

## NOTIZIARIO N. 1 - 8 GENNAIO 2021

### AMBIENTE E SICUREZZA

- ◆ Sospensione parziale dell'obbligo di etichettatura ambientale degli imballaggi. pag. 3

### SINDACALE E PREVIDENZIALE

-  Assunzione delle persone con disabilità: sospeso l'obbligo per i datori di lavoro che fruiscono di interventi di integrazione salariale per emergenza Covid-19. pag. 4
-  Legge di Bilancio 2021: divieto di licenziamento prorogato al 31 marzo 2021. pag. 6
-  Ammortizzatori sociali con causale «emergenza Covid-19». Aumentata (dalla Legge di Bilancio 2021) di 12 settimane la loro fruizione: fac-simile della comunicazione sindacale e del verbale di consultazione per la Cigo e l'Assegno ordinario erogato dal Fis. pag. 8
-  Legge di Bilancio 2021: «ulteriore periodo» di esonero (non ancora efficace) dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro non richiedenti gli ammortizzatori sociali Covid-19 ivi previsti. pag. 23
-  Legge di Bilancio 2021 e congedo obbligatorio del padre: aumentata (da 7) a 10 giorni la sua durata. pag. 25
-  Legge di Bilancio 2021: posticipato al 31 marzo 2021 il termine entro cui prorogare/rinnovare i contratti a tempo determinato in assenza delle "causali". pag. 26
-  Legge di Bilancio 2021: esonero contributivo triennale - non ancora efficace - per le assunzioni (o le trasformazioni di contratti a termine), nel biennio 2021-2022, di giovani "under 36" al primo rapporto a tempo indeterminato. pag. 27
-  Legge di Bilancio 2021: esonero contributivo - non ancora efficace - per l'assunzione, nel biennio 2021-2022, di donne disoccupate/prive di impiego regolarmente retribuito. pag. 30
-  Persone con disabilità: incentivi all'assunzione della Regione Emilia-Romagna. pag. 33
- ◆ Orario di lavoro rimodulato per mutate esigenze organizzative e produttive o per favorire la ricollocazione dei lavoratori: aggiornata una faq ANPAL del «fondo nuove competenze» relativa alla sezione progetto formativo e soggetti erogatori. pag. 34
- ◆ «Potere di disposizione» da parte degli Ispettori del Lavoro: ipotesi applicative. pag. 35
- ◆ INAIL: istruzioni operative per l'autoliquidazione 2020/2021. pag. 47
- ◆ Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro che non richiedano gli ammortizzatori sociali Covid-19: possibile accedervi anche se le integrazioni sono state fruite in uno solo dei (e non in entrambi i) mesi di maggio o giugno 2020 (revirement INPS del 21 dicembre 2020). pag. 56
- ◆ Conguaglio di fine anno 2020 dei contributi previdenziali e assistenziali: chiarimenti INPS. pag. 59

**SOSPENSIONE PARZIALE DELL'OBBLIGO DI ETICHETTATURA AMBIENTALE DEGLI IMBALLAGGI**

Il Decreto Legge 3 dicembre 2020 n. 183, cosiddetto “Milleproroghe 2021”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 31 dicembre 2020, apporta importanti novità sul tema dell’etichettatura ambientale degli imballaggi, prevedendo la sospensione – fino al 31 dicembre 2021 – dell’obbligo di riportare sugli imballaggi destinati al consumatore finale, le indicazioni per supportare il cittadino nel corretto conferimento dell’imballaggio a fine vita, **ma lasciando in vigore l’obbligo di apporre su tutti gli imballaggi (primari, secondari, terziari) la codifica identificativa del materiale secondo la Decisione 129/97/CE.**

Il comma 6 dell’articolo 15 prevede infatti la sospensione dell’applicazione – fino al 31 dicembre 2021 – del primo periodo del comma 5, dell’art. 219 del decreto legislativo n. 152 del 2006 e successive modificazioni, ovvero *“Tutti gli imballaggi devono essere opportunamente etichettati secondo le modalità stabilite dalle norme tecniche UNI applicabili e in conformità alle determinazioni adottate dalla Commissione dell’Unione europea, per facilitare la raccolta, il riutilizzo, il recupero ed il riciclaggio degli imballaggi, nonché per dare una corretta informazione ai consumatori sulle destinazioni finali degli imballaggi.”*

Non è stata prevista invece la sospensione del secondo periodo del comma 5 dell’art. 219, cioè *“I produttori hanno altresì l’obbligo di indicare, ai fini della identificazione e classificazione dell’imballaggio, la natura dei materiali di imballaggio utilizzati, sulla base della decisione 97/29/CE della Commissione”*.

L’argomento è oggetto di approfondimento sul sito del CONAI, Consorzio Nazionale Imballaggi, al seguente link: <https://www.conai.org/notizie/sospensione-parziale-dellobligo-di-etichettatura-ambientale-degli-imballaggi/>

**Dott. Federico Marangoni**



0544/280214 (diretto)



347/0972662



[marangoni@confimioromagna.it](mailto:marangoni@confimioromagna.it)

**ASSUNZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITA': SOSPESO L'OBLIGO PER I DATORI DI LAVORO CHE FRUISCONO DI INTERVENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER EMERGENZA COVID-19**

Circa l'applicabilità dell'istituto della sospensione dagli obblighi di assunzione delle persone con disabilità di cui all'art. 3, comma 5, della legge n. 68 del 1999 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2020), per le imprese che fruiscono della cassa integrazione ordinaria, della cassa integrazione in deroga, del fondo integrazione salariale o dei fondi di solidarietà bilaterale, in conseguenza dell'emergenza legata alla pandemia, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con la circolare n. 19 del 21 dicembre 2020 (pubblicata sul proprio portale istituzionale l'ultimo giorno dello scorso anno), ha rappresentato quanto segue.

La sospensione dagli obblighi di assunzione di lavoratori con disabilità trova la sua disciplina giuridica negli artt. 3, comma 5, della legge n. 68/1999 e 4 del d.P.R. n. 333/2000 (da ultimo, si veda API INDUSTRIA NOTIZIE n. 8 del 27/04/12) ed è stata riconosciuta dal legislatore in favore delle imprese che versino in situazione di crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, procedure concorsuali tali da determinare il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria (ai sensi degli artt. 1 e 3 della legge n. 223/1991), delle imprese che abbiano stipulato contratti di solidarietà difensiva (ex art. 1 del d.l. n. 726 del 1984, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 863/1984) nonché di quelle che abbiano attivato procedure di mobilità (ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991).

Con la riforma degli ammortizzatori sociali, a opera del decreto legislativo n. 148 del 2015, le causali di intervento della CIGS, risultano a oggi essere: a) la riorganizzazione aziendale; b) la crisi aziendale, a esclusione, a decorrere dall'1 gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa; c) il contratto di solidarietà (art. 21 del d.lgs. 148 del 2015).

L'applicazione dell'istituto è stata, col tempo, estesa anche ad altre fattispecie considerate assimilabili a quelle previste dalla legge; in particolare, è stata riconosciuta nei casi di: ricorso al fondo di solidarietà del settore del credito e del credito cooperativo di cui all'art. 2, comma 28, della legge n. 662/1996; di imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito; di ricorso al trattamento di integrazione salariale in deroga (interpello n. 10 del 10/04/12 – API INDUSTRIA NOTIZIE n. 8 del 27/04/12); di ricorso al contratto di solidarietà ex art. 5 della legge n. 236/1993 e, da ultimo, nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'art. 4, commi da 1 a 7 ter, della legge n. 92/2012.

Stante quanto sopra riportato, **con specifico riferimento alla possibilità di applicare la disposizione in parola nei casi di intervento degli ammortizzatori sociali con la causale "emergenza COVID 19"**, si rileva come la normativa di riferimento sia costituita, in particolare, dagli artt. 19-22 del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, come modificati dagli artt. 68 e succ. del d.l. 19

maggio 2020, n. 34, dall'art. 1 del d.l. 16 giugno 2020, n. 52 e dall'art.1 del d.l. 14 agosto 2020, n. 104 (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 51/2020).

*«Al riguardo, non può non considerarsi che, sebbene la sospensione di cui all'art. 3, comma 5, della legge n. 68 non sia stata prevista dal legislatore per le imprese in situazioni di Cassa integrazione guadagni ordinaria, già la circolare n. 2 del 2010 consentiva di valutare, in un momento di crisi economica, gli strumenti opportuni per le aziende in Cigo che non fossero nelle condizioni di adempiere all'obbligo e in ogni caso **non sarebbe giustificata una disparità di trattamento tra le imprese che fruiscono della Cassa integrazione in deroga a causa dell'emergenza Covid e quelle che fruiscono della Cassa integrazione ordinaria a causa della medesima emergenza, considerato che, in entrambe le ipotesi, il ricorso a dette procedure denota una situazione di crisi che potrebbe rendere difficoltoso all'azienda l'adempimento degli obblighi assunzionali.** Pertanto, la sospensione degli obblighi risulta in questi casi rispondente alla ratio della norma. Rimane fermo che l'obbligo è sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID-19, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate per il singolo ambito provinciale sul quale insiste l'unità produttiva interessata in caso di Cig straordinaria e in deroga o alla quantità di orario ridotto in proporzione. L'obbligo a carico del datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti, si ritiene ripristinato al venir meno della situazione di crisi assistita dagli strumenti integrativi dettati per l'emergenza Covid-19.»*

**LEGGE DI BILANCIO 2021: DIVIETO DI LICENZIAMENTO PROROGATO AL 31 MARZO 2021**

Come anticipato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 53/2020, l'art. 1, commi da 309 a 311, della legge (di Bilancio 2021) 30 dicembre 2020, n. 178<sup>(\*)</sup>, in vigore dall'1 gennaio scorso e pubblicata nel S.O. n. 46/L alla Gazzetta Ufficiale 30/12/20 n. 322, prevede che, **fino al 31 marzo 2021, ai datori di lavoro resta vietato** (la preclusione è infatti efficace dal 17 marzo 2020 - da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020):

- a) avviare le procedure di licenziamento collettivo** di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991; quelle pendenti, fatte partire dal 23 febbraio 2020, restano sospese (fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto);
- b) recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** (ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966); le procedure in corso ex art. 7 di tale legge, ossia quelle che chi occupa più di 15 dipendenti deve attivare c/o l'Ispettorato Territoriale del Lavoro quando intenda licenziare un dipendente assunto prima del 7 marzo 2015, rimangono sospese.

Le sospensioni e i divieti sopra indicati non si applicano:

- 1) 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 o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 del codice civile;

**(\*) Art. 1, commi da 309 a 311, della legge n. 178/2020**

309. Fino al 31 marzo 2021 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

310. Fino alla medesima data di cui al comma 309, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

311. Le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 309 e 310 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 o 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.

- 2) 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;
- 3) 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.

**AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE «EMERGENZA COVID-19». AUMENTATA (DALLA LEGGE DI BILANCIO 2021) DI 12 SETTIMANE LA LORO FRUIZIONE: FAC-SIMILE DELLA COMUNICAZIONE SINDACALE E DEL VERBALE DI CONSULTAZIONE PER LA CIGO E L'ASSEGNO ORDINARIO EROGATO DAL FIS**

Come anticipato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 53/2020, l'art. 1, comma 300, della legge (di Bilancio 2021) 30 dicembre 2020, n. 178 <sup>(\*)</sup>, in vigore dall'1 gennaio scorso e pubblicata nel S.O. n. 46/L alla Gazzetta Ufficiale 30/12/20 n. 322, ha previsto quanto segue.

**I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono ricorrere a (massimo) 12 settimane di ammortizzatori sociali** (cassa integrazione guadagni ordinaria, in deroga, assegno ordinario erogato dal FIS/dai Fondi bilaterali <sup>[1]</sup>), ai sensi degli articoli da 19 a 22 quinquies del d.l. 17/03/2020, n. 18 (CONFIMI

<sup>[1]</sup> Ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 148/2015, la disciplina delle **integrazioni salariali ordinarie** e i relativi obblighi contributivi si applicano a:

- «a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgono attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.»

I **Fondi di solidarietà bilaterali** possono essere costituiti nei settori non rientranti nell'ambito di applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria di cui al d.lgs. n. 148/2015, tramite accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Il **FIS** interviene nei settori non rientranti nell'ambito di applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria di cui al d.lgs. n. 148/2015, per i quali non siano stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11, n. 6 e n. 3 del 2016; CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015).

La cassa integrazione guadagni in **deroga**, infine, spetta ai lavoratori che non possono ricorrere agli ammortizzatori "ordinari" previsti dal d.lgs. n. 148/2020 (Cassa integrazione guadagni ordinaria, FIS e Fondi di solidarietà bilaterale - CONFIMI ROMAGNA NEWS 19/2015), ovvero ne abbiano goduto fino a raggiungere i limiti temporali massimi previsti dalle rispettive normative.

ROMAGNA NEWS n. 11/2020), convertito, con modificazioni, dalla legge 24/04/2020, n. 27 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 25/2020).

Le nuove dodici settimane di ammortizzatori sociali, alle quali **possono accedere i dipendenti in forza all'1 gennaio 2021** (non più, quindi, al 9 novembre 2020):

- 1) **devono essere collocate tra l'1 gennaio 2021 e:**
  - **il 31 marzo 2021**, per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria;
  - **il 30 giugno 2021**, per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga;
- 2) con riferimento a tali periodi, costituiscono la **durata massima** che può essere richiesta con causale COVID-19. **Tuttavia, i periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'art. 12 del d.l. 28/10/20, n. 137** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020) - convertito dalla legge 18/12/20, n. 176 -, **collocati, anche parzialmente, in periodi successivi all'1 gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle dodici settimane di cui alla legge 30/12/20, n. 178.**

Diversamente da quanto previsto per il ricorso:

- all'“*ulteriore periodo di nove settimane*” di ammortizzatori sociali di cui all'art. 1 del d.l. 14/08/20, n. 104 (il cosiddetto «decreto agosto»; CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020), convertito dalla legge 13/10/20, n. 126 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 43/2020);
- alle successive (ed eventuali) sei settimane di cui all'art. 12 del d.l. 28/10/20, n. 137, fruibili non oltre il 31 gennaio 2021, dai datori di lavoro autorizzati a utilizzare le 18 (9 + 9) settimane complessive stabilite dal d.l. n. 104/20;

**IL DATORE DI LAVORO che accederà alle nuove 12 settimane previste dall'art. 1, comma 300, della legge n. 178/2020 NON DOVRÀ VERSARE ALL'INPS ALCUN CONTRIBUTO ADDIZIONALE né, di conseguenza, trasmettergli la relativa dichiarazione sostitutiva.**

**Le domande di accesso ai trattamenti devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, non oltre la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro il 28 febbraio 2021.**

In caso di **pagamento diretto** delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto a inviargli «*tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione*». In sede di prima applicazione, tali termini «*sono rinviati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge (la n. 178/2020, N.d.R.), se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente*».

Per consentire a ogni datore di lavoro di fruire delle (al massimo) dodici settimane dell'ammortizzatore salariale di interesse previste dalla legge n. 178/2020, accludiamo i facsimile che dovranno essere completati con i dati aziendali e trasmessi, **via PEC (del solo datore di lavoro)**, alle Organizzazioni sindacali (i nomi e gli indirizzi di posta elettronica dei corrispondenti Segretari delle diverse categorie della provincia di Ravenna li riportiamo qui sotto) e a CONFIMI ROMAGNA: in particolare, **riportiamo il modello della comunicazione di ricorso alla Cigo e quello di ricorso al FIS**, con il relativo verbale attestante lo svolgimento dell'esame congiunto, effettuato in via telematica (quest'ultimo andrà inviato con la sola sottoscrizione del Legale Rappresentante).

Più precisamente, dovranno essere compilati e inviati:

- per il ricorso alla Cigo, gli allegati 1 e 2;
- per il ricorso al FIS, gli allegati 3 e 4.

Segnaliamo che **nei testi**:

- a) **delle comunicazioni di ricorso alla Cigo o al FIS** (fac-simile n. 1 e 3), **sono riportati due "punti uno", relativamente ai quali i datori di lavoro dovranno effettuare una scelta.** In particolare, dovranno mantenere la prima versione (eliminando la seconda) qualora si chiedano 12 settimane di Cigo/FIS (in quanto, dall'1 gennaio 2021 al giorno precedente la data di decorrenza dell'ammortizzatore sociale che si intende nuovamente attivare, non vi abbiano già fatto ricorso ai sensi dell'art. 12 del d.l. 28/10/20, n. 137, ovvero della normativa previgente alla legge n. 178/2020); mantenere invece la seconda versione (eliminando la prima) qualora si chieda un numero di settimane di Cigo/FIS inferiore a 12 (in quanto, dall'1 gennaio 2021 al giorno precedente la data di decorrenza dell'ammortizzatore sociale che si intende nuovamente attivare, vi abbiano già fatto ricorso, anche solo parzialmente, ai sensi dell'art. 12 del d.l. 28/10/20, n. 137);
- b) **dei verbali di consultazione sindacale** (fac-simile n. 2 e 4) sono riportati tre punti (i numeri 1, 3 e 4) relativamente ai quali i datori di lavoro dovranno effettuare una scelta. In particolare:
- **punto 1):** mantenere la prima versione (eliminando la seconda) qualora si chiedano 12 settimane di Cigo/FIS (in quanto, dall'1 gennaio 2021 al giorno precedente la data di decorrenza dell'ammortizzatore sociale che si intende nuovamente attivare, non vi abbiano già fatto ricorso ai sensi dell'art. 12 del d.l. 28/10/20, n. 137, ovvero della normativa previgente alla legge n. 178/2020); mantenere invece la seconda versione (eliminando la prima) qualora si chieda un numero di settimane di Cigo/FIS inferiore a 12 (in quanto, dall'1 gennaio 2021 al giorno precedente la data di decorrenza dell'ammortizzatore sociale che si intende nuovamente attivare, il datore di lavoro vi abbia già fatto ricorso, anche solo parzialmente, ai sensi dell'art. 12 del d.l. 28/10/20, n. 137);
  - **punto 3):** mantenere la prima versione (eliminando la seconda) qualora il datore di lavoro intenda anticipare ai lavoratori il trattamento di Cigo/Fis; mantenere, invece, la seconda versione (e eliminare la prima) qualora intenda chiedere all'INPS di pagare l'ammortizzatore sociale direttamente ai lavoratori;
  - **punto 4):** mantenere la prima versione (eliminando la seconda) qualora il datore di lavoro intenda garantire la maturazione per intero dei ratei mensili della Tredicesima

mensilità e delle ferie a prescindere dal numero di giorni lavorati, laddove ciò sia compatibile con le disponibilità economico-finanziarie aziendali; mantenere, invece, la seconda versione (eliminando la prima) qualora si voglia che i ratei mensili delle Tredicesima mensilità e delle ferie maturino alle condizioni previste dal CCNL di categoria.

