presentata anche senza compilare i campi relativi agli elementi identificativi del provvedimento, selezionando l'apposita dichiarazione: *"Mi impegno a comunicare alla Struttura INPS territorialmente competente, entro trenta giorni dalla data della presente domanda, i dati del provvedimento richiesti nel punto precedente, a pena di reiezione"*.

La procedura consente l'allegazione di tutta la documentazione che il genitore dovesse ritenere utile all'identificazione del provvedimento di quarantena disposto dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente.

Istruzioni contabili

omissis

(*) Art. 5 del d.l. n. 111/2020 (abrogato, dal 14 ottobre 2020, dalla legge n. 126/2020)

1. Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.

2. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui al comma 1, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.

3. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 2 è riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 6, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

4. Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1 o 2, ovvero svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure.

5. Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 6, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.

6. Il beneficio di cui ai commi da 2 a 5 è riconosciuto nel limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

7. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui ai commi da 2 a 5, è autorizzata la spesa di 1,5 milioni di euro per l'anno 2020.

8. Agli oneri derivanti dai commi 6 e 7 pari a 51,5 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 22-ter, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni.

9. Le Amministrazioni pubbliche provvedono alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.



() Art. 21 bis del d.l. n. 104/2020, convertito in legge n. 126/2020**

Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici

Testo vigente dal 14/10/20 al 28/10/2020	Testo in vigore dal 29/10/2020
1. Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati. 2. È altresì possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche. 3. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui ai commi 1 e 2, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico. 4. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 3 è riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del	1. Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni sedici, disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni sedici. 2. È altresì possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche. 3. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui ai commi 1 e 2, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. 4. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 3 è riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del

comma 7, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

5. Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3, o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3.

6. Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 7, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.

7. Il beneficio di cui ai commi da 3 a 6 è riconosciuto nel limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

8. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui ai commi da 3 a 6, è autorizzata la spesa di 1,5 milioni di euro per l'anno 2020.

9. Agli oneri derivanti dai commi 7 e 8, pari a 51,5 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 22-ter, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni.

10. Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

comma 7, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

5. Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3, o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3.

6. Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 7, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.

7. Il beneficio di cui ai commi da 3 a 6 è riconosciuto nel limite di spesa di **93 milioni di euro** per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

8. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui ai commi da 3 a 6, è autorizzata la spesa di **4 milioni di euro** per l'anno 2020.

9. Agli oneri derivanti dai commi 7 e 8, pari a 51,5 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 22-ter, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni.

10. Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

ORARIO DI LAVORO RIMODULATO PER MUTATE ESIGENZE ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE O PER FAVORIRE LA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI: FAQ ANPAL SUL «FONDO NUOVE COMPETENZE»

L'art. 88 del d.l. 19/05/2020, n. 34 ^(*) (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2020) - convertito, con modificazioni, in legge 17/07/2020, n. 77 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2020) - prevede che:

- «*al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per gli anni 2020 e 2021, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi*» (comma 1, primo periodo);
- «*gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato "Fondo Nuove Competenze" (di seguito definito "FNC", N.d.R.), costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), nel limite di 230 milioni di euro...*» (comma 1, secondo periodo);
- con decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle finanze, «*sono individuati criteri e modalità di applicazione della misura e di utilizzo delle risorse e per il rispetto del relativo limite di spesa*» (comma 3).

Tale ultimo decreto, datato 09/10/20: **1)** è stato pubblicato il 22 ottobre 2020 sul sito web del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 44 del 30/10/2020, pagine da 57 a 59); **2)** all'art. 4, rinvia a un apposito "Avviso" la definizione di termini e modalità per la presentazione delle istanze, nonché dei requisiti per la loro approvazione, il quale ha visto la luce con la Determina direttoriale ANPAL n. 461 del 4 novembre 2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 47 del 13/11/2020).

Di conseguenza l'ANPAL, il 23 novembre scorso, ha pubblicato sul proprio sito web le accluse "FAQ RELATIVE AI PRINCIPALI QUESITI PERVENUTI" in materia, di cui qui sotto riportiamo quelle ritenute più significative per le aziende:

- «*non è fissata una scadenza limite per la presentazione (delle domande di contributo, N.d.R.), potranno essere trasmesse le istanze fino ad esaurimento dei fondi della dotazione dell'avviso*»;
- «*i lavoratori in Cassa Integrazione o percettori di TIS (trattamenti di integrazione salariale, N.d.R.) in deroga non possono essere interessati contemporaneamente dalla Cassa o dal TIS e dal Fondo. Devono aver terminato il periodo di cassaintegrazione anche il giorno prima e poi accedere al FNC. Si conferma, quindi, la compatibilità tra l'accesso al FNC e la fruizione di trattamenti di sostegno al reddito a condizione che non riguardino lo stesso lavoratore*»;
- il Fondo Nuove Competenze è «*una "misura generale" applicabile non selettivamente, a tutte le imprese e a tutti i settori economici. Il beneficio derivante dal FNC non rientra nell'ambito degli aiuti di stato*»;

- «non è esclusa la possibilità che l'intervento venga rifinanziato»;
- «il FNC rimborsa il costo delle ore di lavoro rimodulate destinate alla frequenza di percorsi di sviluppo delle competenze e non le attività di formazione»;
- «l'Accordo deve essere siglato entro il 31/12/2020, **la formazione può iniziare anche nel 2021 e, in ogni caso, dopo l'approvazione della domanda da parte di ANPAL**»;
- «i termini di 90 e 120 giorni (dall'approvazione della domanda, entro i quali devono essere realizzati i percorsi di sviluppo delle competenze, N.d.R.), di natura non perentoria, se motivato da comprovate ragioni, potranno essere estesi previa richiesta da parte del datore di lavoro e successiva valutazione di ANPAL»;
- «il FNC finanzia il costo delle ore di lavoro dei lavoratori impegnati nella frequenza delle attività formative (retribuzione + contributi previdenziali ed assistenziali). **Non rientrano quindi tra i rimborsi i ratei di mensilità aggiuntive o TFR.**»

(*) **Art. 88 del d.l. n. 34/2020**

Fondo Nuove Competenze

1. Al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per gli anni 2020 e 2021, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi. Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato "Fondo Nuove Competenze", costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), nel limite di 230 milioni di euro a valere sul Programma Operativo Nazionale SPAO. Il predetto fondo è incrementato di ulteriori 200 milioni di euro per l'anno 2020 e di ulteriori 300 milioni di euro per l'anno 2021.

2. Alla realizzazione degli interventi di cui al comma 1 possono partecipare, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, i Programmi Operativi Nazionali e Regionali di Fondo Sociale Europeo, i Fondi Paritetici Interprofessionali costituiti ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 nonché, per le specifiche finalità, il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 che, a tal fine, potranno destinare al Fondo costituito presso l'ANPAL una quota delle risorse disponibili nell'ambito dei rispettivi bilanci.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto, sono individuati criteri e modalità di applicazione della misura e di utilizzo delle risorse e per il rispetto del relativo limite di spesa.

* * *

PROGRAMMA OPERATIVO NAZIONALE
SISTEMI DI POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE
AVVISO PUBBLICO FONDO NUOVE COMPETENZE - FNC

FAQ RELATIVE AI PRINCIPALI QUESITI PERVENUTI

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

1. Quali sono le modalità di trasmissione della domanda di istanza di contributo e quale è la scadenza di presentazione delle domande?

Le modalità di trasmissione sono riportate all'articolo 7 dell'Avviso.

Nelle more della messa a disposizione dell'applicativo, la presentazione delle istanze e delle richieste di saldo **deve avvenire tramite Posta Elettronica Certificata** all'indirizzo dedicato fondonuovecompetenze@pec.anpal.gov.it. Con successiva comunicazione saranno fornite le istruzioni operative per l'utilizzo del sistema operativo dedicato alla presentazione delle istanze. Non è fissata una scadenza limite per la presentazione, potranno essere trasmesse le istanze fino ad esaurimento dei fondi della dotazione dell'avviso.

2. Ci sono dei format da seguire per la redazione degli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro?

Non è definito un format per la redazione degli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro. Nell'articolo 1 dell'Avviso sono specificati i contenuti degli accordi collettivi, che devono essere conformi con quanto previsto dall'art. 88, comma 1, del richiamato Decreto-Legge n. 34/ 2020 dall'art. 4 del Decreto-Legge 14 agosto 2020 n. 104 e dall'art. 3 del Decreto di attuazione.

3. Ci sono dei format da seguire per la redazione del progetto per lo sviluppo delle competenze?

Non è definito un format per la redazione dei progetti di sviluppo delle competenze. Nell'articolo 1 dell'Avviso sono specificati i contenuti obbligatori dei progetti per

lo sviluppo delle competenze, in conformità con quanto previsto con l'art. 5 del Decreto di attuazione.

