

NOTIZIARIO N. 9 - 26 FEBBRAIO 2021

AFFARI GENERALI



Agenzia delle Entrate: brochure sulle nuove modalità di accesso ai servizi telematici in vigore dall'1 marzo 2021.

pag. 3

SINDACALE E PREVIDENZIALE



Esonero contributivo (non ancora efficace) per l'assunzione, nel biennio 2021-2022, di donne disoccupare/prive di impiego regolarmente retribuito: "prime indicazioni operative" INPS.

pag. 6



Persone con disabilità e assunzioni con contratto a tempo determinato: incentivi della Regione Emilia-Romagna.

pag. 20

- ◆ Esonero (condizionato e non ancora efficace) dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro non richiedenti gli ammortizzatori sociali COVID-19 previsti dalla legge (di bilancio 2021) 30/12/2020, n. 178: «prime indicazioni» INPS. pag. 24
- ◆ Criteri di accesso ai trattamenti di assegno ordinario erogati dal Fondo di integrazione salariale (FIS) e dai fondi di solidarietà bilaterali: precisazioni INPS. pag. 34
- ◆ PMI Salute (fondo di assistenza sanitaria integrativa previsto dal Ccnl Confimi Impresa Meccanica): manuali e riferimenti per aziende e lavoratori iscritti. pag. 35
- ◆ Assegno per il nucleo familiare per i lavoratori beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito in caso di sospensione e/o riduzione dell'attività produttiva e di indennità di mancato avvio: chiarimenti INPS sulla modalità di presentazione della domanda telematica. pag. 63
- ◆ Esonero contributivo previsto per le: 1) assunzioni a tempo indeterminato; 2) trasformazioni dei rapporti a termine; 3) assunzioni a tempo determinato e stagionali nei settori turismo e termale, effettuate dal 15 agosto al 31 dicembre 2020: ulteriori istruzioni INPS. pag. 65

AGENZIA DELLE ENTRATE: BROCHURE SULLE NUOVE MODALITÀ DI ACCESSO AI SERVIZI TELEMATICI IN VIGORE DALL'1 MARZO 2021

L'Ufficio Comunicazione e Stampa della Direzione Regionale dell'Emilia Romagna ha predisposto l'acclusa brochure sulle nuove modalità di accesso ai servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate, in vigore dall'1 marzo 2021.

Dal 1° marzo 2021 l'accesso ai servizi online dell'Agenzia delle entrate avviene attraverso:

- il Sistema per l'identità digitale (**SPID**)
- la Carta d'identità elettronica (**CIE**)
- la Carta nazionale dei servizi (**CNS**).

Come stabilito dal decreto "Semplificazioni" (DI n. 76/2020), tutti i siti della Pubblica amministrazione devono essere accessibili tramite credenziali utilizzabili per qualsiasi ente. Di conseguenza, le singole credenziali adottate in autonomia da ogni Pubblica amministrazione dovranno essere dismesse.

Dal 1° marzo, quindi, l'Agenzia delle entrate non rilascia più nuove credenziali *Fisconline*. Gli utenti registrati possono, comunque, continuare a utilizzare le credenziali rilasciate in precedenza fino alla loro naturale scadenza (in ogni caso non oltre il 30 settembre 2021).



**PUBBLICAZIONE A CURA DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE
SEZIONE PUBBLICAZIONI ON LINE
DELL'UFFICIO COMUNICAZIONE E STAMPA**

Capo Ufficio: **Sergio Mazzei**

Capo Sezione: **Cristiana Carta**

Coordinamento editoriale:
Paolo Calderone, Giovanni Maria Liprandi

Progetto grafico:
Stazione grafica - Claudia Iraso

In collaborazione con la **Divisione Servizi**

**ACCESSO
AI SERVIZI ONLINE
DELL'AGENZIA**

L'ACCESSO CON SPID AI SERVIZI TELEMATICI DELL'AGENZIA

Chi possiede le credenziali SPID può accedere all'area riservata del sito dell'Agenzia e fruire dei servizi telematici cliccando sull'icona "accedi con SPID" e seguendo le istruzioni indicate. Le istruzioni variano a seconda del gestore di identità (*identity provider*) scelto. L'importante è avere a disposizione il telefono cellulare e l'accesso all'indirizzo e-mail registrati al momento dell'acquisizione di SPID.

Per l'accesso è necessario avere un'identità almeno di livello di sicurezza 2 (dei 3 previsti dal sistema SPID).