L'Area Lavoro e Relazione industriali dell'Associazione (Dott. Giuseppe Vaira: tel. 0544-280215; [vaira@confimiromagna.it](mailto:vaira@confimiromagna.it); Dott. Fabio Magnani: tel. 0544-280217; [magnani@confimiromagna.it](mailto:magnani@confimiromagna.it)) rimane a disposizione dei datori di lavoro che intendano condividere la versione definitiva della comunicazione da trasmettere ai sindacati.

I datori di lavoro operanti nei settori **terziario/turistico occupanti fino a 5 dipendenti** – che dovranno richiedere la Cassa integrazione guadagni in deroga – e nel comparto **artigiano** che necessitano di ridurre e/o sospendere l'attività lavorativa, sono invitati a contattare il funzionario di riferimento di API SERVIZI RAVENNA s.r.l. e/o l'Area Lavoro e Relazione industriali.

**SETTORE METALMECCANICO**

FIOM-CGIL

Sig. Ivan Missiroli

[ivan.missiroli@er.cgil.it](mailto:ivan.missiroli@er.cgil.it)

FIM-CISL

Sig. Davide Tagliaferri

[davide.tagliaferri@cisl.it](mailto:davide.tagliaferri@cisl.it)

UILM-UIL

Sig. Marco Riciputi

[marco.riciputi@uil-ravenna.it](mailto:marco.riciputi@uil-ravenna.it)

Per la FIOM-CGIL, la comunicazione deve essere inviata anche ai seguenti funzionari:

- Sig.ra Ketty Samorì ([ketty.samori@er.cgil.it](mailto:ketty.samori@er.cgil.it)) per le aziende del Ravennate;
- Sig. Rodolfo Ragazzini ([rodolfo.ragazzini@er.cgil.it](mailto:rodolfo.ragazzini@er.cgil.it)), per le aziende del Lughese;
- Sig. Andrea Mingozzi ([andrea.mingozzi@er.cgil.it](mailto:andrea.mingozzi@er.cgil.it)), per le aziende del Faentino.

**SETTORE CHIMICA, GOMMA-PLASTICA**

FILCTEM-CGIL

Sig. Alessio Vacchi

[alessio.vacchi@er.cgil.it](mailto:alessio.vacchi@er.cgil.it)

FEMCA-CISL

Sig. Emanuele Scerra

[emanuele.scerra@cisl.it](mailto:emanuele.scerra@cisl.it)

UILTEC-UIL

Sig. Filippo Spada

[filippo.spada@uil-ravenna.it](mailto:filippo.spada@uil-ravenna.it)**SETTORE ALIMENTARE**

FLAI-CGIL

Sig.ra Laura Mazzesi

[laura.mazzesi@er.cgil.it](mailto:laura.mazzesi@er.cgil.it)

FAI-CISL

Sig. Roberto Cangini

[r.cangini@cisl.it](mailto:r.cangini@cisl.it)

UILA-UIL

Sig. Sergio Modanesi

[modanesi.s@uila.it](mailto:modanesi.s@uila.it)**SETTORE LEGNO-EDILIZIA-LATERIZI**

FILLEA-CGIL

Sig. Davide Conti

[davide.conti@er.cgil.it](mailto:davide.conti@er.cgil.it)

FILCA-CISL

Sig. Maurizio Bisignani

[maurizio.bisignani@cisl.it](mailto:maurizio.bisignani@cisl.it)

FENEAL-UIL

Sig. Antonio Pugliese

[antonio.pugliese@uil-ravenna.it](mailto:antonio.pugliese@uil-ravenna.it)**SETTORE CARTAI, CARTOTECNICI, GRAFICI**

SLC-CGIL

Sig. Roberto Cornigli

FISTEL-CISL

Sig. Alessandro Bongarzone

UILCOM-UIL

Sig. Ryan Paganelli

[roberto.cornigli@er.cgil.it](mailto:roberto.cornigli@er.cgil.it)[fistel.ravenna@cisl.it](mailto:fistel.ravenna@cisl.it)[ryan.paganelli@uil-ravenna.it](mailto:ryan.paganelli@uil-ravenna.it)**SETTORE TERZIARIO**

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTUCS-UIL

Sig.ra Cinzia Folli

Sig. Gianluca Bagnolini

Sig.ra Claudia Lugaresi

[cinzia.folli@er.cgil.it](mailto:cinzia.folli@er.cgil.it)[gianluca.bagnolini@cisl.it](mailto:gianluca.bagnolini@cisl.it)[claudia.lugaresi@uil-ravenna.it](mailto:claudia.lugaresi@uil-ravenna.it)**(\*) Art. 1, commi da 300 a 305 della legge n. 178/2020**

300. I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e del trattamento di integrazione salariale in deroga, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per una durata massima di dodici settimane. Le dodici settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga. Con riferimento a tali periodi, le predette dodici settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19. I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle dodici settimane del presente comma.

301. Le domande di accesso ai trattamenti di cui al comma 300 devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge.

302. In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono rinviati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

303. I fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 300 con le medesime modalità di cui ai commi da 299 a 314 del presente articolo, ovvero per una durata massima di dodici settimane collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021. Il concorso del bilancio dello Stato agli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione è stabilito nel limite massimo di 900 milioni di euro per l'anno 2021; tale importo è assegnato ai rispettivi fondi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le risorse di cui al presente comma sono trasferite ai rispettivi fondi con uno o più decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previo monitoraggio da parte dei fondi stessi dell'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa e secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

304. Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA), ... *omissis*

305. I benefici di cui ai commi da 299 a 314 del presente articolo sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza alla data di entrata in vigore della presente legge.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ 2021

Spett.li

\_\_\_\_\_ -CGIL  
alla c.a. Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ -CISL ROMAGNA  
alla c.a. Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ -UIL  
alla c.a. Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

Rsu (ove esistenti)  
consegnata a mano

CONFIMI INDUSTRIA ROMAGNA  
alla c.a. Dott. Giuseppe Vaira  
[vaira@confimiromagna.it](mailto:vaira@confimiromagna.it)  
alla c.a. Dott. Fabio Magnani  
[magnani@confimiromagna.it](mailto:magnani@confimiromagna.it)

OGGETTO: Ricorso alla cassa integrazione guadagni ordinaria con causale “*Emergenza COVID-19*”, ai sensi dell’art. 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.

La Società \_\_\_\_\_, con sede in \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_), Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_, comunica che, a causa della pandemia in corso, è costretta a sospendere e/o ridurre l’attività lavorativa.

Tale sospensione/riduzione dell’attività lavorativa:

**IL “PUNTO UNO” È DA SCEGLIERE TRA I DUE SEGUENTI, CHÉ ALTERNATIVI. NELLA VERSIONE DEFINITIVA, QUINDI: LASCIARE SOLO QUELLO VOLUTO E CANCELLARE SIA L’ALTRO CHE, OVVIAMENTE, QUESTA NOTA. NEL SECONDO DEI “PUNTI UNO” IL NUMERO DI SETTIMANE DA INSERIRE (DIVERSO DA 12) SARÀ PARI ALLA DIFFERENZA TRA DODICI E IL NUMERO DI SETTIMANE DI CASSA INTEGRAZIONE COVID-19 GIÀ FRUITE, EX ART. 12 DEL D.L. 28/10/20, N. 137, DALL’1 GENNAIO 2021 AL GIORNO PRECEDENTE LA DATA DI DECORRENZA DELLA NUOVA SOSPENSIONE/RIDUZIONE DELL’ATTIVITÀ LAVORATIVA CHE SI RICHIEDE CON IL PRESENTE FAC-SIMILE**

- 1) verrà attuata, anche in modo non continuativo, dal \_\_\_\_\_ 2021 e, ai sensi dell’art. 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, per n. 12 (dodici) settimane complessive, in quanto dall’1 gennaio 2021 al giorno precedente la citata data di decorrenza (\_\_\_\_\_ 2021) la scrivente Società non ha fruito di alcuna settimana di cassa

integrazione COVID-19, ai sensi dell'art. 12 del d.l. n. 137/2020, convertito in legge n. 176/2020;

- 1) verrà attuata, anche in modo non continuativo, dal \_\_\_\_\_ 2021 e, ai sensi dell'art. 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, per n. \_\_ (\_\_\_\_) settimane complessive, in quanto dall'1 gennaio 2021 al giorno precedente la citata data di decorrenza (\_\_\_\_\_ 2021) la scrivente Società ha già fruito di n. \_\_ (\_\_\_\_) settimane di cassa integrazione COVID-19, ex art. 12 del d.l. n. 137/2020, convertito in legge n. 176/2020;
- 2) riguarderà tutti i lavoratori dipendenti **alla data dell'1 gennaio 2021**, e quindi n. \_\_ operai, n. \_\_ impiegati, n. \_\_ apprendisti, per i quali verrà richiesto l'intervento del trattamento ordinario di integrazione salariale con causale "*Emergenza COVID-19*".

La presente comunicazione è inoltrata a codeste spettabili OO.SS. ai fini dell'espletamento della procedura prevista dall'art. 19 del d.l. 17/03/20, n. 18 (convertito in legge 24/04/2020, n. 27, e modificato, a decorrere dal 19 maggio 2020, dall'art. 68 del d.l. 19/05/20, n. 34, convertito in legge 17/07/20, n. 77), per attuare la quale si acclude il verbale della consultazione sindacale svolta in via telematica, firmato dal nostro Legale Rappresentante: qualora sia condiviso, Vi chiediamo di risponderci con un'e-mail nella quale riportare le parole: "**SI APPROVA**" (in caso di nostra mancata ricezione entro 3 giorni, come noto, la consultazione sindacale dovrà comunque ritenersi svolta).

Distinti saluti.

Società \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Allegato: Verbale di consultazione sindacale.

**VERBALE DELLA CONSULTAZIONE SINDACALE SVOLTA IN VIA TELEMATICA,  
EX ART. 19, COMMA 2, DEL D.L. 18/2020 (CONVERTITO IN LEGGE 27/2020)**

**TRA**

La \_\_\_\_\_ (di seguito anche “Società”), con sede in \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_), Via \_\_\_\_\_, in persona del Legale Rappresentante, \_\_\_\_\_, assistita da Confimi Industria Romagna nelle persone dei Dott.ri Giuseppe Vaira e Fabio Magnani

**E**

le Organizzazioni sindacali \_\_\_\_\_-CGIL, \_\_\_\_\_-CISL e \_\_\_\_\_-UIL della provincia di Ravenna (di seguito anche “Organizzazioni sindacali”), in persona dei rispettivi Segretari, Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_, Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_ e Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_

ai fini dell’esperimento, in via telematica, della procedura di consultazione sindacale prevista dall’art. 19, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27

**PREMESSO CHE**

in data odierna, \_\_\_\_\_ 2021, a causa degli eventi riconducibili alla pandemia in corso, è stata inviata alle Organizzazioni sindacali sia formale comunicazione circa la necessità della Società di ricorrere alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria con causale “*Emergenza COVID-19*” ex art. 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, che copia del presente Verbale;

**SI STATUISCE QUANTO SEGUE**

**IL “PUNTO UNO” È DA SCEGLIERE TRA I DUE SEGUENTI, CHÉ ALTERNATIVI. NELLA VERSIONE DEFINITIVA, QUINDI, LASCIARE SOLO QUELLO VOLUTO E CANCELLARE SIA L’ALTRO CHE, OVVIAMENTE, QUESTA NOTA. NEL SECONDO DEI “PUNTI UNO” IL NUMERO DI SETTIMANE DA INSERIRE (DIVERSO DA 12) SARÀ PARI ALLA DIFFERENZA TRA DODICI E IL NUMERO DI SETTIMANE DI CASSA INTEGRAZIONE COVID-19 GIÀ FRUITE, EX ART. 12 DEL D.L. N. 137/2020, DALL’1 GENNAIO 2021 AL GIORNO PRECEDENTE LA DATA DI DECORRENZA DELLA NUOVA SOSPENSIONE/RIDUZIONE DELL’ATTIVITÀ LAVORATIVA CHE SI RICHIEDE CON IL PRESENTE FAC-SIMILE**

1) nei confronti di n. \_\_ lavoratori (\_\_ operai, \_\_ impiegati, \_\_ quadri e \_\_ apprendisti), dal \_\_\_\_\_ 2021 verrà richiesto l’intervento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria con causale “*Emergenza COVID-19*” ex art. 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, per 12 (dodici) settimane complessive, anche non continuative, in quanto dall’1 gennaio 2021 al giorno precedente la citata data di decorrenza (\_\_/\_\_/21) la Società non ha fruito di alcuna settimana di cassa integrazione COVID-19, ex art. 12 del d.l. n. 137/2020, convertito in legge n. 176/2020;

**OPPURE**

1) nei confronti di n. \_\_ lavoratori (\_\_ operai, \_\_ impiegati, \_\_ quadri e \_\_ apprendisti), dal \_\_\_\_\_ 2021 verrà richiesto l’intervento della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria con causale “*Emergenza COVID-19*” ex art. 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, per \_\_ (\_\_\_\_) settimane complessive, anche non continuative, in quanto dall’1 gennaio

2021 al giorno precedente la citata data di decorrenza (\_\_\_/\_\_\_/21) la Società ha già fruito di n. \_\_\_ (\_\_\_) settimane di cassa integrazione COVID-19, ex art. 12 del d.l. n. 137/2020, convertito in legge n. 176/2020;

- 2) il lavoro riprenderà regolarmente con tutte le maestranze al termine della pandemia in corso;

**IL “PUNTO TRE” È DA SCEGLIERE TRA I DUE SEGUENTI, CHÉ ALTERNATIVI: NELLA VERSIONE DEFINITIVA, QUINDI, LASCIARE SOLO QUELLO VOLUTO E CANCELLARE SIA L’ALTRO CHE, OVVIAMENTE, QUESTA NOTA**

- 3) la Società si impegna ad anticipare i trattamenti di cassa integrazione guadagni e ad applicare il criterio della rotazione nei limiti delle esigenze tecnico-produttive;

**OPPURE**

- 3) la Società richiederà il pagamento diretto da parte dell’INPS del trattamento di integrazione salariale e si impegna ad applicare il criterio della rotazione nei limiti delle esigenze tecnico-produttive;

**IL “PUNTO QUATTRO” È DA SCEGLIERE TRA I DUE SEGUENTI, CHÉ ALTERNATIVI: NELLA VERSIONE DEFINITIVA, QUINDI, LASCIARE SOLO QUELLO VOLUTO E CANCELLARE SIA L’ALTRO CHE, OVVIAMENTE, QUESTA NOTA**

- 4) la Società garantirà la maturazione per intero dei ratei mensili della Tredicesima mensilità e delle ferie a prescindere dal numero di giorni lavorati, a condizione che ciò sia compatibile con le disponibilità economico-finanziarie aziendali;

**OPPURE**

- 4) i ratei mensili delle Tredicesima mensilità e delle ferie matureranno in conformità a quanto previsto dal CCNL di categoria;

- 5) i lavoratori posti in cassa integrazione a zero ore potranno essere richiamati in servizio con un preavviso di almeno 24 ore;

- 6) la Società è disponibile a far effettuare un’assemblea sindacale retribuita, con le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge, quando la situazione di emergenza epidemiologica in atto lo consentirà;

- 7) il presente Verbale, inviato alle Organizzazioni sindacali in data odierna, \_\_\_\_\_ 2021, fatta eccezione per quanto previsto al punto 8 che segue, viene dalle stesse approvato in tutti i suoi contenuti, ancorché, diversamente dalla Società, non vi apportino la loro firma, al solo fine di riuscire a completare l’esame congiunto entro i 3 giorni successivi, ex art. 19, comma 2, del d.l. n. 18/2020. Termine che le Parti non avrebbero potuto con certezza rispettare qualora tutte avessero dovuto scambiarsi, tramite i normali strumenti informatici, questo verbale comprensivo di ogni loro firma, con potenziale grave nocumento - che in questo modo intendono scongiurare - per la Società e i lavoratori occupati.

Le Organizzazioni sindacali, peraltro, hanno confermato per iscritto la loro approvazione al contenuto di questo Verbale tramite la risposta: “SI APPROVA”, trasmessa via e-mail alla Società;

- 8) qualora le Organizzazioni sindacali non possano/intendano confermare per iscritto la loro approvazione al contenuto di questo Verbale come previsto al punto 7 che precede, trascorsi i 3 giorni successivi alla data odierna, \_\_\_\_\_ 2021, la consultazione sindacale dovrà ritenersi, ex art. 19, comma 2, del d.l. n. 18/2020, svolta.

Le Parti danno atto che è stata esperita e conclusa in modo telematico la procedura prevista dall'art. 19, comma 2, del d.l. n. 18/2020.

LA SOCIETÀ

---

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ 2021

Spett.li

\_\_\_\_\_ -CGIL  
alla c.a. Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ -CISL ROMAGNA  
alla c.a. Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ -UIL  
alla c.a. Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

Rsu (ove esistenti)  
consegnata a mano

CONFIMI INDUSTRIA ROMAGNA  
alla c.a. Dott. Giuseppe Vaira  
[vaira@confimiromagna.it](mailto:vaira@confimiromagna.it)  
alla c.a. Dott. Fabio Magnani  
[magnani@confimiromagna.it](mailto:magnani@confimiromagna.it)

OGGETTO: Ricorso al Fondo di integrazione salariale (FIS) con causale “*Emergenza COVID-19*”, ai sensi dell’art. 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.

La Società \_\_\_\_\_, con sede in \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_), Via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_, comunica che, a causa della pandemia in corso, è costretta a sospendere e/o ridurre l’attività lavorativa.