4. In che modo può essere presentata l'istanza da parte del Fondo Interprofessionale (modello di istanza 1, Allegato 1B dell'Avviso)?

Come previsto all'art.3, il Fondo può presentare istanza cumulativa in nome e per conto delle imprese aderenti. L'istanza cumulativa è presentata dal legale rappresentante del Fondo Interprofessionale o da un suo delegato.

All'istanza cumulativa per ciascuna azienda aderente devono essere allegati i seguenti documenti: l'accordo collettivo che deve essere stipulato e allegato per ogni impresa aderente, il progetto formativo, l'elenco dei lavoratori coinvolti.

5. L'istanza di contributo può essere fatta da aziende parzialmente o interamente partecipate da Enti Pubblici?

No, non è possibile. Come previsto all'art. 1, possono presentare istanza tutti i datori di lavoro privati che abbiano stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 88, comma 1 del Decreto Legge 34/2020.

6. “Datore di lavoro” o “impresa”? Ossia possono partecipare al bando, ad esempio, anche associazioni che non hanno natura di impresa?

Come previsto dall'art. 1 dell'Avviso, possono partecipare tutti i datori di lavoro privati che hanno dipendenti e che applicano il CCNL.

7. È possibile presentare un'istanza cumulativa nel caso in cui le imprese siano aggregate in un contratto di rete?

Sì, le imprese aggregate in un contratto di rete possono presentare istanza cumulativa in quanto nel contratto di rete due o più imprese si obbligano ad esercitare in comune una o più attività economiche rientranti nei rispettivi oggetti sociali allo scopo di accrescere la reciproca capacità innovativa e la competitività sul mercato (art. 3, co. 4 ter, D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito con L. 9 aprile 2009, n. 33).

- 8. In qualità di consulente del lavoro posso inoltrare le domande per le aziende da me gestite, ovviamente con apposita delega firmata? Devo chiedere un'iscrizione come intermediario?**

La delega può essere rilasciata a ogni soggetto individuato dal rappresentante legale, nelle forme semplificate di cui al DPR 445/2000 (sottoscrizione del legale rappresentante con allegazione del documento di identità di questi).

- 9. Si chiedono informazioni in merito alle tempistiche: in nessun punto viene indicato se si intendono giorni lavorativi o di calendario.**

Le indicazioni sulle tempistiche in Avviso, laddove non specificato, devono intendersi in termini di giorni di calendario.

- 10. Compatibilità con trattamenti di sostegno.**

È possibile che siano interessati dagli interventi del FNC anche i lavoratori in Cassa Integrazione?

È confermata la stessa possibilità anche qualora le posizioni interessate siano le medesime ma l'accordo collettivo per la rimodulazione intervenga su quote dell'orario di lavoro differenti da quelle interessate dalla CIG?

È possibile presentare istanza per i lavoratori somministrati in alternativa alla TIS in deroga? Quindi con accordo APL – sindacato di categoria?

I lavoratori in Cassa Integrazione o percettori di TIS in deroga non possono essere interessati contemporaneamente dalla Cassa o dal TIS e dal Fondo. Devono aver terminato il periodo di cassaintegrazione anche il giorno prima e poi accedere al FNC. Si conferma, quindi, la compatibilità tra l'accesso al FNC e la fruizione di trattamenti di sostegno al reddito a condizione che non riguardino lo stesso lavoratore.

- 11. Le aziende non in crisi, che non hanno fatto CIG possono beneficiare delle agevolazioni?**

Sì. Come previsto all'art. 1, possono presentare istanza tutti i datori di lavoro privati che abbiano stipulato accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 88, comma 1 del Decreto Legge 34/2020.

- 12. È possibile fare richiesta formale ad ANPAL di poter far rientrare nella misura i lavoratori stabilizzati in disponibilità, sostenendo che l'ammortizzatore sociale per questi lavoratori è di natura privata, a carico dell'impresa e non della pubblica amministrazione?**

Come previsto all'art. 2 dell'Avviso, sono interessati dagli interventi del Fondo Nuove Competenze i lavoratori dipendenti occupati presso i datori di lavoro privati per i quali è stato rimodulato l'orario di lavoro. Pertanto, i lavoratori in disponibilità, non prestando attività lavorativa durante il periodo di disponibilità, non possono essere soggetti ad una rimodulazione dell'orario di lavoro.

- 13. Nel caso sia stato stipulato un contratto di solidarietà preesiste all'emergenza Covid-19, con scadenza fine 2021, è possibile accedere al Fondo Nuove Competenze?**

L'istanza può essere presentata solo per i dipendenti che non sono interessati dal contratto di solidarietà.

- 14. È possibile, previo accordo sindacale, “congelare” l'applicazione del contratto di solidarietà, creando una parentesi formativa nell'ambito della sua applicazione, e quindi procrastinando il termine per un periodo pari alla durata dell'azione formativa (max 250 ore)?**

Per lo stesso lavoratore il ricorso al FNC e, contemporaneamente, altre misure di sostegno al reddito non è possibile. Il lavoratore deve aver terminato il periodo di solidarietà anche il giorno prima e poi accedere al FNC.

- 15. Nel caso di un incremento delle percentuali di solidarietà, a causa di aggravamento di una preesistente situazione di riorganizzazione dell'orario di lavoro, sarebbe possibile la coesistenza per lo stesso lavoratore di quote di lavoro in solidarietà e quote di lavoro in FNC?**

No. Per lo stesso lavoratore il ricorso al FNC e, contemporaneamente, altre misure di sostegno al reddito non è possibile.

- 16. Il contributo erogato in relazione al Fondo Nuove Competenze di cui all'art. 88 del Decreto Rilancio, è compatibile con la normativa europea in materia di aiuti di stato? O va considerato nei limiti del “de minimis”?**

Il Decreto interministeriale individua il Fondo Nuove Competenze come una “misura generale” applicabile non selettivamente, a tutte le imprese e a tutti i settori economici.

Il beneficio derivante dal FNC non rientra nell’ambito degli aiuti di stato; d’altra parte qualora il beneficio del Fondo venga integrato con ulteriori altri benefici riferiti alla medesima azienda, quest’ultima dovrà verificare la compatibilità dei diversi benefici con la normativa sugli aiuti di stato.

17. Visto lo stanziamento dei 730 MIL considerato però il forte interesse che questa misura sta riscuotendo, le aziende che eventualmente dovessero restare fuori dal contributo per esaurimento dei Fondi possono sperare in un rifinanziamento della misura?

L’art. 88 comma 2 del Decreto-Legge n. 34/2020 prevede risorse per € 730 milioni per annualità 2020 e 2021). Lo stesso articolo prevede altresì che ulteriori conferimenti di risorse potranno essere disposti da Amministrazioni nazionali o regionali titolari di Programmi Operativi a valere sul Fondo Sociale Europeo, inoltre le stesse amministrazioni potranno erogare ulteriori conferimenti attingendo a risorse proprie. Non è esclusa la possibilità che l’intervento venga rifinanziato.

18. Un'azienda senza rappresentanze interne può sottoscrivere l'accordo collettivo anche con un solo sindacato tra quelli maggiormente rappresentativi sul piano nazionale?

Si applicano i principi previsti dalla contrattazione collettiva e dai relativi accordi interconfederali. Gli accordi collettivi devono essere sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti.

19. Con riferimento all'accordo sindacale di condivisione, in caso di livello territoriale e/o di categoria, da quante sigle sindacali deve essere sottoscritto? Ad esempio, con riferimenti ai sindacati confederali CGIL, CISL e UIL, è sufficiente la firma di un rappresentante soltanto di UNA di queste sigle per considerare l'accordo condiviso? Oppure occorrono almeno due firme di due rappresentanti, a esempio uno della CISL e uno della UIL? Stessa domanda nel caso delle categorie. Per l'accordo sono sufficienti le RSA o occorrono anche i sindacati territoriali?

Si rinvia a quanto chiarito alla FAQ n. 18.

20. Con riferimento all'accordo sindacale di condivisione, in caso di livello aziendale, da quante RSU/RSA deve essere sottoscritto? Ad esempio, in caso di RSU è sufficiente la firma della maggioranza (50%+1) delle RSU presenti in azienda? Invece in caso di RSA può bastare la firma della RSA depositaria della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente?

Si rinvia a quanto chiarito alla FAQ n. 18.

21. L'accordo territoriale sottoscritto dalle Parti può essere depositato presso ANPAL prima dell'istanza o successivamente?

No. Come previsto dall'art. 3 dell'avviso, all'istanza di partecipazione deve essere allegato contestualmente l'accordo collettivo firmato e stipulato entro il 31.12.2020.