Tale sospensione/riduzione dell’attività lavorativa:

**IL “PUNTO UNO” È DA SCEGLIERE TRA I DUE SEGUENTI, CHÉ ALTERNATIVI. NELLA VERSIONE DEFINITIVA, QUINDI: LASCIARE SOLO QUELLO VOLUTO E CANCELLARE SIA L’ALTRO CHE, OVVIAMENTE, QUESTA NOTA. NEL SECONDO DEI “PUNTI UNO” IL NUMERO DI SETTIMANE DA INSERIRE (DIVERSO DA 12) SARÀ PARI ALLA DIFFERENZA TRA DODICI E IL NUMERO DI SETTIMANE DI FIS COVID-19 GIÀ FRUITE, EX ART. 12 DEL D.L. 28/10/20, N. 137, DALL’1 GENNAIO 2021 AL GIORNO PRECEDENTE LA DATA DI DECORRENZA DELLA NUOVA SOSPENSIONE/RIDUZIONE DELL’ATTIVITÀ LAVORATIVA CHE SI RICHIEDE CON IL PRESENTE FAC-SIMILE**

- 1) verrà attuata, anche in modo non continuativo, dal \_\_\_\_\_ 2021 e, ai sensi dell’art. 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, per n. 12 (dodici) settimane complessive, in quanto dall’1 gennaio 2021 al giorno precedente la citata data di decorrenza

(\_\_\_\_\_2021) la scrivente Società non ha fruito di alcuna settimana di FIS COVID-19, ai sensi dell'art. 12 del d.l. n. 137/2020, convertito in legge n. 176/2020;

- 1) verrà attuata, anche in modo non continuativo, dal \_\_\_\_\_ 2021 e, ai sensi dell'art. 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, per n. \_\_ (\_\_\_\_) settimane complessive, in quanto dall'1 gennaio 2021 al giorno precedente la citata data di decorrenza (\_\_\_\_\_2021) la scrivente Società ha già fruito di n. \_\_ (\_\_\_\_) settimane di FIS COVID-19, ex art. 12 del d.l. n. 137/2020, convertito in legge n. 176/2020;
- 2) riguarderà tutti i lavoratori dipendenti **alla data dell'1 gennaio 2021**, e quindi n. \_\_ operai, n. \_\_ impiegati, n. \_\_ apprendisti, per i quali verrà richiesto l'accesso all'assegno ordinario con causale "*Emergenza COVID-19*".

La presente comunicazione è inoltrata a codeste spettabili OO.SS. ai fini dell'espletamento della procedura prevista dall'art. 19 del d.l. 17/03/20, n. 18 (convertito in legge 24/04/2020, n. 27, e modificato, a decorrere dal 19 maggio 2020, dall'art. 68 del d.l. 19/05/20, n. 34, convertito in legge 17/07/20, n. 77), per attuare la quale si acclude il verbale della consultazione sindacale svolta in via telematica, firmato dal nostro Legale Rappresentante: qualora sia condiviso, Vi chiediamo di risponderci con un'e-mail nella quale riportare le parole: "**SI APPROVA**" (in caso di nostra mancata ricezione entro 3 giorni, come noto, la consultazione sindacale dovrà comunque ritenersi svolta).

Distinti saluti.

Società \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Allegato: Verbale di consultazione sindacale.

**VERBALE DELLA CONSULTAZIONE SINDACALE SVOLTA IN VIA TELEMATICA,  
EX ART. 19, COMMA 2, DEL D.L. 18/2020 (CONVERTITO IN LEGGE 27/2020)**

**TRA**

La \_\_\_\_\_ (di seguito anche “Società”), con sede in \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_), Via \_\_\_\_\_, in persona del Legale Rappresentante, \_\_\_\_\_, assistita da Confimi Industria Romagna nelle persone dei Dott.ri Giuseppe Vaira e Fabio Magnani

**E**

le Organizzazioni sindacali \_\_\_\_\_-CGIL, \_\_\_\_\_-CISL e \_\_\_\_\_-UIL della provincia di Ravenna (di seguito anche “Organizzazioni sindacali”), in persona dei rispettivi Segretari, Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_, Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_ e Sig.ra/Sig. \_\_\_\_\_

ai fini dell’esperimento, in via telematica, della procedura di consultazione sindacale prevista dall’art. 19, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito dalla legge 24 aprile 2020, n. 27

**PREMESSO CHE**

in data odierna, \_\_\_\_\_ 2021, a causa degli eventi riconducibili alla pandemia in corso, è stata inviata alle Organizzazioni sindacali sia formale comunicazione circa la necessità della Società di ricorrere all’assegno ordinario erogato dal Fondo di integrazione salariale (FIS) con causale “*Emergenza COVID-19*” ex art. 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, che copia del presente Verbale;

**SI STATUISCE QUANTO SEGUE**

**IL “PUNTO UNO” È DA SCEGLIERE TRA I DUE SEGUENTI, CHÉ ALTERNATIVI. NELLA VERSIONE DEFINITIVA, QUINDI, LASCIARE SOLO QUELLO VOLUTO E CANCELLARE SIA L’ALTRO CHE, OVVIAMENTE, QUESTA NOTA. NEL SECONDO DEI “PUNTI UNO” IL NUMERO DI SETTIMANE DA INSERIRE (DIVERSO DA 12) SARÀ PARI ALLA DIFFERENZA TRA DODICI E IL NUMERO DI SETTIMANE DI FIS COVID-19 GIÀ FRUITE, EX ART. 12 DEL D.L. N. 137/2020, DALL’1 GENNAIO 2021 AL GIORNO PRECEDENTE LA DATA DI DECORRENZA DELLA NUOVA SOSPENSIONE/RIDUZIONE DELL’ATTIVITÀ LAVORATIVA CHE SI RICHIEDE CON IL PRESENTE FAC-SIMILE**

1) nei confronti di n. \_\_ lavoratori (\_\_ operai, \_\_ impiegati, \_\_ quadri e \_\_ apprendisti), dal \_\_\_\_\_ 2021 verrà richiesto l’assegno ordinario erogato dal FIS con causale “*Emergenza COVID-19*” ex art. 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, per 12 (dodici) settimane complessive, anche non continuative, in quanto dall’1 gennaio 2021 al giorno precedente la citata data di decorrenza (\_\_ / \_\_ /21) la Società non ha fruito di alcuna settimana di FIS COVID-19, ex art. 12 del d.l. n. 137/2020, convertito in legge n. 176/2020;

**OPPURE**

1) nei confronti di n. \_\_ lavoratori (\_\_ operai, \_\_ impiegati, \_\_ quadri e \_\_ apprendisti), dal \_\_\_\_\_ 2021 verrà richiesto l’assegno ordinario erogato dal FIS con causale “*Emergenza COVID-19*” ex art. 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, per \_\_ (\_\_\_\_) settimane complessive, anche non continuative, in quanto dall’1 gennaio 2021 al giorno

precedente la citata data di decorrenza (\_\_/\_\_/21) la Società ha già fruito di n. \_\_ (\_\_\_\_) settimane di FIS COVID-19, ex art. 12 del d.l. n. 137/2020, convertito in legge n. 176/2020;

- 2) il lavoro riprenderà regolarmente con tutte le maestranze al termine della pandemia in corso;

**IL “PUNTO TRE” È DA SCEGLIERE TRA I DUE SEGUENTI, CHÉ ALTERNATIVI: NELLA VERSIONE DEFINITIVA, QUINDI, LASCIARE SOLO QUELLO VOLUTO E CANCELLARE SIA L’ALTRO CHE, OVVIAMENTE, QUESTA NOTA**

- 3) la Società si impegna ad anticipare l’importo dell’assegno ordinario e ad applicare il criterio della rotazione nei limiti delle esigenze tecnico-produttive;

**OPPURE**

- 3) la Società richiederà il pagamento diretto da parte dell’INPS dell’assegno ordinario e si impegna ad applicare il criterio della rotazione nei limiti delle esigenze tecnico-produttive;

**IL “PUNTO QUATTRO” È DA SCEGLIERE TRA I DUE SEGUENTI, CHÉ ALTERNATIVI: NELLA VERSIONE DEFINITIVA, QUINDI, LASCIARE SOLO QUELLO VOLUTO E CANCELLARE SIA L’ALTRO CHE, OVVIAMENTE, QUESTA NOTA**

- 4) la Società garantirà la maturazione per intero dei ratei mensili della Tredicesima mensilità e delle ferie a prescindere dal numero di giorni lavorati, a condizione che ciò sia compatibile con le disponibilità economico-finanziarie aziendali;

**OPPURE**

- 4) i ratei mensili delle Tredicesima mensilità e delle ferie matureranno in conformità a quanto previsto dal CCNL di categoria;

- 5) i lavoratori sospesi dal lavoro potranno essere richiamati in servizio con un preavviso di almeno 24 ore;

- 6) la Società è disponibile a far effettuare un’assemblea sindacale retribuita, con le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge, quando la situazione di emergenza epidemiologica in atto lo consentirà;

- 7) il presente Verbale, inviato alle Organizzazioni sindacali in data odierna, \_\_\_\_\_ 2021, fatta eccezione per quanto previsto al punto 8 che segue, viene dalle stesse approvato in tutti i suoi contenuti, ancorché, diversamente dalla Società, non vi apportino la loro firma, al solo fine di riuscire a completare l’esame congiunto entro i 3 giorni successivi, ex art. 19, comma 2, del d.l. n. 18/2020. Termine che le Parti non avrebbero potuto con certezza rispettare qualora tutte avessero dovuto scambiarsi, tramite i normali strumenti informatici, questo verbale comprensivo di ogni loro firma, con potenziale grave nocumento - che in questo modo intendono scongiurare - per la Società e i lavoratori occupati.

Le Organizzazioni sindacali, peraltro, hanno confermato per iscritto la loro approvazione al contenuto di questo Verbale tramite la risposta: “SI APPROVA”, trasmessa via e-mail alla Società;

- 8) qualora le Organizzazioni sindacali non possano/intendano confermare per iscritto la loro approvazione al contenuto di questo Verbale come previsto al punto 7 che precede, trascorsi i 3

giorni successivi alla data odierna, \_\_\_\_\_ 2021, la consultazione sindacale dovrà ritenersi, ex art. 19, comma 2, del d.l. n. 18/2020, svolta.

Le Parti danno atto che è stata esperita e conclusa in modo telematico la procedura prevista dall'art. 19, comma 2, del d.l. n. 18/2020.

LA SOCIETÀ

---

**LEGGE DI BILANCIO 2021: «ULTERIORE PERIODO» DI ESONERO (NON ANCORA EFFICACE) DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER I DATORI DI LAVORO NON RICHIEDENTI GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19 IVI PREVISTI**

L'art. 3 del d.l. 14/08/2020, n. 104 - convertito, con modificazioni, dalla legge 13/10/2020, n. 126 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 43/2020) - ha previsto un esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati che, dopo avervi fatto ricorso nei mesi di maggio e/o giugno 2020 (**messaggio INPS n. 4781 del 21 dicembre 2020, di cui si tratta in altra parte di questo notiziario**), non richiedano gli ammortizzatori sociali COVID-19 di cui al precedente art. 1 (cassa integrazione ordinaria, in deroga e assegno ordinario); l'agevolazione può essere riconosciuta anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale COVID-19 ai sensi del d.l. 17/03/20, n. 18, "collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020" (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 49, n. 48, n. 45, n. 40, n. 37 del 2020).

L'ammontare dell'esonero è pari - "ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche" - alla contribuzione non versata per il doppio delle ore di integrazione salariale fruita a maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL; l'importo così calcolato deve essere, poi, riparametrato e applicato su base mensile per un periodo massimo di quattro mesi e non può superare, per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione, l'ammontare dei contributi dovuti.

Inoltre, l'art. 12, comma 14, del d.l. 28/10/2020, n. 137 - convertito in legge 18/12/20, n. 176 -, ai datori di lavoro privati (non agricoli) che non richiedano gli ammortizzatori sociali COVID-19 previsti al precedente comma 1, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, ha riconosciuto il predetto esonero contributivo «per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruita nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.» (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020).

Infine, l'art. 1, commi da 306 a 308, della legge (di Bilancio 2021) 30 dicembre 2020, n. 178 (\*), in vigore dall'1 gennaio scorso e pubblicata nel S.O. n. 46/L alla "Gazzetta Ufficiale" 30/12/20 n. 322, stabilisce quanto segue:

- a) ai datori di lavoro privati (non agricoli) che non richiedano gli ammortizzatori sociali con causale «Emergenza COVID-19» di cui al precedente comma 300 (dei quali si tratta in altra parte di questo notiziario), **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui al citato art. 3 del d.l. n. 104/2020 è riconosciuto**, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche:
- per un **ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021;**
  - **nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruita nei mesi di maggio e/o giugno 2020**, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

**Tale norma diverrà efficace con l'autorizzazione della Commissione europea, a cui è quindi condizionata la possibilità di fruire del beneficio;**

- b) i datori di lavoro privati che abbiano domandato l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi del menzionato art. 12, comma 14, del d.l. n. 137/2020, possono rinunciare per la frazione chiesta e non goduta e contestualmente presentare istanza per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui alla legge n. 178/2020.

**(\*) Art. 1, commi da 306 a 308, della legge n. 178/2020**

306. Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 300, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

307. I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui ai commi da 299 a 314 del presente articolo.

308. Il beneficio previsto dai commi 306 e 307 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 di cui ai commi 306 e 307 del presente articolo è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

**LEGGE DI BILANCIO 2021 E CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE: AUMENTATA (DA 7) A 10 GIORNI LA SUA DURATA**

L'art. 1, comma 363, della legge (di Bilancio 2021) 30/12/20, n. 178 ha modificato la disposizione di cui all'art. 1, comma 354, della legge n. 232/2016<sup>(\*)</sup>, concernente il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2020, n. 4/2019, n. 1 e n. 6 del 2018, n. 1/2017).

Di conseguenza:

- la durata del congedo obbligatorio è aumentata, per il 2021, a dieci giorni (rispetto ai sette previsti per il 2020), da fruire, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale;
- anche per l'anno in corso il padre potrà astenersi per un'ulteriore giornata, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria alla stessa spettante.

Per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo - giova rammentarlo - il padre lavoratore dipendente ha diritto a un'indennità giornaliera a carico INPS, pari al 100 % della retribuzione e anticipata dal datore di lavoro (che potrà conguagliarla applicando le modalità illustrate dall'Istituto di previdenza con il messaggio n. 6499/2013 - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 10/2013).

---

<sup>(\*)</sup> **Art. 1, comma 354, della legge n. 232/2016**

L'applicazione delle disposizioni concernenti il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, introdotte in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, nonché, per l'anno 2016, dall'articolo 1, comma 205, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è prorogata anche per gli anni 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021. La durata del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente è aumentata a due giorni per l'anno 2017, a quattro giorni per l'anno 2018, a cinque giorni per l'anno 2019, a sette giorni per l'anno 2020 e a dieci giorni per l'anno 2021, che possono essere goduti anche in via non continuativa; al medesimo congedo si applica la disciplina di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013. Per gli anni 2018, 2019, 2020 e 2021 il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

**LEGGE DI BILANCIO 2021: POSTICIPATO AL 31 MARZO 2021 IL TERMINE ENTRO CUI PROROGARE/RINNOVARE I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO IN ASSENZA DELLE “CAUSALI”**

Fino al 31 dicembre scorso è stato possibile rinnovare o prorogare (\*) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato:

- 1) **in assenza delle condizioni** (\*\*) previste dall’art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, le cosiddette “causali” introdotte in tale norma, dal 14 luglio 2018, dal d.l. («dignità») n. 87/2018 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 16, n. 17 e n. 23 del 2018);
- 2) per un periodo massimo di dodici mesi;
- 3) “per una sola volta”;
- 4) ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi.

Quanto sopra in base a quanto sancito dall’art. 93 del d.l. 19 maggio 2020, n. 34 (\*\*\*) (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37 e n. 43 del 2020).

L’art. 1, comma 279, della legge (di Bilancio 2021) 30/12/20, n. 178, in vigore dall’1 gennaio scorso, ha modificato il citato art. 93 e posticipato al prossimo 31 marzo il termine entro cui sarà possibile prorogare/rinnovare i contratti a tempo determinato in assenza delle menzionate “condizioni”, ma nel rispetto, comunque, di quanto indicato nei punti 2), 3) e 4) che precedono.

Pur in mancanza di un’espressa indicazione al riguardo, la disposizione derogatoria di cui si tratta è applicabile anche ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, in quanto l’art. 34 del d.lgs. n. 81/2015 estende agli stessi la disciplina sulle “condizioni” dettata per i contratti a termine.

Per quanto precede, il datore di lavoro che abbia già prorogato/rinnovato un contratto a termine senza condizioni, **dal 15 agosto al 31 dicembre 2020 e alla medesima persona, NON potrà farlo ancora** (tenuto conto del limite di legge: “per una sola volta”) entro il 31 marzo 2021.

(\*) La “proroga” consiste nel prolungamento della durata degli effetti del contratto a tempo determinato, tramite l’estensione del termine finale. Per “rinnovo” s’intende, invece, la riassunzione di un lavoratore che in passato è già stato alle dipendenze dell’azienda, per almeno una volta, con un rapporto a termine.

(\*\*) Le condizioni - la cui presenza è, di norma, necessaria per prorogare (qualora la durata complessiva del rapporto ecceda i 12 mesi) e rinnovare i contratti a termine - sono le seguenti: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell’attività ordinaria.

(\*\*\*) **Art. 93 del d.l. n. 34/2020 (testo in vigore dall’ 1 gennaio 2021)**

1. In conseguenza dell’emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga all’articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al ~~31 dicembre 2020~~ **31 marzo 2021**, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all’articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

**LEGGE DI BILANCIO 2021: ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE - NON ANCORA EFFICACE - PER LE ASSUNZIONI (O LE TRASFORMAZIONI DI CONTRATTI A TERMINE), NEL BIENNIO 2021-2022, DI GIOVANI "UNDER 36" AL PRIMO RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO**

L'art. 1, comma 100, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 ha previsto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali - con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e nel limite massimo di € 3.000 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile - a carico del datore di lavoro privato che, dall'1 gennaio 2018, assuma con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2018).

**L'esonero ha carattere strutturale e stabile** e spetta con riferimento ai lavoratori che, alla data dell'assunzione incentivata:

- a) **non abbiano compiuto il 30° anno di età** (anche se per le assunzioni effettuate dall'1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2020, i lavoratori non dovevano aver compiuto il 35° anno di età - da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2020);
- b) **non siano già stati occupati con contratto a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro.**

L'art. 1, comma 10, della legge (di Bilancio 2021) 30/12/20, n. 178 <sup>(\*)</sup>, vigente dall'1 gennaio scorso, "al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile", per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato **effettuate nel biennio 2021-2022**, sancisce che **il predetto esonero contributivo** è riconosciuto - fermo restando quanto indicato al punto 1) che segue:

- **nella misura del 100 per cento** (non del 50%);
- per un periodo massimo di 36 mesi (48, per quelle avvenute in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna);
- **nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui** (non 3.000);
- **con riferimento ai soggetti che, alla data "della prima assunzione incentivata", non abbiano compiuto il 36° anno di età** (non il 30°), e non siano mai stati occupati con contratto a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro.

L'esonero contributivo di cui al citato comma 10:

- 1) "*è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, 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.*"; **diverrà pertanto efficace con l'autorizzazione della Commissione europea, che ne condiziona la fruizione;**
- 2) fermi restando i principi generali previsti dall'art. 31 del d.lgs. 14/09/2015, n. 150 <sup>(\*\*)</sup>, **spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione/trasformazione, né procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti**

**collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;**

3) **non spetta:**

- nei casi di prosecuzione di un contratto di apprendistato in “ordinario” rapporto a tempo indeterminato;
- in caso di assunzione di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di “apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione”.