22. Considerato il periodo di emergenza sanitaria la condivisione dell'accordo sindacale può avvenire tramite mail? In caso affermativo con quali modalità?

Sì anche tramite le mail che rechino il dominio dell'OO.SS

23. Nel progetto formativo, sono ammesse anche attività previste dall'Accordo Stato Regioni (D. Lgs n. 81/08)?

Si ribadisce che il FNC rimborsa il costo delle ore di lavoro rimodulate destinate alla frequenza di percorsi di sviluppo delle competenze e non le attività di formazione. A ogni modo il presupposto dei progetti formativi che devono essere allegati all'istanza è lo sviluppo di nuove e maggiori competenze per rispondere alle mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori. Si esclude, pertanto, che i progetti formativi possano riguardare le attività previste dall'Accordo Stato Regioni (D. Lgs. n.81/08).

24. Considerato che “gli interventi del FNC hanno a oggetto il riconoscimento di contributi finanziari in favore di tutti i datori di lavoro privati che abbiano stipulato, ai sensi dell'art. 88, comma 1 del Decreto Legge n. 34/2020 e dell'art. 4 del Decreto Legge 14 agosto 2020 n. 104, per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di

lavoro (di seguito “accordi collettivi”) – sottoscritti a livello aziendale o territoriale dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda - per i quali le ore in riduzione dell’orario di lavoro sono destinate a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori. Gli accordi collettivi di rimodulazione dell’orario di lavoro devono essere conformi a quanto previsto dall’art. 88, comma 1, del richiamato Decreto Legge n. 34/ 2020, dall’art. 4 del Decreto Legge 14 agosto 2020 n. 104 e dall’art. 3 del Decreto di attuazione”, si chiede di confermare che nella platea di beneficiari, composta da "di tutti i datori di lavoro privati”, siano compresi anche i liberi professionisti. E nell’auspicato caso positivo, dove questi non lo abbiano ancora fatto, come possano sottoscrivere i citati accordi collettivi di rimodulazione dell’orario di lavoro in modo conforme?

Si conferma che nella platea dei beneficiari sono compresi i liberi professionisti che abbiano lavoratori dipendenti. Anche in tal caso è possibile sottoscrivere accordi collettivi di rimodulazione dell’orario di lavoro, sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti.

25. C’è un numero massimo di lavoratori da destinare alla formazione? Qualsiasi lavoratore può essere inserito nell’accordo collettivo di rimodulazione dell’orario di lavoro? Possono partecipare ai percorsi di formazione anche i lavoratori inquadrati con il contratto da dirigenti?

Non c’è un numero massimo di lavoratori da destinare al percorso di sviluppo delle competenze. Sono interessati dagli interventi tutti i lavoratori dipendenti occupati nelle imprese ammesse a beneficiare dei contributi finanziari del FNC o in somministrazione a prescindere dall’inquadramento contrattuale.

26. Indicazioni in merito alle attività di monitoraggio.

Per quanto riguarda le attività di monitoraggio si rinvia all’art. 9 dell’Avviso e agli allegati previsti all’art. 15 contenenti le informazioni di natura fisica e finanziaria che le imprese devono comunicare.

27. Qual è il flusso previsto per la gestione del finanziamento? La presentazione dell'istanza di finanziamento presuppone che l'erogazione delle retribuzioni ai lavoratori avvenga direttamente da parte dell'impresa? Il flusso operativo sarà pertanto il seguente? Una volta che ANPAL valuta ammissibile l'istanza di finanziamento, comunica l'ammissione dell'istanza tanto all'impresa richiedente, tanto a INPS, che eroga all'impresa richiedente un anticipo pari al 70% del valore complessivo stimato. Analogamente, in sede di rendiconto finale delle attività, l'impresa presenta la richiesta di saldo ad ANPAL, che, valutata la richiesta, ne comunica l'approvazione tanto all'impresa tanto a INPS, che eroga il saldo.

Si, il flusso relativo alla gestione, previsto dagli art.3, 4, e 6 dell'Avviso è quello descritto.

PROGETTO FORMATIVO e SOGGETTI EROGATORI

28. La formazione obbligatoria può essere oggetto di finanziamento? Ci sono tematiche formative escluse dall'Avviso?

Si ribadisce che il FNC rimborsa il costo delle ore di lavoro rimodulate destinate alla frequenza di percorsi di sviluppo delle competenze e non le attività di formazione.

In sede di accordo sindacale dovranno essere individuati i fabbisogni formativi nonché i lavoratori interessati all'acquisizione di nuove o maggiori competenze. I progetti formativi dovranno individuare le modalità per il raggiungimento di questi obiettivi.

29. Quale è il livello di personalizzazione del piano formativo richiesto? Deve essere uno per discente o può andare bene la presentazione del sistema di valutazione competenze e validazione delle stesse?

Il livello di personalizzazione del piano formativo deve basarsi sulle valutazioni di ingresso, a partire dalla progettazione per competenze coerente con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale di cui all'art. 8 del D. Lgs. n. 13/2013. Anche le modalità di trasparenza e di attestazione delle competenze acquisite ad esito dei percorsi deve avvenire in conformità ai criteri dettati dal citato Decreto legge.

30. Il progetto formativo può riferirsi solo a parte di un percorso previsto dal repertorio regionale con relativa messa in trasparenza delle competenze acquisite?

I progetti formativi da allegare alle istanze di contributo saranno valutati dalle Regioni / PA interessate tenuto conto della propria programmazione regionale in materia di formazione continua.

Si ricorda comunque che in sede di presentazione della richiesta di saldo dell'istanza al Fondo Nuove Competenze dovranno essere obbligatoriamente allegate le attestazioni/certificazioni delle competenze acquisite dai singoli lavoratori, rilasciate in esito ai percorsi di sviluppo.

31. Nelle regioni in cui non è ancora attuato un sistema di certificazione delle competenze acquisite può essere rilasciato solo un attestato di frequenza?

L'Avviso prevede la necessità che le richieste di saldo, a comprova dei percorsi di sviluppo delle competenze svolti, siano obbligatoriamente corredate da attestazioni/certificazioni delle competenze acquisite dai singoli lavoratori e rilasciati in esito ai percorsi di sviluppo e dei servizi di individuazione o validazione delle competenze. Gli attestati/certificati che verranno rilasciati dipenderanno dai percorsi che verranno attivati e dai soggetti formativi che li realizzeranno in base al Progetto di sviluppo delle competenze e che "sono incaricati della messa in trasparenza e attestazione, in conformità con le disposizioni definite ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 16 gennaio 2013, n. 13". L'attestato di frequenza eventualmente deve includere l'indicazione delle competenze acquisite.

32. Con riferimento ai livelli EQF di qualificazione conseguibili al termine del progetto formativo, occorre attenersi a quelli indicati nell'Avviso (3 e 4) o è possibile riferirsi anche a livelli superiori?

Sì, occorre attenersi ai livelli individuati all'art. 1 dell'Avviso, in coerenza con la Raccomandazione europea sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze. In ogni caso, l'indicazione del livello di EQF (3 o 4) è una soglia minima da rispettare, ma che può essere superata tenuto conto dei fabbisogni individuati dal datore di lavoro in sede di sottoscrizione dell'accordo collettivo.

33. Per la richiesta di saldo è necessaria la certificazione di un revisore contabile per le spese relative ai dipendenti che hanno beneficiato della formazione?

Come previsto all'art. 6.2 dell'Avviso, l'azienda dovrà utilizzare il modello di richiesta di saldo (All. 3.a e All. 3.b) previsto dall'Avviso fornendo le attestazioni ed i dati individuati dal modello stesso.

34. Nei casi di erogazione della formazione da parte dell'impresa, cosa si intende per dimostrazione del possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa per lo svolgimento del progetto? Quali caratteristiche deve avere il docente interno in azienda?

Non sono richiesti requisiti specifici anche se preferibilmente l'azienda dovrebbe aver maturato un'esperienza diretta in materia. La scelta da parte dell'impresa di erogare la formazione al proprio interno rientra negli ambiti di negoziazione con le rappresentanze sindacali e datoriali. Il datore di lavoro che opta per la modalità interna si assume la responsabilità in ordine al corretto svolgimento della formazione dei propri dipendenti.

35. L'azienda, nel caso in cui la formazione venga erogata dalla medesima, è tenuta a rilasciare l'attestazione delle competenze acquisite dai lavoratori in esito ai percorsi?

Anche nel caso in cui la formazione sia svolta da parte dell'impresa, dovranno essere rilasciare le attestazioni delle competenze acquisite dai singoli lavoratori in esito ai percorsi di sviluppo effettuati.

36. In caso di formazione svolta direttamente dall'impresa è possibile svolgere i percorsi di formazione in modalità training on the job?