**(\*) Art. 1, commi da 10 a 14 della legge n. 178/2020**

10. Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura del 100 per cento, per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente comma e dei commi da 11 a 15 del presente articolo non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

11. L'esonero contributivo di cui al comma 10, ferme restando le condizioni ivi previste, è riconosciuto per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

12. In deroga all'articolo 1, comma 104, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo di cui al comma 10 spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

13. Le disposizioni di cui ai commi da 10 a 15 non si applicano alle prosecuzioni di contratto e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

14. Il beneficio previsto dai commi da 10 a 15 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, 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 dei commi da 10 a 13 del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

**(\*\*) Art. 31 del d.lgs. n. 150/2015**

**Principi generali di fruizione degli incentivi**

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi 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 viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione 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, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non 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;

c) 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;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

e) 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 e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

**LEGGE DI BILANCIO 2021: ESONERO CONTRIBUTIVO - NON ANCORA EFFICACE - PER L'ASSUNZIONE, NEL BIENNIO 2021-2022, DI DONNE DISOCCUPATE/PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO**

L'art. 1, comma 16, della legge (di Bilancio 2021) 30/12/20, n. 178 <sup>(\*)</sup>, vigente dall'1 gennaio scorso, prevede, "in via sperimentale" e **a determinate condizioni**, un **esonero contributivo** a favore del datore di lavoro - nella misura del **100 %** e nel **limite massimo di 6.000 euro annui** - per le assunzioni di **donne** effettuate nel **biennio 2021-2022**.

Tale beneficio:

- a) "è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, 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."; **diverrà pertanto efficace con l'autorizzazione della Commissione europea, che ne condiziona la fruizione;**
- b) spetta:
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, per **18 mesi**;
  - in caso di assunzione a termine, per la sua durata, con un massimo di **12 mesi**, **augmentabili a 18 complessivi** se trasformato a tempo indeterminato.

Ai fini del riconoscimento dell'esonero è necessario che l'assunzione:

- 1) **riguardi una donna che soddisfi almeno uno di questi requisiti:**
- avere un'età non inferiore a 50 anni **e** essere disoccupata <sup>(\*\*)</sup> da almeno 12 mesi;

**(\*) Art. 1, commi 16-18 della legge n. 178/2020**

16. Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, in via sperimentale, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

17. Le assunzioni di cui al comma 16 devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

18. Il beneficio previsto dai commi da 16 a 19 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, 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 dei commi 16 e 17 è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

**(\*\*)** Ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 14/09/2015, n. 150, sono disoccupati "i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego".

- essere priva di un impiego regolarmente retribuito <sup>(\*\*\*)</sup> da almeno ventiquattro mesi;
- essere priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi **e** risiedere in una delle seguenti regioni: Calabria, Puglia, Sicilia, Campania o Basilicata;
- essere priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi **e** svolgere la propria attività lavorativa nell'ambito di una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020);

**2) comportamenti un "incremento occupazionale netto"**, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati, rilevato in ciascun mese, e quelli mediamente occupati nei dodici mesi precedenti (per i part-time "il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno"; "l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto"); ai fini della sua determinazione - come si legge nel seguente stralcio della circolare INPS n. 124/2020, riguardante l'incentivo "IO Lavoro" (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 44/2020) - «il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *"l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno"*.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione *"si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro - anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro - anno dell'anno successivo all'assunzione"*.

Il principio espresso dalla citata sentenza della Corte di Giustizia, come già chiarito nell'interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e come già applicato per altre agevolazioni, deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei dodici mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale dei dodici mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei dodici mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione.

Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo

---

(\*\*\*) È privo di impiego regolarmente retribuito chi, nei sei mesi precedenti la data dell'evento agevolato, non ha prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero non ha svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale sia derivato un reddito che corrisponde a un'imposta lorda superiore alla misura delle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22/12/1986, n. 917 (ossia 8.145,00 euro per i redditi da lavoro subordinato, e 4.800,00 euro per i redditi da lavoro autonomo).

eventualmente già godute si “consolidano”; in caso contrario, l’incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione.

Si precisa, sul punto, che l’agevolazione in argomento, in forza del disposto dell’articolo 32 del Regolamento (UE) n. 651/2014 e di quanto ribadito dall’articolo 7, comma 3, del decreto direttoriale n. 52/2020 citato, è comunque applicabile qualora l’incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d’età;
- riduzione volontaria dell’orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Come espressamente previsto dall’articolo 31, comma 1, lettera f), del D.lgs n. 150/2015 e confermato all’articolo 7, comma 3, del decreto direttoriale n. 52/2020, inoltre, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese, avuto riguardo alla nozione di “impresa unica” di cui all’articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013, nonché degli altri Regolamenti disciplinanti gli aiuti “*de minimis*”. L’incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all’intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

Si precisa, al riguardo, che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all’assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all’utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito, come chiarito anche dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nell’interpello n. 3/2018, va effettuata in capo all’impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell’incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo, ovviamente, le prestazioni di lavoro cosiddetto occasionale di cui all’articolo 54-bis del D.L. n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2017.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Il rispetto dell’eventuale requisito dell’incremento occupazionale, che, si ribadisce, è richiesto solo nelle ipotesi in cui si intende godere dell’incentivo oltre i limiti degli aiuti “*de minimis*”, deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell’incentivo.

Il venire meno dell’incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l’eventuale ripristino dell’incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.»

**PERSONE CON DISABILITÀ: INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA**

Con la comunicazione sotto riportata, pubblicata dal 30 dicembre scorso sul proprio portale istituzionale, la Regione Emilia-Romagna informa che metterà a disposizione dei datori di lavoro un milione di euro per incentivare l'assunzione dei disabili, al fine di promuoverne e sostenerne il pieno diritto al lavoro in quanto categorie più deboli e - come dichiarato dall'Assessore Vincenzo Colla - dare una completa e migliore attuazione al collocamento mirato affinché venga assicurato non solo il diritto all'occupazione, ma anche all'integrazione, all'inclusione sociale e alla loro realizzazione personale.

*«Possono presentare domanda tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione. L'incentivo regionale integra quanto erogato da Inps.*

*Incentivi per le **assunzioni anche a tempo parziale di persone con disabilità**: la Giunta regionale ha definito criteri e modalità per la concessione ai datori di lavoro e stanziato **1 milione di euro**. I contributi, del Fondo Regionale per le persone con disabilità, sono stati trasferiti all'Agenzia Regionale per il Lavoro, che **entro gennaio** emanerà **una procedura** per le richieste di incentivo, integrativo e non sostitutivo di quanto già erogato dall'Inps.*

*L'incentivo sarà riconosciuto per le assunzioni, anche a tempo parziale, e sarà **graduato** in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e del datore di lavoro. Per i disabili che abbiano una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%**, il contributo sarà erogato per assunzioni a tempo determinato di **almeno 12 mesi**, mentre per le persone con disabilità intellettiva e psichica che comporti una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**, l'incentivo sarà corrisposto per assunzioni a tempo determinato di **almeno 6 mesi**.*

*Il contributo è concesso per tutta la durata del contratto, comunque per non più di dodici mesi, ed è **pari al 60%** del costo salariale lordo per i datori di lavoro **non soggetti agli obblighi di assunzione** per legge e **per quelli obbligati** che assumono oltre la quota d'obbligo. E' **al 40%** del costo salariale lordo, invece, **per i datori di lavoro soggetti agli obblighi di assunzione** di legge.*

*In caso di **trasformazione** del rapporto di lavoro **da tempo determinato a tempo indeterminato** su approvazione dell'Agenzia Regionale per il Lavoro, a integrare l'incentivo precedentemente concesso per l'assunzione a tempo determinato **fino alla copertura massima del 100%** del costo salariale lordo.»*

**ORARIO DI LAVORO RIMODULATO PER MUTATE ESIGENZE ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE O PER FAVORIRE LA RICOLLOCAZIONE DEI LAVORATORI: AGGIORNATA UNA FAQ ANPAL DEL «FONDO NUOVE COMPETENZE» RELATIVA ALLA SEZIONE PROGETTO FORMATIVO E SOGGETTI EROGATORI**

Dell'argomento in oggetto abbiamo trattato, da ultimo, su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 51 dell'11/12/20; di seguito pertanto riportiamo l'aggiornamento - del 29 dicembre scorso - di una risposta alle domande più frequenti fornita dall'ANPAL: la numero 16, relativa alla sezione "progetto formativo e soggetti erogatori", la cui novità, rispetto a quella già pubblicata alle pagine 53 e 54 del citato notiziario, è scritta in neretto e sottolineata.

**«16. 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 il termine dei 120 giorni si applica per tutte le imprese che utilizzino i suddetti Fondi per il finanziamento delle attività formative, sia in caso di istanze singole presentate dalle aziende stesse che di istanze cumulative presentate dai Fondi. **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 e 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 a oggi al 31/12/2020. Questo termine potrà essere prorogato previa modifica del DM attuativo.»

**«POTERE DI DISPOSIZIONE» DA PARTE DEGLI ISPETTORI DEL LAVORO: IPOTESI APPLICATIVE**

L'art. 12 bis del d.l. 16/07/20, n. 76 ("Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"), introdotto in sede di conversione dalla legge 11/09/20, n. 120 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 40/2020), ha integralmente sostituito l'art. 14 del D. Lgs. n. 124/2004 (sotto riportato), ampliando l'ambito di applicazione del potere di disposizione del personale ispettivo, con la finalità di semplificarne l'utilizzo e rafforzare la tutela sostanziale dei lavoratori.

Tale intervento normativo assume particolare rilievo in ausilio alle finalità istituzionali di tutela dei diritti e di promozione della legalità dei rapporti di lavoro.

Al riguardo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, richiamato quanto diramato con circolare 30/09/20, n. 5 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 42/2020) e "*all'esito delle riunioni tenute*", con la nota n. 4539 del 15 dicembre scorso, ha fornito le seguenti "*prime indicazioni operative*".

La disposizione potrà essere adottata in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano soggette ad apposite sanzioni penali o amministrative, ossia in caso di mancata o errata applicazione di obblighi normativi e contrattuali. Il riferimento agli obblighi contrattuali violati deve essere interpretato con riferimento al CCNL applicato anche di fatto dal datore di lavoro (cfr. circolare INL n. 5/2020) e in relazione alla parte normativa ed economica del CCNL; deve escludersi di norma, fatte salve le ipotesi già valutate positivamente e riportate in allegato (n. 1), il riferimento alla parte obbligatoria dei CCNL (cfr. circolari INL n. 9/2019, in CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 20/2019, e n. 2/2020, acclusa (allegato n. 3).

La previsione di una sanzione civile non esclude l'applicabilità del provvedimento di disposizione. Deve, invece, escludersi l'adozione della disposizione nei casi di obblighi che trovano la loro fonte in via esclusiva in una scelta negoziale delle parti.

Sarà possibile adottare la disposizione anche in relazione a comportamenti pregressi allorché la condotta richiesta possa materialmente sanare la violazione dell'obbligo ovvero sia funzionale a evitare la sua ripetizione nel futuro. In tal caso la disposizione dovrà indicare un termine (ordinariamente di trenta giorni o più ampio in ragione della natura della violazione) al datore di lavoro per la verifica della sua ottemperanza.

L'utilizzo della disposizione deve comportare una valutazione complessiva della fattispecie concreta oggetto di accertamento, finalizzata a fornire al lavoratore una effettiva tutela. Deve evitarsi, quindi, l'adozione del provvedimento in questione laddove, pur consentita in astratto, determini in concreto possibili effetti sfavorevoli nei confronti di altri lavoratori.

Si accludono: **prospetto contenente elenco non esaustivo di ipotesi applicative del provvedimento in oggetto** (allegato n. 1); **modello di disposizione da adottare** (allegato n. 2).

La nuova formulazione dell'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004 - come già chiarito nella circolare INL n. 5/2020 - non incide sulla vigenza degli artt. 10 e 11 del d.P.R. n. 520/1955 che disciplinano l'originario potere di disposizione relativo alla materia della "prevenzione infortuni" e relativo alle disposizioni di legge per le quali è previsto un "apprezzamento discrezionale" da parte del personale ispettivo, il quale, in tali ipotesi, continuerà a far riferimento alle procedure e alla modulistica in uso.

#### **Articolo 14**

##### **(Disposizioni del personale ispettivo)**

1. Il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative.

2. Contro la disposizione di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro quindici giorni, al Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.

3. La mancata ottemperanza della disposizione di cui al comma 1 comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro. Non trova applicazione la diffida di cui all'articolo 13 comma 2 del presente decreto.

## Esemplificazioni art. 14 d.lgs. n. 124/2004

15 dicembre 2020

- **Articolo 39 del D.L. 112/2008 conv. con L. 133/2008:** omesse e infedeli registrazioni sul LUL che non determinano differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali (esempio specifico: mancato aggiornamento contatore ferie, permessi, Rol, banca ore, allattamento, omessa iscrizione sul LUL dell'utilizzatore/distaccatario del lavoratore somministrato/distaccato)
- **Mancato pagamento delle indennità previste per i casi di fruizione** di permessi art. 33 legge 104/1992 e congedo straordinario ex art. 42, comma 5. D.Lgs. n. 151/2001
- **Fattispecie discriminatorie:** la disposizione può essere impartita nell'ambito delle discriminazioni poste in essere con riferimento alle ipotesi di cui all'art. 15, comma 1 lett. b) L. 300/70 (discriminazioni di natura sindacale-politica-religiosa-razziale, ecc..) e non anche nell'ipotesi cui alla lettera a) del medesimo articolo in quanto già penalmente sanzionata dall'art. 38 comma 1 L. 300/70
- **Disposizione che impone di adottare un sistema di rilevazione delle presenze** (v. Sentenza Consiglio di Stato n. 5801/2015; Sentenza Corte di Giustizia europea C-55/18 del 14 maggio 2019) anche al fine di indicare sul LUL la precisa collocazione degli orari di effettiva prestazione in modo da consentire al personale ispettivo la verifica del rispetto delle prescrizioni della normativa, anche contrattuale, in materia di orario di lavoro (v. sentenze Tar Veneto ord. n. 585/2014; ord. n. 4226/2017; sent. n. 725/2017; sent. n. 347/2018; sent. n. 1341/2019)
- **Disposizione utilizzata al fine di garantire la veridicità dei dati comunicati al CPI in tutte le fattispecie non assistite da sanzione** (semplice annullamento di una comunicazione, variazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, ecc.)
- **Disposizione in ambito di lavoro a tempo parziale:** a) mancata individuazione nel relativo contratto di lavoro delle fasce orarie o dei turni di lavoro; b) mancato rispetto delle previsioni contrattuali circa la collocazione oraria delle prestazioni dei part-timer (il contratto risulta formalmente ineccepibile, ma il datore varia in continuazione gli orari dei part-timer, al di là di quanto consentito dall'eventuale apposizione di clausole elastiche)
- **Disposizione in ambito di lavoro intermittente:** mancato rispetto tempi di preavviso contrattuali
- **Disposizioni in ambito cooperativistico:** a) Regolamento di cooperativa contenente clausole contrarie al disposto di cui all'art. 3 della L. 142/2001 in tema di trattamento retributivo dei soci lavoratori (es. mancato riconoscimento dell'integrazione a carico della cooperativa per la malattia, maternità...); b) Mancato deposito del regolamento delle società cooperative; c) Mancata previsione nel regolamento del CCNL cui riferirsi per il trattamento economico nel rispetto della previsione di cui agli artt. 3 e 6 legge 142/2001, nel

caso di applicazione di un Ccnl "*non comparativamente più rappresentativo*" alla luce della recente sentenza della Cass. n. 4951/2019; d) *Mancato inserimento nel regolamento delle cooperative di previsioni in ordine all'integrazione conto ditta della malattia, maternità*

- *Mancato rispetto della rotazione dei lavoratori da porre in CIG o in CIG in deroga*
- *Violazione dei limiti legali relativi al trasferimento o al distacco del lavoratore, rispettivamente previsti dall'art. 2103 c.c. e dall'art. 30, comma 3, D.lgs. 276/2003, limitatamente alla finalità di evitare condotte discriminatorie, ritorsive o strumentali, senza intervenire su aspetti inerenti l'organizzazione aziendale*
- *Esclusione della disposizione in relazione alle disposizioni del contratto applicabile (contratto comparativamente più rappresentativo) se non per la sola parte retributiva in relazione al settore cooperativo*
- Peraltro, ai sensi della circ. INL n. 9/2019, sulla scorta anche dei chiarimenti già forniti dal MLPS con interpelli n.56/2008 e n.18/2012 e nota prot. n. 10565 del 1° luglio 2015, si potrebbe disporre l'applicazione del contratto collettivo dell'edilizia e dei connessi obblighi di iscrizione alla **Cassa edile** per le imprese che svolgano attività edile in via principale o prevalente
- *Disposizione su parte economica limitatamente alle ipotesi in cui siano coinvolti molti lavoratori, atteso che la diffida resta lo strumento privilegiato di tutela patrimoniale*
- In caso di disposizioni contrattuali che prevedano *limiti al lavoro domenicale* (vedasi art. 153CCNL Commercio), la disposizione potrebbe stabilire che, nelle ipotesi di evidente squilibrio, le prestazioni di lavoro domenicale vengano equamente distribuite nel rispetto della previsione contrattuale sui carichi di lavoro
- In caso di *mancato versamento da parte del datore di lavoro* delle quote di TFR maturate dal lavoratore che abbia aderito, ai sensi del D.Lgs. 252/2005, ai *fondi di previdenza complementare*
- *Riduzione del periodo di apprendistato sulla base delle previsioni contrattuali*
- *Articolo 10 della L. 300/1970*(permessi per lavoratori studenti)
- *Articolo 5 della L. 53/2000*(congedi per la formazione, previsti, e finalizzati al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro)
- Diritto del lavoratore a *riposi, congedi o permessi in occasione di particolari eventi* (ad es. per motivi di studio, per matrimonio, per gravi motivi familiari, allattamento, operazioni elettorali, permessi ex L. 104/1992) contrattualmente previsti
- *Mancata concessione alle lavoratrici madri del part - time post partum*, sebbene in presenza dei limiti percentuali di concessione fissati dal CCNL (D. Lgs. n. 151/2001 e L. n. 53/2000)
- *Articolo 8 del D.lgs. 66/2003* (mancato rispetto dei tempi di pausa - minimo 10 minuti o secondo le modalità e la durata stabilite dai

contratti collettivi di lavoro - oltre il limite di 6 ore giornaliere)

- *Disposizione impartita con riferimento alla fruizione delle ferie "ad ore"* non consentita dalla legge o dalla contrattazione collettiva (riaccredito delle ferie concesse ad ore nel relativo contatore)
- *Mancata formazione dell'apprendista salvo il caso in cui ciò non comporti un obbligo per il personale ispettivo di procedere alla riqualificazione del rapporto di lavoro, ai sensi della circolare MLPS n. 5/2013*
- *Omessa consegna del CUD*
- *Conservazione rilevazioni presenze mensili del personale dipendente occupato per la durata di 5 anni dalla data dell'ultima registrazione, con obbligo di custodia nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003)*
- In caso di violazione del *diritto di precedenza* è possibile adottare il provvedimento di disposizione laddove il datore di lavoro non abbia richiamato il diritto di precedenza nella lettera di assunzione di un lavoratore con *contratto a termine*, in violazione dell'art. 24, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.
- il mancato assorbimento del personale già impiegato nell'appalto nei casi di **cambio appalto in applicazione di clausola sociale o obbligo di legge**
- *Disposizioni in materia di smart working emergenziale* nelle ipotesi di cui all'art. 21 bis e ter D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020
- *Trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato* per assenza di causali o per mancato rispetto del numero di proroghe o del periodo di stop and go e registrazioni sul LUL. Si ritiene possibile disporre la modifica della lettera di assunzione (art. 1, comma 1 lett c. D.lgs. maggio 1997, n. 152) e la corretta elaborazione del LUL a far data dalla trasformazione (art. 10, comma 1 e 2, del D.lgs. n. 81/2015) qualora non siano applicabili sanzioni in ragione della insussistenza di effetti retributivi, previdenziali o fiscali legati alla errata elaborazione
- *Art. 8, c.3, D. Lgs. n. 81/2015* trasformazione del rapporto da full time in part time per lavoratori affetti da patologie oncologiche
- *Art. 10, c.2, D.Lgs. n. 81/2015* trasformazione del contratto part-time nelle ipotesi in cui nel contratto individuale non sia stata indicata la durata della prestazione, circostanza che può portare alla trasformazione in tempo pieno
- *Trasformazione da part time in full time nell'ipotesi di superamento della percentuale fissata dal CCNL*
- *Assegnazione formale a mansioni superiori*, in conseguenza della quale il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva
- *Adibizione formale del lavoratore a mansioni inferiori*, al di fuori delle ipotesi derogatorie previste dall'art. 2103 c.c.
- *Art. 47 comma 1D.Lgs. n. 81/2015*, prima di procedere alla riqualificazione di un contratto di apprendistato per carenze formative



**Ispettorato Territoriale del Lavoro di \_\_\_\_\_**

via \_\_\_\_\_

tel. \_\_\_\_\_

Pec: \_\_\_\_\_

## VERBALE DI DISPOSIZIONE

(ART. 14 COMMA 1 DEL D.LGS. 124/2004 COME SOSTITUITO DALL'ART. 12 BIS  
DEL D.L. N. 76/2020, INTRODOTTO DALLA LEGGE 120/2020)

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_ in qualità di funzionario ispettivo in servizio presso l'intestata sede, allo scopo di verificare l'osservanza, nei confronti del personale occupato, delle norme di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale nei confronti di:

### SOGGETTO ISPEZIONATO

<b>Ditta/Società</b> _____ (Codice Fiscale/Partita Iva _____) con sede legale in _____ ed unità operativa in _____ _____
--

### RESPONSABILE AZIENDALE

Sig. _____ (Codice Fiscale: _____), nato a _____ il _____ e residente in _____ in qualità di _____
--

- RILEVATA la seguente irregolarità in materia di lavoro e legislazione sociale che non è soggetta a sanzioni penali o amministrative:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

-ACCERTATO, in particolare, quanto segue:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



*Il soggetto ispezionato viene informato, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679, dall'INL con sede a Roma, Piazza della Repubblica, 59, Titolare del trattamento, che i dati personali, di cui al presente atto, sono richiesti ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi, potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza e saranno conservati per i tempi previsti dalla legge. Qualora interessato, potrà esercitare i diritti di cui all'art 15 del Regolamento (UE) 2016/679 e proporre reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali. Viene comunicato che il DPO è contattabile all'indirizzo DPO.INL@ispettorato.gov.it.*

Luogo e data

*Il Verbalizzante*

\_\_\_\_\_

### **RELATA DI NOTIFICA**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_ quale Ispettore del Lavoro in servizio presso l'intestato Ispettorato del Lavoro ha notificato il presente atto alla Ditta/Soc.

\_\_\_\_\_ con sede in \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_ in persona del Sig. \_\_\_\_\_ nella sua qualità di legale rappresentante p.t. mediante raccomandata A.R. del \_\_\_\_\_ inviata dall'Ufficio postale di \_\_\_\_\_

Luogo e data

*Il notificatore*

\_\_\_\_\_



**Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro  
Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro**

**INPS**

Direzione centrale entrate

**INAIL**

Direzione centrale rapporto assicurativo

*e, per conoscenza:*

**Provincia Autonoma di Bolzano**

**Provincia Autonoma di Trento**

**Ispettorato regionale del lavoro di Palermo**

**Oggetto:** art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – rispetto parte normativa del contratto – indicazioni operative.

Con la circolare n. 7 del 7 giugno 2019 sono state fornite precisazioni in ordine alla corretta applicazione, in sede di vigilanza, della disposizione di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, chiarendo in particolare che il personale ispettivo *“al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

Con la successiva circolare n. 9/2019 è stato altresì esplicitato che il *“rispetto”* degli accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è da intendersi nel senso che *“ai soli fini previsti dalla disposizione (vale a dire la fruizione di “benefici normativi e contributivi”), rileva il riscontro della osservanza da parte del datore di lavoro dei contenuti, normativi e retributivi, dei contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

In relazione ai contenuti *“normativi”* del contratto collettivo, si era posta riserva di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, esemplificativo delle clausole normative presenti nei CCNL sulle quali orientare la comparazione, muovendo dal presupposto che – come ormai ampiamente noto e come da costante orientamento giurisprudenziale – il grado di rappresentatività delle OO.SS. viene individuato attraverso la valutazione complessiva dei seguenti elementi: consistenza numerica degli associati delle singole OO.SS.; ampiezza e diffusione delle strutture organizzative; partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti nazionali collettivi di lavoro; partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro, individuali, plurime e collettive.

Tale ricognizione è effettuata periodicamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base di quanto rappresentato dalle medesime OO.SS. e partecipata al personale ispettivo.

Tanto premesso, si ritiene opportuno fornire alcuni chiarimenti, condivisi con l'Ufficio legislativo del Ministero, in ordine agli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi.

#### **a. Materie riservate ai contratti "leader"**

La disciplina di alcuni istituti è riservata dal legislatore in via esclusiva ai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In forza della disposizione contenuta nell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, ad esempio, l'integrazione della disciplina delle principali tipologie contrattuali o la deroga ad alcune previsioni legali è rimessa ai contratti c.d. "leader". Ci si riferisce, tra l'altro, alle disposizioni concernenti le collaborazioni (art. 2), le "ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore" (art. 3), le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente (art. 13), i limiti di durata e i limiti quantitativi del contratto a tempo determinato (artt. 19 e 23), l'individuazione delle attività stagionali (art. 21), la disciplina del contratto di apprendistato (art. 42 e ss.) ecc.

Tale riserva opera anche per le disposizioni in materia di orario di lavoro, contenute nel d.lgs. n. 66/2003, atteso che l'art. 1, comma 2 lett. m) individua i contratti collettivi di lavoro come i "contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative".

Ne discende che, similmente a quanto accade per il d.lgs. n. 81/2015, le discipline derogatorie previste dal d.lgs. n. 66/2003, ivi comprese quelle di cui all'art. 17, comma 1, possono essere introdotte esclusivamente dai contratti c.d. "leader".

Sul punto va tuttavia specificato che nulla vieta ai contratti collettivi, pur sottoscritti da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, di introdurre disposizioni di miglior favore per il lavoratore in relazione ad alcuni istituti sui quali è dunque possibile svolgere una comparazione.

Sono da intendersi come tali, ad esempio, alcuni aspetti della disciplina del lavoro straordinario, festivo e supplementare o del part-time, come meglio specificato in seguito.

#### **b. Materie non riservate e rispetto della parte normativa**

Ciò posto, occorre ribadire che il giudizio di equivalenza muove dal presupposto secondo cui vanno comparati i "trattamenti" previsti da un CCNL c.d. "leader" e i "trattamenti" garantiti da un datore di lavoro che applica un contratto collettivo non sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, ovvero che non applica alcun contratto collettivo e che, pertanto, non può avvantaggiarsi delle discipline integrative o derogatorie indicate nel precedente paragrafo.

Da tale assunto scaturisce la necessità di basare detta valutazione **in relazione ad istituti che possono essere legittimamente disciplinati da qualsiasi contratto collettivo a prescindere da una valutazione sulla rappresentatività dei sottoscrittori e non, ad esempio, su istituti come l'apprendistato o gli altri sopra indicati, la cui disciplina è rimessa esclusivamente ai contratti c.d. "leader"**.

Stante quanto sin qui considerato, si ritiene di fornire una prima sintetica elencazione – **suscettibile di successive integrazioni** – di istituti sui quali effettuare una verifica di equivalenza dei "trattamenti normativi":

- la disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time, ponendo attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere (ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore);

- la disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi. Atteso peraltro che il legislatore riserva solo ai contratti “*leader*” la possibilità di introdurre deroghe *in peius* in materia, va al riguardo precisato che, qualora il CCNL “*leader*” abbia individuato un numero di ore annuali superiore alle 250 previste dall’art. 5 del d.lgs. n. 66/2003, non altrettanto potrà fare il CCNL sottoscritto da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività;
- la disciplina compensativa delle ex festività soppresse, che normalmente avviene attraverso il riconoscimento di permessi individuali;
- durata del periodo di prova;
- durata del periodo di preavviso;
- durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio;
- malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di un’eventuale integrazione delle relative indennità;
- maternità ed eventuale riconoscimento di un’integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
- monte ore di permessi retribuiti.

### c. Parte economica

L’analisi del trattamento economico del contratto sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative costituisce, naturalmente, il principale aspetto sul quale incentrare la valutazione di equivalenza tra i contratti collettivi.

Al fine di verificare la sussistenza di scostamenti rispetto al trattamento retributivo previsto dal CCNL “*leader*”, appare utile fare riferimento alla c.d. retribuzione globale annua da intendersi **quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione** e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria. Dalla comparazione andrà invece esclusa la retribuzione accessoria e variabile non inclusa nel T.E.C, della quale andrà soltanto verificata l’esistenza.

Va tuttavia evidenziato che non sempre il confronto della retribuzione globale risulta semplice nella valutazione di maggiore convenienza del CCNL, dovendosi altresì considerare, a titolo meramente esemplificativo, che:

- i livelli retributivi dei CCNL potrebbero non essere allineati;
- a parità di livelli retributivi, le mansioni potrebbero essere distribuite in maniera diversa (ad esempio raggruppando mansioni corrispondenti a più livelli retributivi, in un unico livello inferiore);
- la diversità del numero delle mensilità può comportare conseguenze negative sull’erogazione di somme dovute a diverso titolo che vengono determinate sulla base della retribuzione media globale giornaliera (es. indennità di maternità, indennità di malattia ed infortunio, indennità di preavviso);
- la disciplina degli scatti di anzianità potrà essere differente quanto al numero massimo, alla loro periodicità ed al loro ammontare in funzione, ancora una volta, dei livelli retributivi.

### d. Istruttoria e motivazione

L’istruttoria da parte del personale ispettivo dovrà, di norma, essere condotta sia sugli aspetti retributivi che su quelli normativi del contratto. Anche alla luce della giurisprudenza in materia, è infatti quanto mai necessario effettuare una valutazione complessiva delle minori tutele assicurate ai lavoratori.

L’analisi sugli aspetti normativi del contratto collettivo potrà peraltro essere pretermessa allorché siano riscontrati scostamenti nel trattamento retributivo applicato ai lavoratori, elemento di per sé sufficiente a revocare i benefici normativi e contributivi ai sensi dell’art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006.

Qualora invece sia stata verificata una equivalenza dei trattamenti economici, il disconoscimento di eventuali benefici normativi e contributivi potrà avvenire allorquando dalla comparazione degli istituti indicati al precedente paragrafo b. – che costituiscono un primo idoneo indice di equivalenza “normativo” – si ricavi evidenza di uno scostamento di almeno due di essi.

Va in ogni caso considerato che la motivazione del verbale di accertamento deve dare conto, in primo luogo, della maggiore rappresentatività comparativa del CCNL preso a riferimento e quindi, in maniera puntuale e analitica, degli elementi di scostamento rilevati rispetto al trattamento retributivo e normativo del CCNL più rappresentativo.

DP

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO  
Leonardo ALESTRA

Firmato digitalmente da  
**LEONARDO ALESTRA**

CN = ALESTRA LEONARDO  
O = Ispettorato Nazionale del Lavoro  
C = IT

**INAIL - ISTRUZIONI OPERATIVE PER L'AUTOLIQUIDAZIONE 2020/2021**

Con l'acclusa nota del 31 dicembre scorso sull'autoliquidazione 2020/2021, l'INAIL ha fornito le corrispondenti istruzioni operative e comunicato:

- che non oltre il 16 febbraio 2021:
  - le aziende devono pagare il premio dovuto a titolo di saldo 2020 e anticipo 2021, in unica soluzione o - con l'eccezione dei contributi associativi - in quattro rate, la prima delle quali da versare comunque entro la citata data, senza alcun onere aggiuntivo;
  - i datori di lavoro che presumono di erogare nel 2021 *“retribuzioni per un importo inferiore a quello corrisposto nel 2020”*, devono inviare all'Istituto, tramite il canale telematico, la relativa richiesta motivata;
- che entro l'1 marzo 2021, i datori di lavoro devono presentare – solo in via telematica – la dichiarazione delle retribuzioni effettivamente corrisposte nel 2020;
- le scadenze e i coefficienti degli interessi dovuti per le rate di maggio, agosto e novembre 2021, in caso di pagamento rateale del premio.

\*\*\*



DIREZIONE CENTRALE  
RAPPORTO  
ASSICURATIVO

Ufficio gestione  
rapporti assicurativi

**Classificazione:**  
**Processo:** aziende  
**Macroattività:** indirizzi normativi/operativi entrate  
**Attività:** indirizzi normativi/operativi entrate  
**Tipologia:** note di istruzioni normative/operative  
**Fascicolo:** indirizzi normativi/operativi entrate 2020  
**Sottofascicolo:** autoliquidazione  
**Internet:** sì  
**Altri uffici:** sì  
**Minisito:** sì

Alle strutture centrali e territoriali

**Oggetto:** autoliquidazione 2020/2021. Istruzioni operative.

Si forniscono le istruzioni operative relative all'autoliquidazione 2020/2021 con particolare riferimento alle riduzioni contributive e si riepilogano le scadenze e le modalità di adempimento a carico dei datori di lavoro.

Per ulteriori dettagli si rinvia alla Guida all'autoliquidazione 2020/2021 pubblicata in [www.inail.it](http://www.inail.it) – Attività – Assicurazione – Premio assicurativo – Autoliquidazione.

### **A. Riepilogo scadenze/servizi e tasso di interesse per il pagamento in quattro rate**

Fermo restando il termine del **16 febbraio 2021** per il versamento del premio di autoliquidazione in unica soluzione o della prima rata, il termine per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 2020<sup>1</sup> è il **1° marzo 2021**<sup>2</sup>.

I contributi associativi devono essere versati in unica soluzione entro il 16 febbraio 2021.

I datori di lavoro titolari di PAT (posizioni assicurative territoriali) devono presentare le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con i servizi telematici *AL.P.I. online*, che calcola anche il premio dovuto, e *Invio telematico Dichiarazione Salari*. Il numero di riferimento del premio di autoliquidazione 2020/2021 da indicare nel modello F24 è *902021*.

I datori di lavoro del settore marittimo titolari di PAN (posizioni assicurative navigazione) devono trasmettere le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con il servizio online "*Invio retribuzioni e calcolo del premio*". Il servizio calcola il premio dovuto e indica il numero di riferimento (di sei cifre) da riportare nel modello F24 per effettuare il pagamento. Tramite il suddetto servizio è possibile chiedere anche il *certificato di assicurazione dell'equipaggio*.

Le imprese armatrici devono, inoltre, allegare tramite la specifica funzione prevista nel servizio online la seguente documentazione:

- per il certificato *Ruolo unico*, la documentazione relativa alla consistenza della flotta;

<sup>1</sup> Articolo 28, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965.

<sup>2</sup> Decreto ministeriale 9 febbraio 2015; articolo 18, comma 1, del decreto legislativo n. 241/1997.

- per i certificati *Comandata, Concessionari, Prove in mare, Tecnici ispettori e Appalti officina*, l'elenco dei nominativi del personale assicurato.

Si ricorda, inoltre, che se l'attività di navigazione viene esercitata in modo non continuativo le imprese armatrici devono comunicare nel corso dell'anno tramite gli appositi servizi online di *Armo/Disarmo-Assicurazione*<sup>3</sup> le date di disarmo e riarmo (o le date di eventuali periodi di CIGS). Le comunicazioni individuali di Unimare non esonerano, infatti, l'armatore da tale obbligo.

Il premio di autoliquidazione può essere pagato, anziché in unica soluzione entro il 16 febbraio 2021, in quattro rate trimestrali<sup>4</sup>, ognuna pari al 25% del premio annuale, dandone comunicazione direttamente con i servizi telematici previsti per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni. In questo caso sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi, calcolati applicando il tasso medio di interesse dei titoli di Stato dell'anno precedente.

Il tasso medio di interesse dei titoli di Stato per l'anno 2020, pubblicato dal Ministero dell'economia e delle finanze sul sito del Dipartimento del Tesoro, è pari allo 0,59%<sup>5</sup>.

Sulla base di detto tasso, si indicano i coefficienti da moltiplicare per gli importi della seconda, terza e quarta rata dell'autoliquidazione 2020/2021, che tengono conto del differimento di diritto al primo giorno lavorativo successivo nel caso in cui il termine di pagamento del 16 scada di sabato o di giorno festivo e della possibilità di effettuare il versamento delle somme che hanno scadenza tra il 1° e il 20 agosto entro il 20 agosto senza alcuna maggiorazione:

Rate	Data scadenza	Data utile per il pagamento	Coefficienti interessi
1°	16 febbraio 2021	16 febbraio 2021	0
2°	16 maggio 2021	17 maggio 2021	0,00143863
3°	16 agosto 2021	20 agosto 2021	0,00292575
4°	16 novembre 2021	16 novembre 2021	0,00441288

I datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno 2021 retribuzioni per un importo inferiore a quello corrisposto nel 2020 (ad esempio per riduzione o cessazione dell'attività prevista nel 2021 devono inviare all'Inail **entro il 16 febbraio 2021** la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte (art.28, comma 6, d.p.r. 1124/1965), con il servizio *Riduzione Presunto*, indicando le minori retribuzioni che prevedono di corrispondere nel 2021.