Il FNC rimborsa il costo delle ore di lavoro che, previa rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, vengano destinate a percorsi formativi. Il presupposto per la concessione del contributo è quindi costituito dal fatto che il lavoratore anziché svolgere attività lavorativa sia impegnato in attività formativa. Premesso ciò, il ricorso al *training on the job* è possibile purché:

- Sia espressamente previsto dal progetto formativo e risulti coerente con gli obiettivi di quest'ultimo.
- Il progetto formativo quantifichi puntualmente le ore destinate al training on the job;

- Le ore destinate al *training on the job* siano quantitativamente fissate in misura marginale rispetto alle ore destinate alle attività formative.

37. È confermato che per i lavoratori in somministrazione la formazione potrà essere erogata da Formatemp? Sarà possibile avere aule miste, diretti utilizzatori e somministrati?

Sì. La modalità di composizione delle aule sarà disciplinata nell'ambito dei relativi progetti per lo sviluppo delle competenze.

38. Dall'Avviso sembra emergere che Anpal provvederà ad una valutazione formale di ammissibilità, quindi con taglio più burocratico/documentale, mentre alle Regioni sembra spettare la valutazione Tecnica. Abbiamo capito bene, oppure anche Anpal interverrà nel merito della Valutazione Tecnica?

ANPAL procede alla verifica del possesso dei requisiti e richiede alle Regioni/Province Autonome interessate di esprimere un parere sul progetto formativo tenendo conto anche della programmazione regionale in materia di formazione continua. All'esito del parere richiesto ANPAL provvede a determinare l'approvazione o il rigetto dell'istanza.

39. Vi siete dati delle tempistiche entro cui provvedere alla valutazione formale di ammissibilità? E quindi con che tempi trasferirete i progetti alle Regioni?

In considerazione del fatto che ANPAL valuterà la sussistenza dei requisiti e presupposti di ammissione al finanziamento e non valuterà i progetti formativi i tempi saranno stretti. Le Regioni/PA interessate hanno 10 giorni per esprimersi sul progetto formativo.

40. Al netto dei 10 giorni di approvazione, da quando si può erogare la formazione? Si può presentare la domanda per una formazione già erogata?

L'attività di formazione deve essere avviata dopo l'approvazione dell'istanza da parte di ANPAL.

41. La formazione deve iniziare necessariamente entro il 31.12.2020? Perché il decreto attuativo stabilisce l'inizio della formazione entro il 31 dicembre mentre l'avviso non cita la tempistica sull'avvio della formazione.

L'Accordo deve essere siglato entro il 31/12/2020, la formazione può iniziare anche nel 2021 e, in ogni caso, dopo l'approvazione della domanda da parte di ANPAL.

42. Per dare prova dell'avvenuta formazione deve essere utilizzata una formazione specifica?

Si ribadisce che il FNC rimborsa il costo delle ore di lavoro rimodulate destinate alla frequenza di percorsi di sviluppo delle competenze e non le attività di formazione. A ogni modo, come previsto all'art. 1 dell'Avviso, il presupposto dei progetti formativi che devono essere allegati all'istanza è lo sviluppo di nuove e maggiori competenze per rispondere alle mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori.

43. Con riferimento ai termini di realizzazione dei percorsi di sviluppo delle competenze, *"I percorsi devono essere realizzati entro i 90 giorni dall'approvazione della domanda"*, tutti i percorsi devono concludersi entro i 90 giorni o che sia sufficiente avviarli entro tale tempistica? Si può prevedere di fare la formazione direttamente nel 2021?

Le attività di sviluppo delle competenze si devono concludere quindi entro 90 giorni dalla data di approvazione della domanda da parte di ANPAL. Il predetto termine è elevato a 120 giorni nei casi in cui la domanda sia presentata dai Fondi Paritetici Interprofessionali e dal Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori.

Si precisa che i termini di 90 e 120 giorni, di natura non perentoria, se motivato da comprovate ragioni, potranno essere estesi previa richiesta da parte del datore di lavoro e successiva valutazione di ANPAL.

Si conferma che le attività formative potranno iniziare anche nel 2021, purché si concludano entro 90 (o 120) giorni dall'approvazione della domanda da parte dell'ANPAL ed a condizione che gli accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro siano sottoscritti entro il 31 dicembre 2020.

Il termine per la sottoscrizione degli accordi è fissato ad oggi al 31/12/2020. Questo termine potrà essere prorogato previa modifica del DM attuativo.

44. Qualora non si riuscisse a sottoscrivere l'istanza entro il 31/12/2020, è previsto un altro termine ultimo per il prossimo anno entro il quale sottomettere l'istanza e beneficiare del fondo nuove competenze?

Il termine del 31/12/2020 è fissato per la sottoscrizione dell'accordo non per la presentazione dell'istanza. Non è fissata una scadenza limite per la presentazione

delle istanze, potranno essere trasmesse le domande fino ad esaurimento dei fondi della dotazione dell'avviso.

45. La formazione può essere erogata sia in presenza che in FAD?

La modalità di formazione a distanza sia ammessa e sia anche da preferire nell'attuale periodo emergenziale a condizione, ovviamente, che tale modalità permetta di raggiungere gli obiettivi di apprendimento previsti. In ogni caso la formazione svolta deve essere coerente con quella prevista dal Progetto Formativo.

46. Visto che il DPCM 4 novembre vieta qualunque attività formativa in presenza (con l'obiettivo di limitare gli assembramenti), è possibile pensare a percorsi formativi misti in teledidattica e training on the job individuale?

Si rinvia al quesito precedente n. 45. Relativamente, invece, al *training on the job* si rinvia alla FAQ 36.

47. Tipologia di Soggetto erogatore: il soggetto erogatore può essere solo un ente formativo accreditato a livello nazionale o regionale o enti che comunque si occupano istituzionalmente di formazione (es. Università)? La singola impresa richiedente se svolge altra attività può svolgere il ruolo di soggetto erogatore (anche alla luce del fatto che poi è necessario rilasciare attestazione di competenze conseguite)? Si conferma che il soggetto erogatore dei percorsi formativi possa essere diverso dall'ente certificatore?

Si ribadisce che il FNC rimborsa il costo delle ore di lavoro rimodulate destinate alla frequenza di percorsi di sviluppo delle competenze e non le attività di formazione. Come indicato all'art. 1, sono individuabili come soggetti erogatori dei percorsi formativi, tutti gli enti accreditati a livello nazionale e regionale, ovvero altri soggetti, anche privati, che per statuto o istituzionalmente, sulla base di specifiche disposizioni legislative o regolamentari anche regionali, svolgono attività di formazione, ivi comprese le università statali e le non statali legalmente riconosciute, gli istituti di istruzione secondaria di secondo grado, i Centri per l'Istruzione per Adulti (CPIA), gli Istituti Tecnici Superiori (I.T.S.), i centri di ricerca accreditati dal Ministero dell'Istruzione, anche in forma organizzata in reti di partenariato territoriali o settoriali. Ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240, le attività di formazione erogate dalle università sono riconoscibili in termini di crediti formativi universitari nell'ambito di ulteriori percorsi di formazione universitaria. Può svolgere

il ruolo di soggetto erogatore della formazione la stessa impresa che ha presentato domanda di contributo, laddove l'accordo collettivo lo preveda.

È preferibile che l'ente certificatore sia un ente terzo rispetto al soggetto erogatore dei percorsi formativi.

48. Il numero di lavoratori coinvolti può diminuire?

L'eventuale riduzione del numero dei lavoratori coinvolti incide sulla determinazione del saldo spettante. L'art. 6.3 dell'Avviso, prevede che in fase di saldo ANPAL proceda con i controlli necessari e i calcoli per la determinazione del contributo in funzione delle realizzazioni.

Nel caso in cui le realizzazioni determinino un importo inferiore a quanto erogato a titolo di anticipazione, si procede al recupero di parte dell'anticipo erogato.

49. Qualora l'accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro comprenda una clausola che riservi alle parti sottoscrittrici l'accordo la facoltà di valutare, a fronte di mutate condizioni di mercato, la conclusione anticipata del periodo di rimodulazione dell'orario e il conseguente ripristino del regime ordinario di gestione dell'orario di lavoro da CCNL, sarà possibile per l'impresa presentare ad ANPAL la richiesta di saldo con riferimento alle ore di lavoro che fino a quel momento sono state oggetto della rimodulazione e sono state dedicate allo svolgimento del piano di sviluppo delle competenze?

L'art. 6.3 dell'Avviso prevede che in fase di saldo ANPAL proceda con i controlli necessari e i calcoli per la determinazione del contributo in funzione delle realizzazioni.

Nel caso in cui le realizzazioni determinino un importo inferiore a quanto erogato a titolo di anticipazione, si procede al recupero di parte dell'anticipo erogato.

COSTI FINANZIATI

50. Chiarimenti circa l'ammissibilità dei costi. In particolare, i costi inerenti all'erogazione delle attività formative (docenti, tutor, aule) sono a carico dell'impresa?

Il FNC non finanzia il costo delle attività formative ma il costo delle ore di lavoro dei lavoratori impegnati nella frequenza delle attività formative (retribuzione + contributi previdenziali ed assistenziali).

51. Le docenze attraverso i fondi interprofessionali e il costo del personale sono finanziati dal fondo nuove competenze?

Si rinvia al quesito n. 50.

52. Il costo per l'erogazione della formazione realizzata da soggetti accreditati resta in capo all'azienda?

Si rinvia al quesito n. 50.

53. Il valore del costo orario oggetto della richiesta di finanziamento a valere sul Fondo Nuove Competenze è da intendersi come costo aziendale pieno, comprensivo di tutti gli elementi fissi inerenti alla retribuzione, ovvero comprensivo dei ratei relativi al TFR ed alle mensilità aggiuntive (13ma, eventuale 14ma...)? Oppure l'Avviso, nel momento in cui all'art. 1 recita "Il FNC rimborsa il costo, comprensivo dei contributi previdenziali e assistenziali" intende specificare che il Fondo rimborsa solo una parte del costo aziendale, comprensiva esclusivamente di retribuzione lorda, contributi previdenziali ed assistenziali?

Il FNC finanzia il costo delle ore di lavoro dei lavoratori impegnati nella frequenza delle attività formative (retribuzione + contributi previdenziali ed assistenziali). Non rientrano quindi tra i rimborsi i ratei di mensilità aggiuntive o TFR.

54. Cosa significa la previsione "Il datore di lavoro che richiede il contributo a valere sul FNC deve assicurare di non ricevere, per il costo del lavoro delle stesse ore, altri finanziamenti pubblici"?

Al fine di non incorrere nel doppio finanziamento, il datore di lavoro che beneficia già di altri finanziamenti pubblici per le medesime ore rimodulate, non può usufruire del contributo del FNC (es. finanziamenti regionali che prevedono, oltre al riconoscimento dei costi relativi alla realizzazione delle attività formative, anche il riconoscimento di contributi per il costo del lavoro).

55. Sempre con riferimento alla previsione “Il datore di lavoro che richiede il contributo a valere sul FNC deve assicurare di non ricevere, per il costo del lavoro delle stesse ore, altri finanziamenti pubblici”, rientrano nella definizione di “altri finanziamenti pubblici” il contratto di apprendistato e gli incentivi di cui all’art 13 della legge 68/1999 per l’assunzione delle persone con disabilità?

Il contratto di apprendistato e gli incentivi di cui all’art 13 della legge 68/1999 per l’assunzione delle persone con disabilità non rientrano nella definizione di “altri finanziamenti pubblici”. La definizione di “altri finanziamenti pubblici” è strettamente legata al riconoscimento dei costi per le medesime ore di lavoro oggetto di rimodulazione.

56. È possibile per l’impresa presentare l’istanza di accesso al FNC e contestualmente rinunciare alla corresponsione dell’anticipo da parte di INPS, ovvero accedere al beneficio del FNC ma richiedere l’erogazione del rimborso del costo del lavoro in un’unica soluzione a consuntivo

Come previsto dall’art. 6 dell’Avviso l’erogazione del contributo avviene in due tranches sulla base di un flusso gestionale automatico.

ESONERO CONTRIBUTIVO PREVISTO PER LE: 1) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO; 2) TRASFORMAZIONI DEI RAPPORTI A TERMINE; 3) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E STAGIONALI NEI SETTORI TURISMO E TERMALE, EFFETTUATE DAL 15 AGOSTO AL 31 DICEMBRE 2020: ISTRUZIONI INPS

Nell'ambito delle misure adottate per il sostegno e il rilancio dell'economia a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, l'art. 6, comma 1, del d.l. 14/08/20, n. 104 ^(*), in vigore al 15 agosto 2020 e convertito, con modificazioni, dalla legge 13/10/20, n. 126, ha previsto **l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico azienda**, a eccezione di quelle operanti nel settore agricolo, per le **assunzioni con contratto a tempo indeterminato, con esclusione di quelli di apprendistato e domestico, effettuate nel periodo 15/08/20-31/12/20, di persone che non ne abbiano avuto uno analogo nei sei mesi precedenti l'inizio del rapporto con lo stesso datore di lavoro** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37 e n. 43/2020).

Tale esonero:

- trova applicazione anche in caso di **trasformazione a tempo indeterminato del contratto di lavoro subordinato a termine** (art. 6, comma 3);
- ha una **durata massima di sei mesi**, decorrenti dall'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato;
- si configura quale tipico strumento di incentivo all'occupazione ed **è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

L'esonero contributivo viene esteso alle assunzioni a tempo **determinato** o con contratto di lavoro **stagionale** nei settori del **turismo** e degli **stabilimenti termali** (art. 7, comma 1, del d.l. n. 104/2020 ^(**)). In tali ipotesi l'incentivo ha una durata pari al periodo dei contratti stipulati e, comunque, non superiore a tre mesi; in caso di loro conversione a tempo indeterminato, si applica il disposto di cui all'art. 6, comma 3, in forza del quale **l'esonero "è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto"**.

Di conseguenza, con la circolare 24/11/20, n. 133 - trascorsi quindi oltre tre mesi dall'entrata in vigore del d.l. n. 104/2020 -, l'INPS ha fornito le seguenti indicazioni e istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio in trattazione tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, a eccezione del settore agricolo.

Sebbene la formulazione testuale della norma faccia genericamente riferimento ai "datori", in considerazione della specificità degli incentivi all'assunzione e della finalità della previsione normativa, volta a sostenere e rilanciare l'economia, a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, si ritiene che detta misura sia applicabile esclusivamente ai datori di lavoro privati.

L'esonero contributivo non si applica, pertanto, nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30/03/2001, n. 165.

In forza di quanto esposto e in linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'INPS in relazione alle più recenti agevolazioni - cfr., da ultimo, le circolari n. 40/2018 (riguardante le assunzioni con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti di giovani fino a 30 anni di età - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018), n. 104/2019 (riguardante le assunzioni con contratto a tempo pieno e indeterminato dei beneficiari del «reddito di cittadinanza» - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 20/2019) e n. 57/2020 (riguardante le assunzioni di giovani fino a 35 anni di età, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2020) -, hanno diritto al riconoscimento del beneficio:

1. gli enti pubblici economici;
2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
3. gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
4. le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18/08/2000, n. 267;
6. i consorzi di bonifica;
7. i consorzi industriali;
8. gli enti morali;
9. gli enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione del beneficio:

1. le Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
2. le Aziende e Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
3. le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;
4. le Università;
5. gli Istituti autonomi per case popolari e gli ATER comunque denominati che non siano qualificati dalla legge istitutiva quali enti pubblici non economici;
6. le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
7. gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20/03/1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni o dalle Province autonome;
8. le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
9. l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche Amministrazioni (ARAN);
10. le Agenzie di cui al decreto legislativo 30/07/1999, n. 300.

Sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche Amministrazioni e, pertanto, non possono fruire dell'esonero, le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con legge regionale nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime.

Sono, inoltre, comprese nelle Amministrazioni pubbliche le IPAB e le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), comprese quelle derivanti dal processo generale di trasformazione di cui al decreto legislativo 4/05/2001, n. 207, in presenza di determinati requisiti.

Nel novero degli enti che non possono fruire dell'esonero contributivo rientrano, infine, la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità Indipendenti, che sono qualificate come Amministrazioni pubbliche in conformità al parere n. 260/1999 del Consiglio di Stato, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (cfr. Cass., SS.UU., n. 1733 del 5 marzo 1996 e n. 5054 dell'11 marzo 2004, nonché Consiglio di Stato n. 841 del 16 febbraio 2010).

Rapporti di lavoro incentivati e lavoratori per i quali spetta l'esonero

L'esonero contributivo riguarda **tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato - sia nuove assunzioni che trasformazioni di precedenti rapporti a termine**, come espressamente previsto dall'art. 6, comma 3, del d.l. n. 104/2020 -, **instaurati a decorrere dal 15 agosto 2020 e fino al 31 dicembre 2020**, compresi i casi di regime di part-time, **con l'eccezione dei contratti di apprendistato** (di qualsiasi tipologia) e di lavoro domestico.

L'agevolazione può essere riconosciuta anche in caso di rapporto a tempo parziale, fermo restando che, in tali ipotesi, la misura della soglia massima di esonero è ridotta sulla base della durata dello specifico orario di lavoro.

La misura è altresì applicabile ai rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3/04/2001, n. 142.