Analogamente, entro la stessa data gli armatori devono effettuare la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte (ad esempio in caso di previsione di disarmo per parte dell'anno o per l'intero anno) con il servizio a loro dedicato *Riduzione presunto* per le PAN/certificati per cui ne ricorrono i presupposti.

Tale importo costituisce la base per il calcolo del premio anticipato dovuto per il 2021 in sostituzione dell'importo delle retribuzioni erogate nel 2020, fatti salvi i controlli che l'Istituto può disporre in merito all'effettiva sussistenza delle motivazioni addotte, al fine di evitare il pagamento di premi inferiori al dovuto.

<sup>3</sup> Circolare Inail n. 35/2016.

<sup>4</sup> Articolo 59, comma 19, legge n. 449/1997, come modificato dall'articolo 55, comma 5, legge n. 144/1999.

<sup>5</sup> [www.dt.tesoro.it/it/debito\\_pubblico/dati\\_statistici/principali\\_tassi\\_di\\_interesse/](http://www.dt.tesoro.it/it/debito_pubblico/dati_statistici/principali_tassi_di_interesse/).

Per i datori di lavoro titolari di PAT sono disponibili nel *Fascicolo aziende le Comunicazioni delle basi di calcolo*<sup>6</sup> per l'autoliquidazione 2020/2021, che includono il prospetto dei dati e le relative spiegazioni.

Sono inoltre disponibili per le PAT i servizi *Visualizza basi di calcolo* e *Richiesta basi di calcolo* e per le PAN il servizio *Visualizzazione elementi calcolo*.

L'articolo 1, comma 36, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021) ha disposto la sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021 per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società dilettantistiche che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del DPCM 24 ottobre 2020. Con successiva nota saranno fornite le istruzioni per la relativa applicazione.

### **B. Addizionale per il Fondo vittime dell'amianto**

L'articolo 1, comma 241, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 ha istituito presso l'Inail, a partire dall'anno 2008, il Fondo per le vittime dell'amianto, finanziato con risorse provenienti per tre quarti dal bilancio dello Stato e per un quarto dalle imprese.

L'articolo 1, comma 358, ultimo periodo, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021) ha definitivamente eliminato dal 1° gennaio 2021 la quota del Fondo a carico delle imprese dopo il periodo transitorio di non applicazione, precedentemente limitato al triennio 2018-2020, per effetto dell'articolo 1, comma 189<sup>7</sup>, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

### **C. Riduzioni del premio assicurativo**

Si riepilogano, a legislazione vigente, le riduzioni contributive che si applicano all'autoliquidazione 2020/2021:

1. Riduzione per la piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari (PAT)
2. Sgravi per pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera (PAN)
3. Sgravio per il Registro Internazionale (PAN)
4. Incentivi per il sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo (PAT)
5. Riduzione per le imprese artigiane (PAT)
6. Riduzione per Campione d'Italia (PAT)
7. Riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate (PAT)
8. Riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci (PAT)

<sup>6</sup> Articolo 28, comma 3, decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965, come modificato dall'articolo 21, comma 1, lettera a), decreto legislativo n. 151/2015; circolare Inail n. 88/2015.

<sup>7</sup> Circolare Inail 10 gennaio 2018, n.2.

## 9. Incentivi per assunzioni legge n. 92/2012, art. 4, commi 8-11 (PAT)

Le riduzioni relative al Registro Internazionale e alle assunzioni di cui alla legge 92/2012 costituiscono aiuti di Stato. Pertanto requisito per la fruizione è che il beneficiario non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente non rimborsato o depositato in un conto bloccato, aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero di cui all'art. 16 del regolamento (UE) 2015/1589 del Consiglio. Le verifiche sono effettuate tramite il Registro nazionale degli aiuti di Stato di cui all'art. 52 della legge 234/2012, con le modalità stabilite dall'articolo 10<sup>8</sup> del regolamento di cui al decreto 31 maggio 2017, n.115. In caso di indebita fruizione l'importo sarà recuperato con applicazione delle sanzioni.

### 1. *Riduzione del premio per il settore della piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari*<sup>9</sup>

La riduzione contributiva è fissata nella misura del 44,32%<sup>10</sup> per la regolazione 2020 e per la rata 2021.

Per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne tenuti ad assicurare i familiari con i premi ordinari<sup>11</sup>, la domanda di ammissione al beneficio si presenta indicando nella dichiarazione delle retribuzioni sezione "Retribuzioni soggette a sconto" il "Tipo" codice "3" e l'importo delle retribuzioni alle quali si applica la riduzione.

### 2. *Sgravi della gestione navigazione per attività di pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera*<sup>12</sup>

Le imprese armatoriali che esercitano la pesca oltre gli stretti sono esonerate dal versamento dei premi<sup>13</sup> per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un paese dell'Unione Europea.

Le imprese armatoriali che esercitano la pesca mediterranea beneficiano dello sgravio dei premi nel limite del 70%<sup>14</sup> per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un paese dell'Unione Europea.

Le imprese armatoriali che esercitano la pesca costiera beneficiano della riduzione contributiva nella misura della misura del 44,32%<sup>15</sup> per la regolazione 2020 e per la rata 2021 per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un paese dell'Unione Europea.

---

<sup>8</sup> Riguardante la *Registrazione degli aiuti individuali non subordinati all'emanazione di provvedimenti di concessione*.

<sup>9</sup> Articolo 11, comma 1, della legge n. 388/2000 che ha esteso alle imprese che esercitano la pesca costiera nonché alle imprese che esercitano la pesca nelle acque interne e lagunari i benefici previsti dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge n. 457/1997 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 30/1998.

<sup>10</sup> Articolo 1, comma 607, legge 27 dicembre 2019, n. 160.

<sup>11</sup> Circolare Inail n. 29/1984.

<sup>12</sup> Articolo 6-bis, decreto-legge n. 457/1997 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 30/1998 (pesca oltre gli stretti e pesca mediterranea) e articolo 11, comma 1, della legge n. 388/2000 (per la pesca costiera e nelle acque interne e lagunari).

<sup>13</sup> Articolo 6-bis, decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457 convertito con modificazioni dalla legge 27 febbraio 1998, n. 30.

<sup>14</sup> Articolo 6-bis, decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457 convertito con modificazioni dalla legge 27 febbraio 1998, n. 30.

<sup>15</sup> Articolo 1, comma 607, legge 27 dicembre 2019, n. 160.

Le aliquote assicurative da utilizzare per il calcolo del premio di regolazione 2020 e di rata 2021 sono riportate nella seguente tabella:

*Aliquote al netto degli sgravi settore pesca*

<b>Tipologia Pesca</b>	<b>Regolazione 2020</b>	<b>Rata 2021</b>
Oltre gli stretti	0,00%	0,00%
Mediterranea	2,19%	2,19%
Costiera	2,82%	2,82%

### *3. Sgravio Registro Internazionale<sup>16</sup>*

Le imprese armatrici per il personale avente i requisiti di cui all'art. 119 del Codice della navigazione<sup>17</sup> ed imbarcato su navi iscritte nel Registro Internazionale italiano sono esonerate dal versamento dei premi dovuti per legge.

Le navi che effettuano viaggi di cabotaggio superiori alle cento miglia possono essere iscritte nel Registro Internazionale, come previsto dall'art. 39, comma 14 bis, della legge n. 326/2003 e usufruiscono, pertanto, del beneficio dello sgravio totale dei contributi di legge.

L'esonero totale previsto per le navi iscritte al Registro internazionale è esteso, per i lavoratori che operano a bordo delle navi da crociera, alle imprese appaltatrici dei servizi complementari di camera, servizi di cucina, o servizi generali a bordo delle navi adibite a crociera nonché di ogni altra attività commerciale complementare, accessoria o comunque relativa all'attività crocieristica.

Lo sgravio è esteso altresì alle imprese appaltatrici dei servizi di officina, cantiere e assimilati a bordo dei mezzi navali che eseguono lavori in mare al di fuori di acque territoriali italiane per i lavoratori che operano a bordo di detti mezzi navali<sup>18</sup>.

### *4. Incentivi per il sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo<sup>19</sup>*

L'incentivo si applica alle aziende con meno di 20 dipendenti che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato o temporaneo, in sostituzione di lavoratori in congedo per maternità e paternità.

La riduzione è pari al 50% dei premi dovuti per i lavoratori assunti, fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento e si applica sia alla regolazione 2020 che alla rata 2021.

L'indicazione dei suddetti dati equivale a domanda di ammissione alle riduzioni, che spettano a condizione che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti di regolarità contributiva previsti per il Durc online e che non sussistano cause ostative alla regolarità

<sup>16</sup> Articolo 6, comma 1, decreto-legge n. 457/1997 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 30/1998.

<sup>17</sup> Regio decreto 30 marzo 1942, n. 327.

<sup>18</sup> Articolo 17, comma 3-bis, legge n. 856/1986 come modificato dall'articolo 13, commi 4 e 5, legge n. 488/98.

<sup>19</sup> Articolo 4, comma 3, decreto legislativo n. 151/2001.

ai sensi dell'art. 8 del DM 30.1.2015 (Durc online), da comprovare tramite la *dichiarazione per benefici contributivi* trasmessa direttamente al competente Ispettorato Territoriale del lavoro (ex Direzione Territoriale del lavoro).

La domanda di ammissione al beneficio si presenta indicando nella dichiarazione delle retribuzioni sezione "Retribuzioni soggette a sconto" il "Tipo" codice "7" e l'importo delle retribuzioni alle quali si applica la riduzione.

#### 5. *Riduzione del premio per le imprese artigiane*<sup>20</sup>

Con effetto dal 1° gennaio 2008, è prevista in favore delle imprese iscritte alla gestione Artigianato una riduzione del premio, da determinarsi con decreti ministeriali. La riduzione si applica solo al premio dovuto a titolo di regolazione.

##### *Regolazione 2020*

Sono ammesse alla riduzione le imprese in regola con tutti gli obblighi previsti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro dal decreto legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni e dalle specifiche normative di settore, che non abbiano registrato infortuni nel biennio 2018/2019 e che abbiano presentato la preventiva richiesta di ammissione al beneficio barrando la casella "*Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781*" nella dichiarazione delle retribuzioni 2019, inviata entro il 2 marzo 2020. La riduzione si applica alla regolazione 2020 nella misura del 6,81%<sup>21</sup>.

Nelle basi di calcolo del premio la sussistenza dei requisiti per la fruizione della riduzione è evidenziata nella sezione "Regolazione anno 2020 Agevolazioni" con il codice 127.

##### *Regolazione 2021*

L'applicazione della riduzione alla regolazione 2021, per l'autoliquidazione 2021/2022, è subordinata alla presentazione della domanda di ammissione al beneficio da effettuare barrando l'apposita casella "*Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781*" nella dichiarazione delle retribuzioni 2020 da presentare entro il 1° marzo 2021.

#### 6. *Riduzione del premio per i datori di lavoro operanti a Campione d'Italia*<sup>22</sup>

Ai premi dovuti dai datori di lavoro operanti nel comune di Campione d'Italia, per i dipendenti retribuiti in franchi svizzeri, si applica la riduzione del 50% del premio, sia per la regolazione 2020 sia per la rata 2021.

La riduzione è indicata nelle basi di calcolo del premio con il codice 003.

#### 7. *Riduzione del premio per le cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate*<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Articolo 1, commi 780-781, legge n. 296/2006.

<sup>21</sup> Misura stabilita con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Inail 181 del 13 ottobre 2020, il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze è in corso di pubblicazione.

<sup>22</sup> Articolo 1-quater, decreto-legge n. 688/1985 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 11/1986.

Alle cooperative agricole e loro consorzi di cui all'art. 2, comma 1, legge 240/1984 operanti nelle zone montane e svantaggiate, che manipolano, trasformano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, si applicano rispettivamente le riduzioni del 75% (cooperative operanti in zone montane) e del 68% (cooperative operanti in zone svantaggiate) sia alla regolazione 2020 che alla rata 2021. Le riduzioni sono indicate nelle basi di calcolo del premio con i codici 005 e 025.

*8. Riduzione del premio per le cooperative agricole e i loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci<sup>24</sup>*

Alle cooperative agricole e ai loro consorzi di cui all'art. 2, comma 1, legge 240/1984 non operanti in zone montane o svantaggiate che manipolano, trasformano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici compete una riduzione pari al 75% o al 68% in proporzione al prodotto conferito dai soci coltivato o allevato in zone montane o svantaggiate. La riduzione si applica sia alla regolazione 2020, che alla rata 2021.

Le riduzioni in questione si applicano soltanto alle PAT con sedi dei lavori non ubicate in zone di montagna o svantaggiate e non si cumulano, quindi, con quelle spettanti alle cooperative agricole e loro consorzi operanti in zone montane o svantaggiate (punto 7).

In caso di pluralità di PAT deve essere indicata una sola percentuale di prodotto conferito alla cooperativa rispetto al totale del prodotto lavorato dalla stessa, anche se la quantità proveniente da zone montane o svantaggiate è diversa nelle varie PAT dell'azienda.

Per usufruire della riduzione si deve indicare nella dichiarazione delle retribuzioni 2020 la percentuale di prodotto conferito dai soci proveniente dalle zone montane o svantaggiate in rapporto al prodotto totale manipolato, trasformato o commercializzato dalla cooperativa.

*9. Incentivi per assunzioni legge n. 92/2012, art. 4, commi 8-11*

In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, di lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi (v. d.lgs. n. 181/2000), spetta la riduzione del 50% dei premi a carico del datore di lavoro, per la durata di dodici mesi.

Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei premi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione del lavoratore con il predetto contratto a tempo determinato.

Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei premi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

Le stesse riduzioni si applicano, nel rispetto del Regolamento UE n. 651/2014 (e prima del Regolamento CE n.800/2008), ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni

---

<sup>23</sup> Articolo 9, comma 5, legge n. 67/1988, articolo 01, comma 2, decreto-legge n. 2/2006 convertito dalla legge n. 81/2006, articolo 2, comma 49, legge n. 191/2009 e articolo 1, comma 45, legge n. 220/2010.

<sup>24</sup> Articolo 32, comma 7-ter, decreto-legge n. 69/2013 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 98/2013, di interpretazione dell'articolo 9, comma 5 della legge n. 67/1988.

ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto ministeriale, nonché ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

L'indicazione dei suddetti dati equivale a domanda di ammissione alle riduzioni, che spettano a condizione che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti di regolarità contributiva previsti per il Durc online e che non sussistano cause ostative alla regolarità ai sensi dell'art. 8 del DM 30.1.2015 (Durc online), da comprovare tramite la *dichiarazione per benefici contributivi* trasmessa direttamente al competente Ispettorato Territoriale del lavoro (ex Direzione Territoriale del lavoro).

I datori di lavoro aventi diritto alla riduzione del 50% dei premi devono indicare nella dichiarazione delle retribuzioni l'importo totale delle retribuzioni parzialmente esenti e il relativo codice (codici da H a Y della *Tabella riepilogativa codici riduzioni per retribuzioni parzialmente esenti*, pubblicata nella Guida autoliquidazione 2020/2021).

Il Direttore centrale  
dott. Agatino Cariola

**ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER I DATORI DI LAVORO CHE NON RICHIEDANO GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19: POSSIBILE ACCEDERVI ANCHE SE LE INTEGRAZIONI SONO STATE FRUITE IN UNO SOLO DEI (E NON IN ENTRAMBI I) MESI DI MAGGIO O GIUGNO 2020 (REVIREMENT INPS DEL 21 DICEMBRE 2020)**

L'art. 3 del d.l. 14/08/2020, n. 104 - 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 contributivo a favore dei datori di lavoro privati che, dopo avervi fatto ricorso nei mesi di maggio e giugno 2020, non richiedano gli ammortizzatori sociali COVID-19 previsti al precedente art. 1 (cassa integrazione ordinaria, in deroga e assegno ordinario); l'agevolazione può essere riconosciuta anche ai datori di lavoro che hanno "richiesto" periodi di integrazione salariale COVID-19 ai sensi del d.l. 17/03/20, n. 18, "collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020" (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020).

Di conseguenza, l'INPS:

- con la **circolare n. 105 del 18 settembre 2020**, ha diramato le prime indicazioni per la sua gestione (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 40/2020), e precisato che possono accedervi "**i datori di lavoro che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale...**" (cfr. pag. 41 del citato notiziario);
  - con il **messaggio n. 4254 del 13 novembre 2020**, ha pubblicato le istruzioni per la richiesta di autorizzazione e per la corretta esposizione dei dati nel flusso Uniemens (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 48/2020);
  - con il **messaggio n. 4487 del 27 novembre 2020**, alla luce delle richieste pervenute dalle strutture territoriali, anche al fine di fornire informazioni corrette agli intermediari abilitati, ha chiarito che «i datori di lavoro, al fine di usufruire dell'esonero, devono inoltrare all'Istituto, tramite la funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi – Sgravio Art. 3 del DL 14 agosto 2020, n. 104", l'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 dovranno essere dichiarate, senza necessità di autocertificazione ex DPR 445/2000,
- le ore di integrazione salariale fruito 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.

Si specifica che il suddetto codice di autorizzazione, laddove richiesto, deve essere attribuito anche alle aziende il cui ammortizzatore è disciplinato dall'art. 27 del d.lgs. 148/15, quali ad esempio le aziende artigiane il cui ammortizzatore è gestito da FSBA.

In riferimento alle verifiche dei dati esposti, propedeutiche all'attribuzione del codice, si chiarisce che le medesime devono intendersi meramente formali e finalizzate al controllo che siano state indicate tutte le informazioni richieste e che nel periodo maggio/giugno sia presente almeno

un'autorizzazione riferita agli interventi di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18.

In merito alle verifiche di congruità e spettanza, demandate a un momento successivo, verranno comunicate specifiche indicazioni.

L'esonero può essere fruito, per un massimo di quattro mesi, dal mese competenza agosto al mese competenza dicembre 2020 (trasmissione entro 31 gennaio 2021).

Qualora i datori intendano recuperare l'esonero spettante nei mesi di agosto e settembre 2020, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig). Si precisa che la regolarizzazione deve essere effettuata con ticket e che l'eventuale credito può essere utilizzato in compensazione legale con altre partite o nelle denunce successive, previa presentazione dell'apposita istanza telematizzata "**Dichiarazione Compensazione**".

Infine, ai fini del **calcolo dell'effettivo ammontare dell'esonero**, si precisa che lo stesso è pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, e che la retribuzione da utilizzare come base di calcolo per la misura dell'esonero deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive.