Considerata, inoltre, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il decreto legislativo 14/09/2015, n. 150, **l'esonero contributivo spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione**.

Attesa la *ratio* del d.l. n. 104/2020, consistente nella volontà, nel quadro delle misure di sostegno e di rilancio dell'economia a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, di incentivare l'adozione di rapporti di lavoro contrattualmente stabili, non rientra fra le tipologie di rapporti incentivabili di cui all'art. 6 l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato. Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è, peraltro, rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisca pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua (*"prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente"*

[...] anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno", cfr. l'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge ("con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari", cfr. l'art. 13, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'an e nel quantum, è soggetto alla totale discrezionalità del datore di lavoro in base alle esigenze produttive ("un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa", cfr. l'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015).

Con specifico riferimento all'ambito temporale di operatività, l'esonero di cui ai citati articoli 6 e 7 può trovare legittima applicazione per le **assunzioni/trasformazioni effettuate nell'arco temporale ricompreso tra il 15 agosto 2020 e il 31 dicembre 2020.**

In caso di conversione di contratti a termine applicati ai datori di lavoro che operano nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, effettuate nel medesimo periodo sopra citato, in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'art. 7, comma 1, ultima parte, nel rinviare al comma 3 dell'art. 6, chiarisce che, in tali ipotesi, troverà applicazione l'esonero contributivo di cui al predetto art. 6, venendo in rilievo una fattispecie di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del decreto. Pertanto, nelle suddette ipotesi di conversione del rapporto il datore di lavoro avrà diritto a ulteriori sei mesi di agevolazione decorrenti dalla data di trasformazione a tempo indeterminato.

Con riferimento ai requisiti dei lavoratori, dall'esonero per l'assunzione a tempo indeterminato sono **esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.**

Assetto e misura dell'esonero e risorse stanziate

L'esonero di cui agli articoli 6 e 7 **è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, **per un importo massimo di 8.060,00 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile, per:

- **un massimo di sei mensilità** a partire dalla data di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato;
- **la durata del rapporto, fino a un massimo di tre mensilità**, per i rapporti a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a **671,66 euro** (€ 8.060,00/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,66 euro (€ 671,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

La soglia massima di esonero mensilmente fruibile sarà pari al minor importo tra la contribuzione dovuta sgravabile e il tetto annuo di agevolazione riparametrato su base mensile.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto. Pertanto, qualora un rapporto di lavoro sia instaurato in regime di part time al 50%, l'ammontare massimo dell'esonero fruibile per ogni singola mensilità sarà pari a 335,83 euro (€ 671,66/2).

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'esonero, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile.

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'art. 6, comma 1, del d.l. n. 104/2020;
- il contributo, ove dovuto, al *"Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile"* di cui all'art. 1, comma 755, della legge 27/12/2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'art. 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del d.lgs. n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 148/2015;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'art. 40, comma 9, del d.lgs. n. 148/2015; il citato decreto interministeriale all'art. 6, comma 4, prevede che ai contributi di finanziamento del Fondo si applica l'art. 33, comma 4, del d.lgs. n. 148/2015 (esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi);
- il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, della legge 21/12/1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge 23/12/2000, n. 388.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, per le quali si rinvia a quanto già previsto, da ultimo, dalla circolare INPS n. 40/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018).

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della legge 28/06/2012, n. 92 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 14/2012, pagina 59), riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%, ove dovuto, prevista per i contratti a tempo determinato.

Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

L'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare. Più in particolare, l'esonero contributivo di cui:

- all'art. 6 è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020 e a 1.024,7 milioni di euro per l'anno 2021;
- all'art. 7 è, invece, riconosciuto nel limite di 87,5 milioni di euro per l'anno 2020 e di 87,8 milioni di euro per l'anno 2021.

Condizioni di spettanza dell'esonero

Il diritto alla fruizione dell'esonero di cui agli articoli 6 e 7 del d.l. n. 104/2020 è **subordinato**, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 5/2007), **al possesso del documento unico di regolarità contributiva** (Durc), ferme restando le ulteriori condizioni fissate dalla stessa disposizione, ossia:

- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, ai fini della legittima fruizione dell'esonero, devono trovare applicazione i principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19/2015). In particolare, l'esonero contributivo di cui si tratta spetta ove ricorrano le seguenti condizioni:

1. l'assunzione non viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Tale previsione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge (pari a sei mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi e tre mesi per le ipotesi di rapporti stagionali) il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori;
2. l'assunzione non riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato produce la perdita di quella parte

dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (art. 31, comma 3, del d.lgs. n. 150/2015).

Ancora, si ribadisce quanto già previsto dal citato art. 31, nella parte in cui dispone, al comma 1, lettera e), che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda, d'altra parte, quanto previsto dall'art. 31, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 150/2015, in base al quale gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione. La predetta condizione ostativa è evidentemente preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che l'incentivo medesimo sia esclusivamente finalizzato a creare "nuova occupazione".

Per l'esonero in trattazione trova applicazione il disposto di cui all'art. 31, comma 1, lettera c), del d.lgs. n. 150/2015: "gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive". Nello specifico, si rileva, al riguardo, che nell'attuale situazione occupazionale, l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 in atto è riconducibile a una condizione assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE). Pertanto, laddove l'azienda sia interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza epidemiologica in atto, può comunque procedere a nuove assunzioni e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alle correlate agevolazioni in trattazione.

Infine, con riferimento alle condizioni legittimanti la fruizione dell'esonero in trattazione, come espressamente previsto dall'art. 6, comma 2, del d.l. n. 104/2020, ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato in trattazione **il lavoratore non deve essere stato titolare di un rapporto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti con il medesimo datore di lavoro.**

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo introdotto dall'art. 6 del d.l. n. 104/2020 è rivolto a tutti i datori di lavoro privati, ad eccezione del settore agricolo. Pertanto, esso assume la natura tipica di incentivo all'occupazione. In relazione alla normativa comunitaria, il suddetto esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione,

infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa. Per le sue caratteristiche, la norma non risulta, pertanto, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Si ritiene, conseguentemente, che il predetto esonero non sia sussumibile nella disciplina di cui all'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea relativa agli aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali.

Diversamente, il beneficio contributivo previsto all'art. 7 del d.l. n. 104/2020 per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale, in quanto relativo ai soli settori del turismo e degli stabilimenti termali, si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea. Il comma 2 dell'art. 7, infatti, specifica che la misura è concessa ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante *"Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19"*, adottato in data 19 marzo 2020 (C/2020/1863) e successive modificazioni (c.d. *Temporary Framework*), nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. Pertanto, l'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 7 è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea. Al riguardo, si fa presente che il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha notificato alla Commissione europea, in data 30 ottobre 2020, il regime di aiuti di Stato e che il predetto aiuto è stato approvato con decisione C (2020) 8036 final del 16 novembre 2020.

Si ricorda che, in base alla suddetta sezione 3.1, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 30 giugno 2021.

Inoltre, rilevato che l'aiuto di cui all'art. 7 è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal *Temporary Framework* citato, trova applicazione la previsione normativa di cui all'art. 53 del decreto-legge 19/05/2020, n. 34 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2020), convertito, con modificazioni, dalla legge 17/07/2020, n. 77 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2020), secondo la quale i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi (c.d. clausola Deggendorf), *"accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella vigenza della comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020, C (2020)1863, "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione"*.

Considerato il *Temporary Framework* - consolidatosi a seguito delle modifiche apportate dalle Comunicazioni C (2020) 2215 del 3 aprile 2020, C (2020) 3156 dell'8 maggio 2020, C (2020) 4509 del 29 giugno 2020 e C (2020) 7127 del 13 ottobre 2020 - si richiama peraltro la circolare INPS n.

105 del 18 settembre 2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 40/2020, pagine 40-47) e n. 122 del 22 ottobre 2020, con la quale sono state fornite indicazioni e istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'agevolazione contributiva *“Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione”* e *“Decontribuzione Sud”*. A tale riguardo, si precisa che le misure di aiuto di Stato introdotte dal legislatore a sostegno dell'economia, nell'attuale emergenza del COVID-19, devono ritenersi compatibili con il mercato interno ai sensi dell'art. 107, paragrafo 3, lettera b), del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, tutte le volte in cui siano soddisfatte le condizioni di cui ai punti 22 e seguenti del paragrafo 3.1., rubricato *“Aiuti di importo limitato”*, della Comunicazione CE 19 marzo 2020 C (2020) 1863 nel testo consolidato a seguito delle comunicazioni sopra richiamate.

In particolare, come sarà ulteriormente illustrato in una circolare di prossima emanazione, anche le misure previste dalle circolari n. 105 e n. 122 del 2020 sono riconosciute a microimprese o piccole imprese (ai sensi dell'allegato I del regolamento generale di esenzione per categoria) che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione.

Coordinamento con altri incentivi

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.l. n. 104/2020, l'esonero contributivo *“è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta”*. Pertanto, considerato che l'agevolazione si sostanzia in un esonero totale dal versamento della contribuzione datoriale, la citata cumulabilità può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta.

Procedimento di ammissione all'esonero. Adempimenti dei datori di lavoro

Ai fini della fruizione del beneficio, il datore di lavoro interessato deve inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line **“DL104-ES”** appositamente predisposto dall'Istituto sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata *“Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)”*, una domanda di ammissione all'agevolazione, fornendo le seguenti informazioni:

- il lavoratore nei cui confronti è già intervenuta l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine;
- il codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto instaurato;
- l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- la misura dell'aliquota contributiva datoriale che può essere oggetto dello sgravio.

Il modulo è accessibile, previa autenticazione, dal sito internet dell'Istituto seguendo il percorso *“Accedi ai servizi” > “Altre tipologie di utente” > “Aziende, consulenti e professionisti” > “Servizi per le aziende e consulenti” > “Portale delle agevolazioni (ex DiResCo)”*.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, tramite i propri sistemi informativi centrali, effettuati i controlli sull'esistenza del rapporto di lavoro nonché sulla disponibilità delle risorse, calcola l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata e autorizza la fruizione dell'esonero per il periodo spettante.

Con esclusivo riferimento alle istanze di agevolazione di cui all'art. 7 del d.l. n. 104/2020, l'Istituto verificherà altresì la presenza o meno del richiedente nell'elenco "Deggendorf" di cui alla sezione "Trasparenza" del Registro nazionale degli aiuti di Stato (RNA), ed eventualmente autorizzerà l'aiuto nei limiti di cui all'art. 53 del d.l. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020.

In seguito all'autorizzazione, il soggetto interessato potrà fruire del beneficio mediante conguaglio nelle denunce contributive (Uniemens) e il datore di lavoro dovrà avere cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto effettuerà i controlli di pertinenza, volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'esonero di cui si tratta.

Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero previsto dall'art. 6 per le **assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato**, esporranno, **a partire dal flusso Uniemens di competenza novembre 2020**, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <**TipoIncentivo**> dovrà essere inserito il valore "IREC" avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato art. 6 d.l. 104/2020";
- nell'elemento <**CodEnteFinanziatore**> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <**ImportoCorrIncentivo**> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <**ImportoArrIncentivo**> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero relativo ai mesi pregressi. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza novembre e dicembre 2020, nonché gennaio 2021.

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L536", avente il significato di "Conguaglio Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato art. 6 d.l. 104/2020";

- con il codice “**L537**”, avente il significato di “*Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato art. 6 d.l. 104/2020*”.

Ai fini dell'applicazione di controlli finalizzati al monitoraggio della spesa si richiede la compilazione dell'elemento <InfoAggcausaliContrib> secondo le seguenti modalità:

- elemento <CodiceCausale>: indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo all'esonero contributivo arretrato “**L537**”;
- elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: inserire il valore ‘N’;
- elemento <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

Si fa, inoltre, presente che la somma degli importi esposti nella sezione <InfoAggcausaliContrib> deve essere uguale all'importo esposto nell'elemento <ImportoArrIncentivo>, a parità di <CodiceCausale>.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero previsto dall'art. 7 per le **assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali**, esporranno, **a partire dal flusso Uniemens di competenza novembre 2020**, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <**TipolIncentivo**> dovrà essere inserito il valore “**IRST**” avente il significato di “*Esonero per assunzioni a tempo determinato art. 7 d.l. 104/2020*”;
- nell'elemento <**CodEnteFinanziatore**> dovrà essere inserito il valore “**H00**” (Stato);
- nell'elemento <**ImportoCorrIncentivo**> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <**ImportoArrIncentivo**> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero relativo ai mesi pregressi. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza novembre e dicembre 2020, nonché gennaio 2021.

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 “**VIRTUALE**” ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice “**L538**” avente il significato di “*Conguaglio Esonero per assunzioni a tempo determinato art. 7 d.l. 104/2020*”;
- con il codice “**L539**” avente il significato di “*Arretrati Esonero per assunzioni a tempo determinato art. 7 d.l. 104/2020*”.

Ai fini dell'applicazione di controlli finalizzati al monitoraggio della spesa si richiede la compilazione dell'elemento <InfoAggcausaliContrib> secondo le seguenti modalità:

- elemento <CodiceCausale>: indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo all'esonero contributivo arretrato **"L539"**;
- elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: inserire il valore **'N'**;
- elemento <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

Si fa, inoltre, presente che la somma degli importi esposti nella sezione <InfoAggcausaliContrib> deve essere uguale all'importo esposto nell'elemento <ImportoArrIncentivo>, a parità di <CodiceCausale>.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

(*) Art. 6 del d.l. n. 104/2020

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato

1. Fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, che assumono, successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, lavoratori subordinati a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuto, ai sensi del comma 4 e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

2. Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

3. L'esonero di cui al comma 1 è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

4. Il beneficio contributivo di cui ai commi da 1 a 3 è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020 e a 1.024,7 milioni di euro per l'anno 2021. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

5. Alle minori entrate derivanti dai commi da 1 a 4, pari a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020, a 1.024,7 milioni di euro per l'anno 2021 e a 165,0 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede quanto a 145,4 milioni di euro per l'anno 2021 mediante le maggiori entrate derivanti dai medesimi commi da 1 a 3 e quanto a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020, 879,3 milioni di euro per l'anno 2021 e a 165,0 milioni di euro per l'anno 2023 ai sensi dell'articolo 114.

() Art. 7 del d.l. n. 104/2020**

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali

1. L'esonero di cui all'articolo 6 del presente decreto è riconosciuto con le medesime modalità e nel medesimo arco temporale limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino ad un massimo di tre mesi, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali. In caso di conversione dei detti contratti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato si applica il comma 3 del predetto articolo 6.

2. Il beneficio di cui al presente articolo è concesso ai sensi della sezione 3.1. della Comunicazione della Commissione europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108 paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea nel limite di 87,5 milioni di euro per l'anno 2020 e di 87,8 milioni di euro per l'anno 2021.

3. Alle minori entrate derivanti dai commi 1 e 2, pari a 87,5 milioni di euro per l'anno 2020 e a 87,8 milioni di euro per l'anno 2021 e a 14,1 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede quanto a 34,2 milioni di euro per l'anno 2021 mediante le maggiori entrate derivanti dai commi 1 e 2 medesimi e quanto a 87,5 milioni di euro per l'anno 2020, 53,6 milioni di euro per l'anno 2021 e a 14,1 milioni di euro per l'anno 2023 ai sensi dell'articolo 114.

“SARE”: SOSPESI, DALLE 17:00 DEL 3 DICEMBRE ALLE 20:00 DEL 7 DICEMBRE 2020, I SERVIZI EROGATI DAL PORTALE “LAVOROPERTE” (PREDISPOSIZIONE E INVIO TELEMATICO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE)

Pubblichiamo qui sotto la comunicazione ricevuta dall’«Agenzia regionale per il lavoro della Regione Emilia-Romagna» con la quale si rende noto che, in corrispondenza dell’«aggiornamento dell’applicativo SARE», utilizzato per la compilazione e l’invio online delle Comunicazioni Obbligatorie:

- **“da giovedì 3 dicembre alle ore 17:00 a lunedì 7 dicembre alle ore 20:00 NESSUN SERVIZIO EROGATO DAL PORTALE LAVOROPERTE SARÀ DISPONIBILE”;**
- **“non sarà quindi possibile effettuare la predisposizione e l’invio delle CO, di domande di CIGD e di Convenzioni e Progetti di tirocini, pubblicare offerte di personale né gestire processi di ricerca, visualizzare e valutare candidature, e, per i cittadini, usufruire dei servizi amministrativi e di tutti i restanti servizi web”.**

Durante il citato arco temporale, “in caso di necessità, e per le sole assunzioni, è possibile ricorrere all’utilizzo del modello UNIURG secondo le seguenti modalità:

- inviare via Fax un Uniurg al **848 800 131** e successivamente, inviare l’Unilav il primo giorno feriale utile con tipo comunicazione ‘Comunicazione a seguito urgenza inviata via fax’.

Gentilissimi,

si comunica che l’Agenzia per il Lavoro dell’Emilia-Romagna avvierà a breve l’aggiornamento dell’applicativo SARE per la compilazione e l’invio online delle Comunicazioni Obbligatorie.