Si rammenta che tale indicazione è coerente con le disposizioni di cui alla circolare 9/2017 nella quale è specificato che *“la retribuzione globale – base di calcolo dell'importo dell'integrazione salariale e, al contempo, della misura del contributo addizionale, deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive, a prescindere da ogni pattuizione negoziale che, nel rispetto del nuovo quadro normativo di riferimento, possa riguardare il trattamento retributivo dei lavoratori interessati da provvedimenti di integrazione salariale.”*;

- con il messaggio n. 4781 del 21 dicembre 2020, ha riepilogato e integrato le precedenti precisazioni come segue.

«I datori di lavoro, al fine di usufruire dell'esonero, devono inoltrare all'Istituto, tramite la funzionalità “Contatti” del Cassetto previdenziale alla voce “Assunzioni agevolate e sgravi – Sgravio Art. 3 del DL 14 agosto 2020, n. 104”, l'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 dovranno essere dichiarate, senza necessità di autocertificazione ex D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445:

a) le ore di integrazione salariale fruito dai lavoratori nei mesi di maggio e giugno 2020 riguardanti la medesima matricola;

b) la retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate;

c) la contribuzione piena a carico del datore di lavoro calcolata sulla retribuzione di cui al punto precedente;

d) l'importo dell'esonero;

- il suddetto codice di autorizzazione, laddove richiesto, deve essere attribuito anche alle aziende il cui ammortizzatore è disciplinato dall'articolo 27 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, quali ad esempio le aziende artigiane il cui ammortizzatore è gestito dal Fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato (FSBA);

- in riferimento alle verifiche a cura delle Strutture territoriali dei dati esposti, propedeutiche all'attribuzione del codice, si chiarisce che le medesime devono intendersi

finalizzate al controllo che siano state indicate tutte le informazioni richieste e che nel periodo maggio e/o giugno sia presente almeno un'autorizzazione riferita agli interventi di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27;

- l'esonero può essere fruito tra il 15 agosto e il 31 dicembre, per un massimo di quattro mesi, dal mese **competenza agosto 2020 al mese competenza dicembre 2020** (trasmissione entro il 31 gennaio 2021);
- come precisato nel messaggio n. 4254 del 13 novembre 2020, l'esonero può essere fruito per l'intero importo sulla denuncia relativa anche ad una sola mensilità, ove sussista la capienza. Qualora non sia stato possibile fruire dell'intero importo dell'esonero con le denunce correnti, è possibile recuperare gli importi sulle denunce pregresse (sempre tenendo conto del limite dei 4 mesi) avvalendosi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig). Si precisa che la regolarizzazione deve essere effettuata con ticket e che l'eventuale credito può essere utilizzato in compensazione legale con altre partite a debito dell'azienda o con le denunce successive o rimborsato, previa presentazione, rispettivamente, delle apposite istanze telematizzate di "Dichiarazione Compensazione" o "Rimb-cont";
- rispetto al calcolo dell'effettivo ammontare dell'esonero, si precisa che lo stesso è pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, e che la retribuzione da utilizzare come base di calcolo per la misura dell'esonero deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive. Si rammenta che tale indicazione è coerente con le disposizioni di cui alla circolare n. 9/2017 nella quale è specificato che *"la retribuzione globale – base di calcolo dell'importo dell'integrazione salariale e, al contempo, della misura del contributo addizionale, deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive, a prescindere da ogni pattuizione negoziale che, nel rispetto del nuovo quadro normativo di riferimento, possa riguardare il trattamento retributivo dei lavoratori interessati da provvedimenti di integrazione salariale".*».

Tenuto conto di quanto l'INPS scrive nell'ultimo periodo del messaggio n. 4781 del 21 dicembre 2020, nel passaggio riportato qui sopra e che chi scrive ha sottolineato e segnalato in neretto, ancorché l'Istituto non l'abbia indicata come una novità (quale in effetti è) rispetto a quanto in precedenza aveva diramato, ma anzi ne abbia trattato (a parere nostro) incidentalmente, giova evidenziare che **l'esonero di cui si tratta spetta anche ai datori di lavoro che abbiano fatto ricorso agli ammortizzatori sociali COVID-19 in uno solo dei mesi di maggio o giugno 2020**, e non quindi in entrambi.

**CONGUAGLIO DI FINE ANNO 2020 DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI:  
CHIARIMENTI INPS**

Con l'acclusa circolare l'INPS ha fornito chiarimenti sulle operazioni di conguaglio di fine anno 2020 – relative ai contributi previdenziali e assistenziali – che i datori di lavoro operanti con il flusso UniEmens potranno effettuare, entro il 16 febbraio 2021, con la denuncia di competenza del mese di gennaio. Per le aziende interessate, tali operazioni potranno riguardare anche il Trattamento di fine rapporto al Fondo di Tesoreria e le misure compensative e quindi avvenire anche con la denuncia di “febbraio 2021” (in scadenza il 16 marzo 2021), senza aggravio di oneri accessori.

\*\*\*



## **Direzione Centrale Entrate**

**Roma, 23/12/2020**

*Ai Dirigenti centrali e territoriali  
Ai Responsabili delle Agenzie  
Ai Coordinatori generali, centrali e  
territoriali delle Aree dei professionisti  
Al Coordinatore generale, ai coordinatori  
centrali e ai responsabili territoriali  
dell'Area medico legale*

**Circolare n. 155**

*E, per conoscenza,*

*Al Presidente  
Al Vice Presidente  
Ai Consiglieri di Amministrazione  
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di  
Indirizzo  
di Vigilanza  
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei  
Sindaci  
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato  
all'esercizio del controllo  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori  
di fondi, gestioni e casse  
Al Presidente della Commissione centrale  
per l'accertamento e la riscossione  
dei contributi agricoli unificati  
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

**OGGETTO:** **Conguaglio di fine anno 2020 dei contributi previdenziali e assistenziali**

**SOMMARIO:** *Con la presente circolare si forniscono chiarimenti e precisazioni sulle operazioni di conguaglio di fine anno per i datori di lavoro privati non agricoli che utilizzano la dichiarazione contributiva Uniemens.*

## INDICE

1. *Premessa*
2. *Termine per l'effettuazione del conguaglio*
3. *Elementi variabili della retribuzione (D.M. 7.10.1993)*
  - 3.1 *Compilazione flusso Uniemens*
4. *Massimale articolo 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335*
  - 4.1 *Modalità operative per la gestione del massimale di cui alla legge n. 335/1995*
5. *Contributo aggiuntivo IVS dell'1% (articolo 3-ter del D.L. n. 384/1992)*
  - 5.1 *Modalità operative per la gestione del contributo aggiuntivo dell'1%*
6. *Monetizzazione delle ferie e imposizione contributiva*
  - 6.1 *Modalità operative per il recupero dei contributi sul compenso ferie non godute*
7. *Fringe benefits (articolo 51, comma 3, del TUIR)*
8. *Auto aziendali concesse ad uso promiscuo (articolo 51, comma 4, lett. a), del TUIR)*
9. *Prestiti ai dipendenti (articolo 51, comma 4, lett. b), del TUIR)*
10. *Conguagli per versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria*
  - 10.1 *Aziende costituite dopo il 31 dicembre 2006*
11. *Rivalutazione del TFR al Fondo di Tesoreria e imposta sostitutiva*
  - 11.1 *Adempimenti a carico del datore di lavoro*
12. *Operazioni societarie. Riflessi in materia di conguaglio*
13. *Recupero del contributo di solidarietà del 10% di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, su contributi e somme accantonate a favore dei dipendenti per le finalità di previdenza complementare*

### **1. Premessa**

Con la presente circolare si forniscono indicazioni in ordine alle modalità da seguire per lo svolgimento delle operazioni di conguaglio, relative all'anno 2020, finalizzate alla corretta quantificazione dell'imponibile contributivo, anche con riguardo alla misura degli elementi variabili della retribuzione.

In particolare, vengono illustrate le modalità di rendicontazione delle seguenti fattispecie:

- 1) elementi variabili della retribuzione, ai sensi del decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale 7 ottobre 1993 (di seguito, per brevità, D.M. 7.10.1993);
- 2) massimale contributivo e pensionabile, di cui all'articolo 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335;
- 3) contributo aggiuntivo IVS dell'1%, di cui all'articolo 3-ter del decreto-legge 19 settembre 1992, n. 384, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 novembre 1992, n. 438;
- 4) conguagli sui contributi versati sui compensi ferie a seguito della fruizione delle stesse;
- 5) "fringe benefits" esenti non superiori al limite di € 258,23 (innalzato a € 516,46 per l'anno 2020) nel periodo d'imposta (articolo 51, comma 3, del TUIR);
- 6) auto aziendali ad uso promiscuo;
- 7) prestiti ai dipendenti;
- 8) conguagli per versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria;
- 9) rivalutazione annuale del TFR conferito al Fondo di Tesoreria;
- 10) gestione delle operazioni societarie.

## 2. Termine per l'effettuazione del conguaglio

I datori di lavoro potranno effettuare le operazioni di conguaglio in argomento, oltre che con la denuncia di competenza del mese di "**dicembre 2020**" (scadenza di pagamento 16 gennaio 2021), anche con quella di competenza di "**gennaio 2021**" (scadenza di pagamento 16 febbraio 2021 [\[1\]](#)), attenendosi alle modalità indicate con riferimento alle singole fattispecie.

Considerato, inoltre, che dal 2007 i conguagli possono riguardare anche il TFR al Fondo di Tesoreria e le misure compensative, si fa presente che le relative operazioni potranno essere inserite anche nella denuncia di "**febbraio 2021**" (scadenza di pagamento 16 marzo 2021), senza aggravio di oneri accessori. Resta fermo l'obbligo del versamento o del recupero dei contributi dovuti sulle componenti variabili della retribuzione nel mese di gennaio 2021.

Per alcune categorie di dipendenti pubblici, ovvero per il personale iscritto al Fondo Pensioni per le Ferrovie dello Stato e al Fondo di quiescenza ex Ipost, la sistemazione della maggiorazione del 18% prevista dall'articolo 22 della legge 29 aprile 1976, n. 177, potrà avvenire anche con la denuncia del mese di "**febbraio 2021**".

### 3. Elementi variabili della retribuzione (D.M. 7.10.1993)

La delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto n. 5 del 26 marzo 1993, approvata con il D.M. 7.10.1993, ha stabilito che: *"qualora nel corso del mese intervengano elementi o eventi che comportano variazioni nella misura della retribuzione imponibile, può essere consentito ai datori di lavoro di tenere conto delle variazioni in occasione degli adempimenti e del connesso versamento dei contributi relativi al mese successivo a quello interessato dall'intervento di tali fattori, fatta salva nell'ambito di ciascun anno solare la corrispondenza fra la retribuzione di competenza dell'anno stesso e quella soggetta a contribuzione"*.

Gli eventi o elementi considerati sono i seguenti:

- compensi per lavoro straordinario;
- indennità di trasferta o missione;
- indennità economica di malattia o maternità anticipate dal datore di lavoro per conto dell'INPS;
- indennità riposi per allattamento;
- giornate retribuite per donatori sangue;
- riduzioni delle retribuzioni per infortuni sul lavoro indennizzabili dall'INAIL;
- permessi non retribuiti;
- astensioni dal lavoro;
- indennità per ferie non godute;
- congedi matrimoniali;
- integrazioni salariali (non a zero ore).

Agli elementi ed eventi di cui sopra possono considerarsi assimilabili anche l'indennità di cassa, i prestiti ai dipendenti e i congedi parentali in genere.

Tra le variabili retributive l'Istituto ha altresì ricompreso [\[2\]](#) i ratei di retribuzione del mese precedente (per effetto di un'assunzione intervenuta nel corso del mese) successivi alla elaborazione delle buste paga, ferma restando la collocazione temporale dei contributi nel mese in cui è intervenuta l'assunzione stessa.

Conseguentemente, se l'assunzione è intervenuta nei mesi da gennaio a novembre non occorre operare alcun accorgimento; se l'assunzione interviene nel mese di dicembre e i ratei si corrispondono nella retribuzione di gennaio, è necessario evidenziare l'evento nel flusso Uniemens.

Gli eventi o elementi che hanno determinato l'aumento o la diminuzione delle retribuzioni imponibili, di competenza di dicembre 2020, i cui adempimenti contributivi sono assolti nel mese di gennaio 2021, vanno evidenziati nel flusso Uniemens valorizzando l'elemento **<VarRetributive>** di **<DenunciaIndividuale>**, allo scopo di consentire di gestire le variabili retributive e contributive in aumento e in diminuzione con il conseguente recupero delle contribuzioni non dovute.

Si ricorda che, ai fini dell'imputazione nella posizione assicurativa e contributiva del lavoratore, gli elementi variabili della retribuzione sopra indicati si considerano secondo il **principio della competenza** (dicembre 2020), mentre, ai fini dell'assoggettamento al regime contributivo (aliquote, massimali, agevolazioni, ecc.), si considerano retribuzione del mese di gennaio 2021.

Anche ai fini della Certificazione Unica 2021 e della dichiarazione 770/2021, i datori di lavoro terranno conto delle predette variabili retributive nel computo dell'imponibile dell'anno 2020.

Si ribadisce che la sistemazione contributiva degli elementi variabili della retribuzione (salvo quanto precisato per la maggiorazione del 18% di cui all'articolo 22 della legge n. 177/1976) deve avvenire entro il mese successivo a quello cui gli stessi si riferiscono.

### **3.1 Compilazione flusso Uniemens**

Per gestire le variabili retributive e contributive in aumento e in diminuzione con il conseguente recupero delle contribuzioni non dovute - a livello individuale - deve essere compilato l'elemento **<VarRetributive>** di **<DenunciaIndividuale>**, secondo le modalità indicate nell'ultimo aggiornamento del documento tecnico Uniemens, al quale si rinvia [\[3\]](#).

### **4. Massimale articolo 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335**

L'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995 ha stabilito un massimale annuo per la base contributiva e pensionabile degli iscritti a forme pensionistiche obbligatorie, privi di anzianità contributiva, successivamente al 31 dicembre 1995 ovvero per coloro che optano per il calcolo della pensione con il sistema contributivo, ai sensi dell'articolo 1, comma 23, della legge n. 335/1995, così come interpretato dall'articolo 2 del decreto-legge 28 settembre 2001, n. 355, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 novembre 2001, n. 417.

Tale massimale - pari, per l'anno 2020, a € **103.055,00** - deve essere rivalutato ogni anno in base all'indice dei prezzi al consumo calcolato dall'ISTAT.

Lo stesso massimale trova applicazione per la sola aliquota di contribuzione ai fini pensionistici (IVS), ivi compresa l'aliquota aggiuntiva dell'1% di cui all'articolo 3-ter del D.L. n. 384/1992.

In proposito, si rammenta quanto segue:

- il massimale non è frazionabile a mese e ad esso occorre fare riferimento anche se l'anno risulta retribuito solo in parte;
- nell'ipotesi di rapporti di lavoro successivi, le retribuzioni percepite in costanza dei precedenti rapporti si cumulano ai fini dell'applicazione del massimale. Il dipendente è, quindi, tenuto a esibire ai datori di lavoro successivi al primo la Certificazione Unica rilasciata dal precedente datore di lavoro ovvero a presentare una dichiarazione sostitutiva;
- in caso di rapporti simultanei le retribuzioni derivanti dai due rapporti si cumulano agli effetti del massimale. Ciascun datore di lavoro, sulla base degli elementi che il lavoratore è tenuto a fornire, provvederà a sottoporre a contribuzione la retribuzione corrisposta mensilmente, sino a quando, tenuto conto del cumulo, venga raggiunto il massimale. Nel corso del mese in cui si verifica il superamento del tetto, la quota di retribuzione imponibile ai fini pensionistici sarà calcolata per i due rapporti di lavoro in misura proporzionalmente ridotta;
- ove coesistano nell'anno rapporti di lavoro subordinato e rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o similari, che comportano l'iscrizione alla Gestione separata di cui alla legge n. 335/1995, ai fini dell'applicazione del massimale, le retribuzioni derivanti da rapporti di lavoro subordinato non si cumulano con i compensi percepiti a titolo di collaborazione coordinata e continuativa.

#### **4.1 Modalità operative per la gestione del massimale di cui alla legge n. 335/1995**

Per i lavoratori dipendenti soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995, nel mese in cui si verifica il superamento del massimale, l'elemento **<Imponibile>** di **<Denuncia Individuale>/<Dati Retributivi>** deve essere valorizzato nel limite del massimale stesso, mentre la parte eccedente deve essere indicata nell'elemento **<EccedenzaMassimale>** di **<DatiParticolari>** con la relativa contribuzione minore. Nei mesi successivi al superamento del massimale, l'imponibile sarà pari a zero, mentre continuerà ad essere valorizzato l'elemento **<EccedenzaMassimale>**.

Nel caso in cui, nel corso dell'anno civile, vi sia stata un'inesatta determinazione dell'imponibile, che abbia causato un versamento di contributo IVS anche sulla parte eccedente il massimale (con necessità di procedere al recupero in sede di conguaglio) o, viceversa, un mancato versamento di contributo IVS (con esigenza di provvedere alla relativa sistemazione in sede di conguaglio), si procederà con l'utilizzo delle specifiche **<CausaleVarRetr>** di **<VarRetributive>**.

Ai fini della compilazione del flusso, si rinvia a quanto illustrato nell'ultimo aggiornamento del documento tecnico Uniemens.

## 5. Contributo aggiuntivo IVS dell'1% (articolo 3-ter del D.L. n. 384/1992)

L'articolo 3-ter del D.L. n. 384/1992 ha istituito, in favore di quei regimi pensionistici che prevedano aliquote contributive a carico dei lavoratori inferiori al 10%, un contributo nella misura dell'1% (a carico del lavoratore) eccedente il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile, determinata ai fini dell'applicazione dell'articolo 21, comma 6, della legge 11 marzo 1988, n. 67.

Per l'anno 2020, tale limite è risultato pari a **€ 47.379,00** che, rapportato a dodici mesi, è pari a **€ 3.948,00**.

Ai fini del versamento del contributo in trattazione, deve essere osservato il metodo della mensilizzazione del limite della retribuzione; tale criterio può rendere necessario procedere ad operazioni di conguaglio, a credito o a debito del lavoratore, degli importi dovuti a detto titolo. Si ricorda che per i lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo (FPLS) e al Fondo pensioni sportivi professionisti (FPSP), l'Istituto, con il messaggio n. 5327/2015, ha fornito apposite precisazioni in ordine alle modalità di effettuazione dei conguagli.