Il nuovo applicativo consentirà di usufruire di una serie di migliorie tecniche e funzionali, che incrementeranno le prestazioni e la stabilità del sistema, oltre alla possibilità di utilizzare facilitazioni operative quali:

- Introduzione delle sezioni “anagrafica aziende” e “anagrafica lavoratori”: sarà possibile importare le anagrafiche già in uso
- Possibilità di creare nuovi movimenti a partire dai precedenti (senza dover compilare tutti i campi da capo)
- Ricevuta in PDF completa di tutti i dati della CO

Il nuovo sistema presenterà a ciascun utente le proprie CO già inviate e le anagrafiche dei lavoratori e delle aziende create sul vecchio ambiente.

È importante sottolineare che non sono state apportate, in questo aggiornamento, modifiche alla struttura dei tracciati delle CO, essendo questi definiti, a livello nazionale, da precisi standard Ministeriali.

La messa in produzione è prevista per il 7 dicembre entro le ore 20:00

Visto l'impatto tecnico che questa vasta operazione comporta, da giovedì **3 dicembre alle ore 17:00** a lunedì **7 dicembre alle ore 20:00** NESSUN SERVIZIO EROGATO DAL PORTALE LAVOROPERTE SARÀ DISPONIBILE sia per le aziende che per i cittadini: non sarà quindi possibile effettuare la predisposizione e l'invio delle CO, di domande di CIGD e di Convenzioni e Progetti di tirocini, pubblicare offerte di personale né gestire processi di ricerca, visualizzare e valutare candidature, e, per i cittadini, usufruire dei servizi amministrativi e di tutti i restanti servizi web.

Vi invitiamo a **dare massima divulgazione a tutti i vostri iscritti**, suggerendo loro di provvedere, per quanto possibile, alla predisposizione e invio di CO, Convenzioni e Progetti di Tirocini nei giorni precedenti la temporanea sospensione del servizio e ricordando che, in caso di necessità, e per le sole assunzioni, è possibile ricorrere all'utilizzo del modello UNIURG secondo le seguenti modalità:

inviare via Fax un Uniurg al **848 800 131** e successivamente, inviare l'Unilav il primo giorno feriale utile con tipo comunicazione 'Comunicazione a seguito urgenza inviata via fax'. A questo sito è possibile reperire tutte le informazioni: <http://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Adempimenti/Pagine/Comunicazioni-Obbligatorie.aspx>

Le restanti comunicazioni potranno essere effettuate quando il sistema sarà disponibile, tenendo conto del fatto che l'interruzione verrà tracciata nel file delle interruzioni di sistema e che il termine è sempre prorogato al primo giorno lavorativo utile.

Le domande di CIGD la cui scadenza cade nel periodo 3-7 dicembre si considereranno ricevute nei termini se presentate entro il primo giorno feriale successivo alla riattivazione del SARE.

A questo link <https://www.agenzialavoro.emr.it/notizie/2020/nuove-funzionalita-sare> possono essere consultate informazioni di dettaglio sul nuovo applicativo ed è pubblicato il calendario delle sessioni di presentazione a cui ci si può iscrivere direttamente.

Cordialmente

Agenzia regionale per il lavoro della Regione Emilia-Romagna

Servizio integrativo politiche del lavoro

Viale Aldo Moro 38 – Bologna

www.agenzialavoro.emr.it

LICENZIAMENTO (DURANTE IL PERIODO DELL'ATTUALE DIVIETO) EFFETTUATO A SEGUITO DI UN ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE E ACCESSO ALLA NASPI: ULTERIORI CHIARIMENTI INPS

In materia di accesso all'indennità di disoccupazione NASpi nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale, secondo la previsione di cui all'art. 14, comma 3, del d.l. 14/08/2020, n. 104 ^(*) (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020) - vigente dal 15 agosto 2020 e convertito, con modificazioni, dalla legge 13/10/2020, n. 126 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 43/2020) -, l'INPS:

- con la circolare 29/09/20, n. 111 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 41/2020, pagine 57-58), ha fornito le prime indicazioni;
- con il messaggio 26/11/20, n. 4464, ha diramato i seguenti ulteriori chiarimenti relativi all'ambito della sua applicazione.

Ai fini dell'accesso all'indennità di disoccupazione NASpi si richiede, quale presupposto, che la cessazione del rapporto di lavoro sia intervenuta involontariamente e che quindi l'assicurato possa fare valere lo stato di disoccupazione involontario.

Fermo restando tale principio cardine, il legislatore ha tuttavia previsto delle ipotesi di accesso alla NASpi che si differenziano dal licenziamento o dalla cessazione a seguito della scadenza del contratto a tempo determinato.

In particolare, l'art. 3, comma 2, del decreto legislativo 4/03/2015, n. 22 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2015), ha previsto che tale indennità sia riconosciuta anche nelle ipotesi di dimissioni per giusta causa e di risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'art. 7 della legge 15/07/1966, n. 604 ^(**), come modificato dall'art. 1, comma 40, della legge 28/06/2012, n. 92 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 14 e 15 del 2012).

A fronte delle ipotesi legislativamente previste e sopra richiamate, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con l'interpello n. 13 del 2015, ha chiarito che non è ostativa al riconoscimento

^(*) **Art. 14, comma 3 del d.l. n. 104/2020**

«Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 (ossia il divieto di avviare le procedure di licenziamento collettivo e di recedere dal contratto per giustificato motivo, nonché le rispettive procedure, N.d.R.) non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.»

^(**) Ossia la procedura che il datore di lavoro occupante più di 15 dipendenti deve avviare presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro qualora intenda licenziare, per giustificato motivo oggettivo, un lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015.

dell'indennità NASpI l'ipotesi di licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del decreto legislativo 4/03/2015, n. 23 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 5/2015).

Inoltre, anche nell'ipotesi di dimissioni a seguito del trasferimento del lavoratore ad altra sede della stessa azienda, si precisa che, come anche affermato dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nel parere reso sulla materia, ricorre la giusta causa delle dimissioni qualora il trasferimento non sia sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e ciò indipendentemente dalla distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro.

Infine, la cessazione del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore ovvero mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici, non è ostativa al riconoscimento della prestazione di disoccupazione.

A tutte le fattispecie di cui sopra, l'art. 14, comma 3, del d.l. n. 104/2020 ha aggiunto un'ulteriore ipotesi di accesso alla prestazione NASpI, che si caratterizza per la presenza di un accordo tra le parti per porre fine al rapporto di lavoro tra le stesse intercorso. Tale norma, in particolare, dispone che le preclusioni e le sospensioni in materia di licenziamenti collettivi e di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di cui ai commi 1 e 2 del medesimo art. 14, non trovano applicazione nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale - stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - avente a oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, operando quindi di fatto una risoluzione consensuale; i predetti lavoratori, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, possono conseguentemente accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI.

In ordine all'ambito di applicazione dell'art. 14, comma 3, del d.l. n. 104/2020, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha chiarito che la disposizione da ultimo citata ha carattere generale e si applica in tutti i casi di sottoscrizione degli accordi stipulati che riguardino o meno aziende che possano accedere ancora ai trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

In ragione di quanto sopra, stante la portata della disposizione di cui all'art. 14, comma 3, del d.l. n. 104/2020, l'accesso alla prestazione NASpI per i lavoratori che aderiscono agli accordi in argomento è ammessa fino al termine della vigenza delle disposizioni che impongono il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

Al fine di dare corretta attuazione alla disposizione di cui si tratta, si ribadisce quanto già indicato con la circolare INPS n. 111 del 2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 41/2020, N.d.R.), ossia che, per accedere alla NASpI, i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali, avente a oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro medesimo, sono tenuti, in sede di presentazione della domanda di indennità NASpI, ad allegare l'accordo collettivo aziendale di cui sopra, nonché – qualora l'adesione del lavoratore non si evinca dall'accordo medesimo, ma sia contenuta in altro documento diverso dallo stesso - la documentazione attestante l'adesione al predetto accordo.

Al riguardo, gli operatori delle Strutture territoriali dell'Istituto, prima di procedere all'erogazione della prestazione, avranno cura di verificare che la predetta documentazione sia stata fornita dall'assicurato e sia completa di tutti gli elementi di cui sopra.

Anche il personale dirigente, eventualmente aderente agli accordi collettivi aziendali, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, **può accedere all'indennità di disoccupazione NASpl**.

TFR - INDICE DI RIVALUTAZIONE DI OTTOBRE 2020

L'Istituto Centrale di Statistica ha diffuso l'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, senza tabacchi, risultato nel mese di **ottobre 2020** pari a **102,0** (base 2015 = 100).

In applicazione dell'art. 5 della legge 297/82, nel caso in cui un rapporto di lavoro sia stato risolto dal **15 ottobre 2020** al **14 novembre 2020** la percentuale di **rivalutazione** da applicare al Trattamento di Fine Rapporto (Tfr) ammonta a **1,250%**.