Le operazioni di conguaglio si rendono altresì necessarie nel caso di rapporti di lavoro simultanei, ovvero che si susseguono nel corso dell'anno civile. In tale ultimo caso, le retribuzioni percepite in costanza di ciascun rapporto si cumulano ai fini del superamento della prima fascia di retribuzione pensionabile.

Il dipendente è, quindi, tenuto ad esibire ai datori di lavoro successivi al primo la prevista Certificazione Unica (o dichiarazione sostitutiva) delle retribuzioni già percepite.

I datori di lavoro provvederanno al conguaglio a fine anno (ovvero nel mese in cui si risolve il rapporto di lavoro) cumulando anche le retribuzioni relative al precedente (o ai precedenti rapporti di lavoro), tenendo conto di quanto già trattenuto al lavoratore a titolo di contributo aggiuntivo.

Nel caso di rapporti simultanei, in linea di massima, sarà il datore di lavoro che corrisponde la retribuzione più elevata, sulla base della dichiarazione esibita dal lavoratore, ad effettuare le operazioni di conguaglio a credito o a debito del lavoratore stesso.

Qualora a dicembre 2020 il rapporto di lavoro sia in essere con un solo datore di lavoro, sarà quest'ultimo a procedere all'eventuale conguaglio, sulla base dei dati retributivi risultanti dalle certificazioni rilasciate dai lavoratori interessati.

## **5.1 Modalità operative per la gestione del contributo aggiuntivo dell'1%**

Ai fini delle operazioni di conguaglio, si precisa che, ove gli adempimenti contributivi vengano assolti con la denuncia del mese di gennaio 2021, gli elementi variabili della retribuzione non incidono sulla determinazione del tetto 2020 di € 47.379,00. Ai fini del regime contributivo, infatti, dette componenti vengono considerate retribuzione di gennaio 2021.

Per gestire la contribuzione aggiuntiva dell'1% di cui al D.L. n. 384/1992, a livello individuale, deve essere compilato l'elemento **<Contribuzione Aggiuntiva>** di **<Dati Retributivi>**, secondo le modalità illustrate nel documento tecnico Uniemens.

## **6. Monetizzazione delle ferie e imposizione contributiva**

L'assoggettamento a contribuzione del compenso per ferie non godute, ancorché non corrisposto, rientra nelle fattispecie contemplate dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto n. 5 del 26 marzo 1993, approvata con D.M. 7.10.1993, i cui adempimenti contributivi possono essere assolti nel mese successivo a quello in cui maturano i compensi.

Nel rinviare a quanto già reso noto in materia [\[4\]](#), si ricorda che l'individuazione del momento in cui sorge l'obbligo contributivo sul compenso ferie non costituisce un limite temporale al diritto del lavoratore di fruire effettivamente delle stesse.

Può, quindi, verificarsi il caso in cui queste vengano effettivamente godute in un periodo successivo a quello dell'assoggettamento contributivo.

In tale ipotesi il contributo versato sulla parte di retribuzione corrispondente al "compenso ferie" non è più dovuto e deve essere recuperato a cura del datore di lavoro ed il relativo compenso deve essere portato in diminuzione dell'imponibile dell'anno (ovvero del mese) al quale era stato imputato.

### **6.1 Modalità operative per il recupero dei contributi sul compenso ferie non godute**

Il flusso Uniemens consente di gestire il recupero della contribuzione versata sull'indennità per il compenso ferie.

Attraverso una specifica variabile retributiva con la causale FERIE, si consente al datore di

lavoro, al momento dell'eventuale fruizione delle ferie da parte del lavoratore, di modificare in diminuzione l'imponibile dell'anno e mese nel quale è stato assoggettato a contribuzione il compenso per ferie non godute e, contemporaneamente, di recuperare una quota o tutta la contribuzione già versata.

Per le modalità di compilazione del flusso e rispetto ai limiti di utilizzo della variabile retributiva FERIE[5], si rinvia a quanto illustrato nel più volte citato documento tecnico Uniemens.

## **7. Fringe benefits (articolo 51, comma 3, del TUIR)**

L'articolo 51, comma 3, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), stabilisce che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore, nel periodo di imposta, a **€ 258,23** e che, se il valore in questione è superiore a detto limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito. A tal riguardo, si ricorda che la legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), ha previsto, al fine di rendere più agevole la fruizione dei benefits di cui al comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, che l'erogazione di beni e servizi da parte del datore di lavoro possa avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

Il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia", convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, al fine di favorire le iniziative delle aziende che, nel periodo di crisi economica dovuta all'emergenza epidemiologica da COVID-19, intendano procedere a forme di sostegno del reddito a favore dei propri dipendenti, ha previsto, all'articolo 112, l'elevazione al doppio, per l'anno 2020, della citata soglia dell'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti, che non concorre alla formazione del reddito dipendente di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, portando, quindi, il limite da **€ 258,23** a **€ 516,46**.

Ai fini della corretta applicazione della norma, si ritiene opportuno precisare che la soglia di esenzione citata - fissata in €258,23 in via ordinaria e in € 516,46 per l'anno 2020 - come precisato in linea generale dall'Agenzia delle Entrate (cfr., da ultimo, la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016), riguarda le sole erogazioni in natura, con esclusione di quelle in denaro, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente, in relazione al rapporto di lavoro, costituisce reddito di lavoro dipendente (ad eccezione delle esclusioni specificatamente previste).

In particolare, si ricorda che sono da ricondurre al regime di esclusione, di cui al citato comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi di importo non superiore al limite previsto dal legislatore; la determinazione del valore da attribuire ai beni e servizi offerti, ai fini della verifica della soglia di esenzione, avviene ai sensi dell'articolo 9 del TUIR. Per i voucher la soglia deve essere verificata con riferimento all'insieme dei beni e servizi di cui il dipendente ha fruito a titolo di fringe benefit nello stesso periodo di imposta.

Ciò posto, nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati risulti superiore al predetto limite l'azienda dovrà provvedere ad assoggettare a contribuzione il valore complessivo e non solo la quota eccedente.

Per la determinazione del limite citato si dovrà tener conto anche di quei beni o servizi ceduti da eventuali precedenti datori di lavoro.

Ai soli fini previdenziali, in caso di superamento del limite previsto, il datore di lavoro che opera il conguaglio provvederà al versamento dei contributi solo sul valore dei fringe benefits da lui erogati (diversamente da quanto avviene ai fini fiscali, dove sarà trattenuta anche l'IRPEF sul fringe benefit erogato dal precedente datore di lavoro).

Per le operazioni di conguaglio i datori di lavoro si atterranno alle seguenti modalità:

- porteranno in aumento della retribuzione imponibile del mese cui si riferisce la denuncia l'importo dei fringe benefits dagli stessi corrisposti qualora, anche a seguito di cumulo con quanto erogato dal precedente datore di lavoro, risulti complessivamente superiore a **€ 516,46** nel periodo d'imposta e non sia stato assoggettato a contribuzione nel corso dell'anno;
- provvederanno a trattenere al lavoratore la differenza dell'importo della quota del contributo a carico dello stesso non trattenuta nel corso dell'anno.

Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati risulti inferiore al predetto limite (**€ 516,46**), e non potendo portare l'importo in diminuzione della retribuzione imponibile, l'azienda dovrà provvedere al recupero della contribuzione versata sul differenziale, tramite la consueta procedura delle regolarizzazioni (Uniemens Vig).

## **8. Auto aziendali concesse ad uso promiscuo (articolo 51, comma 4, lett. a), del TUIR)**

Con la legge 27 dicembre 2019, n. 160, (legge di bilancio 2020), al comma 632 dell'articolo 1, è stato modificato il regime imponibile dei veicoli aziendali di nuova immatricolazione concessi in uso promiscuo ai dipendenti che, si ricorda, secondo le disposizioni di cui al comma 4 dell'articolo 51 del TUIR, sono assoggettati a contribuzione (e a tassazione fiscale) assumendo come base un valore determinato in via convenzionale.

Il valore del compenso in natura, determinato indipendentemente da qualunque valutazione degli effettivi costi di utilizzo del mezzo ovvero dalla percorrenza che il dipendente effettua realmente, per i contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, a seguito delle modifiche introdotte dalla legge di bilancio, viene determinato in base ai valori di emissione di anidride carbonica e, all'aumentare di questi, aumenta il reddito figurativo.

In particolare, il novellato testo dell'articolo 51, comma 4, lett. a), del TUIR prevede che ai fini della determinazione del valore economico dell'utilizzo degli autoveicoli, dei motocicli e dei

ciclomotori di nuova immatricolazione con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a 60 g/Km, concessi in uso promiscuo ai dipendenti con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si applica la percentuale del 25% dell'importo corrispondente alla percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base delle tabelle dell'ACI.

Per gli altri veicoli, la predetta percentuale è pari al 30% in caso di emissioni di anidride carbonica superiori a 60 g/Km ma non a 160 g/Km.

Per l'anno 2020, la percentuale è elevata al 40% in caso di emissioni superiori a 160 g/Km, ma non a 190 g/Km e al 50% per i veicoli con valori di emissioni superiori a 190 g/Km.

A norma dell'articolo 1, comma 633, della citata legge n. 160/2019, resta ferma l'applicazione della disciplina dettata nel testo vigente al 31 dicembre 2019 per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020.

Pertanto, con riferimento ai contratti stipulati entro il 30 giugno 2020, ai fini della quantificazione forfettaria del valore economico dell'utilizzo in forma privata del veicolo (autovettura, motociclo, ciclomotore) di proprietà del datore di lavoro (o committente) e assegnata in uso promiscuo al lavoratore, si applica la percentuale del 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri, calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio indicato nelle apposite tabelle dell'ACI.

## **9. Prestiti ai dipendenti (articolo 51, comma 4, lett. b), del TUIR)**

Si rammenta che ai fini della determinazione in denaro del compenso in natura relativo ai prestiti erogati ai dipendenti (articolo 51, comma 4, lett. b), del TUIR) si deve assumere il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi.

Al riguardo, si ricorda che la vigente misura del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principale dell'Eurosistema, fissato dalla Banca Centrale Europea (ex tasso ufficiale di riferimento), è pari a 0,00% [\[6\]](#).

## **10. Conguagli per versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria**

Il versamento delle quote di TFR dovute dalle aziende destinatarie delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 755 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, va effettuato mensilmente, salvo conguaglio a fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro [\[7\]](#).

In occasione delle operazioni di conguaglio, quindi, le aziende devono provvedere alla sistemazione delle differenze a debito o a credito eventualmente determinatesi in relazione alle somme mensilmente versate al Fondo di Tesoreria e alla regolarizzazione delle connesse misure compensative.

Per le posizioni contributive contraddistinte dal codice di autorizzazione "7W" tali operazioni dovranno essere espletate tenendo conto delle indicazioni fornite con il messaggio n. 3025 del 7 agosto 2019.

### **10.1 Aziende costituite dopo il 31 dicembre 2006**

Con la circolare n. 70/2007 è stato chiarito che, per le aziende che iniziano l'attività dopo il 31 dicembre 2006, gli obblighi nei riguardi del Fondo di Tesoreria operano se, alla fine dell'anno solare (1° gennaio – 31 dicembre), la media dei dipendenti occupati raggiunge il limite dei 50 addetti.

In tal caso le aziende sono tenute al versamento delle quote dovute anche per i mesi pregressi, a far tempo da quello di inizio dell'attività.

È stato altresì precisato che le aziende interessate devono effettuare il versamento di quanto dovuto in sede di conguaglio di fine anno, maggiorando l'importo da versare del tasso di rivalutazione calcolato fino alla data di effettivo versamento. Si ricorda che la misura del predetto tasso è costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento del costo della vita rilevato a fine anno (qualora la variazione percentuale negli indici dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati accertata dall'ISTAT sia negativa, la misura del tasso di rivalutazione deve essere comunque non inferiore all'1,5%).

Le aziende costitutesi durante l'anno in corso che, al 31 dicembre 2020, hanno raggiunto il limite dei 50 addetti devono trasmettere l'apposita dichiarazione entro il termine di trasmissione della denuncia Uniemens relativa al mese di febbraio 2021 (31 marzo 2021).

## **11. Rivalutazione del TFR al Fondo di Tesoreria e imposta sostitutiva**

L'articolo 2120 del c.c. stabilisce che le quote annuali di trattamento di fine rapporto – ad eccezione di quella maturata nell'anno – devono essere incrementate, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento del costo della vita per gli operai e gli impiegati, accertato dall'ISTAT nel mese in esame rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Anche il TFR versato al Fondo di Tesoreria deve essere rivalutato alla fine di ciascun anno o alla data di cessazione del rapporto di lavoro e tale incremento – al netto dell'imposta sostitutiva – deve essere imputato alla posizione del singolo lavoratore.

Il costo della rivalutazione resta a carico del Fondo di Tesoreria.

Sulle somme oggetto di rivalutazione deve essere versata all'Erario l'imposta sostitutiva fissata dall'articolo 11, comma 3, del decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 47.

Al riguardo, si fa presente che l'articolo 1, comma 623, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ha rideterminato nella misura del 17% la predetta aliquota, con effetto dalle rivalutazioni decorrenti dal 1° gennaio 2015 (cfr. l'articolo 1, comma 625, della legge n. 190/2014).

Entro il mese di dicembre 2020, salvo conguaglio da eseguirsi entro febbraio 2021, i datori di lavoro possono conguagliare l'importo dell'imposta versato con riferimento alla rivalutazione della quota di accantonamento maturato presso il Fondo di Tesoreria.

Per individuarne l'ammontare, i datori di lavoro potranno calcolare una presunta rivalutazione delle quote di TFR trasferite al Fondo di Tesoreria, avvalendosi dell'ultimo (o del penultimo) indice ISTAT.

Si precisa che la rivalutazione e il recupero dell'imposta sostitutiva deve continuare ad essere effettuato anche dalle aziende contraddistinte dal codice di autorizzazione "7W".

### **11.1 Adempimenti a carico del datore di lavoro**

Con riferimento ai lavoratori per i quali nell'anno 2020 sono state versate quote di TFR al Fondo di Tesoreria, i datori di lavoro dovranno determinare la rivalutazione ai sensi dell'articolo 2120 c.c. (separatamente da quella spettante sul TFR accantonato in azienda) e calcolare sulla stessa, con le modalità previste dall'Agenzia delle Entrate, l'imposta sostitutiva del 17%.

L'importo di quest'ultima sarà recuperato in sede di conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Le somme eventualmente conguagliate in eccedenza a titolo di imposta sostitutiva – sia all'atto del versamento dell'acconto che in altre ipotesi – potranno in ogni caso essere restituite, attraverso la compilazione delle sezioni **<Denuncia Individuale>** e **<Denuncia Aziendale>**, sulla base delle modalità descritte nel documento tecnico Uniemens.

## **12. Operazioni societarie. Riflessi in materia di conguaglio**

Nelle ipotesi di operazioni societarie, che comportano il passaggio di lavoratori ai sensi dell'articolo 2112 c.c., e nei casi di cessione del contratto di lavoro, le operazioni di conguaglio dei contributi previdenziali dovranno essere effettuate dal datore di lavoro subentrante, tenuto al rilascio della Certificazione Unica, con riferimento alla retribuzione complessivamente percepita nell'anno, ivi incluse le erogazioni fissate dalla contrattazione di secondo livello, le erogazioni liberali ed i fringe benefits.

Si richiama l'attenzione dei datori di lavoro sulla necessità di utilizzare, nel caso di passaggio di lavoratori da una matricola all'altra (anche per effetto di operazioni societarie), gli appositi codici **<TipoAssunzione>** e **<TipoCessazione>** "2" e "2T", con l'indicazione della matricola di provenienza.

Come indicato al precedente paragrafo 3, dal 1° gennaio 2010, il datore di lavoro subentrante può gestire correttamente le variabili retributive utilizzando l'elemento di **<VarRetributive>**, **<InquadramentoLav>**, valorizzando l'elemento **<Matricola Azienda>** con il codice dell'azienda di provenienza.

## **13. Recupero del contributo di solidarietà del 10% di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, su contributi e somme accantonate a favore dei dipendenti per le finalità di previdenza complementare**

L'articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, recante disposizioni in materia di disciplina delle forme pensionistiche complementari, stabilisce che sulle contribuzioni o somme a carico del datore di lavoro, diverse da quella costituita dalla quota di accantonamento al TFR, destinate a realizzare le finalità di previdenza pensionistica complementare, è dovuto il contributo di solidarietà previsto, nella misura del 10%, dall'articolo 9-bis del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166[8].

Si ricorda inoltre che, ai sensi di quanto previsto dal successivo comma 2 dell'articolo 16 citato, una percentuale pari all'1% del gettito del predetto contributo di solidarietà confluisce presso l'apposito Fondo di garanzia, di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80, istituito, mediante evidenza contabile nell'ambito della gestione delle prestazioni temporanee dell'INPS, contro il rischio derivante dall'omesso o insufficiente versamento da parte dei datori di lavoro sottoposti a procedura di fallimento, di concordato preventivo, di liquidazione coatta amministrativa ovvero di amministrazione controllata.

Nelle ipotesi in cui, sia in occasione delle operazioni di conguaglio che nel corso dell'anno, si rendesse necessario effettuare recuperi su detta contribuzione, i datori di lavoro possono avvalersi dei codici causale istituiti nell'Elemento **<DenunciaAziendale>**, **<AltrePartiteACredito>**, **<CausaleACredito>**, del flusso Uniemens, di seguito indicati.

<b>Codice</b>	<b>Significato</b>
<b>L938</b>	Rec. "contr.solidarietà 10% ex art.16 D.Lgs. n. 252/2005" per i lavoratori iscritti al F.P.L.D. nonché a tutti gli altri Fondi gestiti dall'INPS.
<b>L939</b>	Rec. "contr.solidarietà 10% ex art. 16 D.Lgs. n. 252/2005 dirigenti industriali già iscritti all'ex Inpdai", per i dirigenti iscritti all'ex INPDAI al 31.12.2002.

Il Direttore Generale  
Gabriella Di Michele

[1] Cfr. la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 26 marzo 1993, approvata con decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale 7 ottobre 1993.

[2] Cfr. la circolare n. 117 del 7 dicembre 2005.

[3] Cfr. anche la circolare n. 106 del 9 novembre 2018 recante nuove indicazioni operative e precisazioni sull'utilizzo delle variabili retributive nel flusso Uniemens.

[4] Cfr., da ultimo, la circolare n. 162 del 27 dicembre 2010.

[5] Cfr. il messaggio n. 456 del 31 gennaio 2019.

[6] Cfr. il provvedimento della Banca Centrale Europea del 18 settembre 2019 e le successive decisioni del Consiglio direttivo della BCE.

[7] Cfr. l'articolo 1, comma 4, del decreto ministeriale 30 gennaio 2007.

[8] Cfr. la circolare n. 98 del 2 luglio 2007.