COME OTTENERE SPID

Tutti i cittadini italiani maggiorenni possono attivare la propria identità SPID, purché abbiano:

- un documento di riconoscimento in corso di validità
- la tessera sanitaria o il tesserino di codice fiscale
- una e-mail e un numero di cellulare personali.

È possibile scegliere uno o più gestori di identità (*identity provider*), tra quelli abilitati, e registrarsi.

I passaggi da seguire per la registrazione:

- 1 inserire i dati anagrafici;
- 2 generare le credenziali SPID personali;
- 3 seguire le modalità di riconoscimento offerte dal gestore.

In alternativa, è possibile recarsi presso una delle pubbliche amministrazioni che svolgono le procedure per l'identificazione e consentono, quindi, il rilascio di SPID. L'elenco è disponibile sul sito del Sistema pubblico di identità digitale alla pagina <https://www.spid.gov.it/scopri-le-pa-per-ottenere-spid>.

La lista dei gestori e le modalità di riconoscimento che ciascuno offre sono disponibili nella pagina <https://www.spid.gov.it/richiedi-spid>.

Per chi risiede all'estero o per il cittadino italiano residente all'estero (iscritto all'Aire), quando si sceglie il gestore

d'identità bisogna selezionarne uno tra quelli che coprono l'area geografica di proprio interesse, rappresentata dalle icone "mondo"  oppure "Unione Europea" .

Per i **cittadini stranieri** con permesso di soggiorno e residenti in Italia per richiedere SPID occorrono:

- un indirizzo e-mail personale
- il numero di telefono cellulare italiano o estero che si usa normalmente
- un documento di identità italiano valido, per esempio la carta di identità
- la tessera sanitaria con il codice fiscale o il tesserino del codice fiscale (o i rispettivi certificati di attribuzione).

Non è possibile richiedere SPID usando il permesso di soggiorno.

Modalità di riconoscimento

Le modalità di riconoscimento attive sono:

- di persona, presso gli uffici dei gestori dell'identità digitale
- via *webcam*, con un operatore messo a disposizione dal gestore dell'identità o con un *selfie* audio-video, insieme al versamento di una somma simbolica tramite bonifico bancario come ulteriore strumento di verifica della propria identità
- con la Carta d'Identità Elettronica (CIE) o il passaporto elettronico, identificandosi attraverso le *app* dei gestori, scaricabili dai principali *app store*
- con la CIE, la Carta Nazionale dei Servizi (CNS), la tessera sanitaria (TS), o con la firma digitale grazie all'ausilio di un lettore (per esempio, la *smart card*) e del relativo Pin.

Ulteriori informazioni sono disponibili sul sito www.spid.gov.it

L'ACCESSO CON LA CARTA D'IDENTITÀ ELETTRONICA (CIE)

Chi è in possesso della Carta di identità elettronica, per accedere all'area riservata del sito dell'Agenzia deve avere a disposizione:

- il Pin completo della propria CIE

- uno *smartphone*, con l'*app* "CIE ID" installata (la carta d'identità deve essere registrata nell'*app*), oppure un personal computer dotato di un lettore per *smartcard* compatibile con la CIE (dotato di tecnologia NFC).

L'accesso si effettua cliccando sull'icona "accedi con CIE" e seguendo le istruzioni indicate dal servizio di identificazione.

Come richiedere la CIE

Chi non è ancora in possesso della Carta d'identità elettronica può richiederla al proprio Comune di residenza (o di dimora, se cittadini residenti in Italia). Occorre essere muniti di una fototessera, dello stesso tipo di quelle utilizzate per il passaporto, in formato cartaceo o elettronico (su supporto USB). Ulteriori informazioni (anche su come effettuare correttamente la foto) sono disponibili sul sito www.cartaidentita.interno.gov.it.

I cittadini residenti all'estero, invece, devono richiederla presso il Consolato di riferimento: le modalità di richiesta sono indicate sul sito del **Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale**.

Il codice Pin della CIE è consegnato in due step: la prima parte nella fase di identificazione del cittadino presso gli uffici comunali, la seconda al ritiro della carta presso gli uffici comunali o della ricezione al proprio domicilio.

Va conservato con cura perché è indispensabile per tutte le funzionalità della carta.

L'ACCESSO CON CNS

La Carta Nazionale dei Servizi o CNS è una smart card dotata di microchip o una chiavetta USB che contiene un "certificato digitale" di autenticazione personale.

Per accedere ai servizi dell'Agenzia occorre avere:

- una CNS attiva, della quale si conosca il codice Pin fornito dall'Ente che l'ha emessa
- un dispositivo di lettura della carta (o una postazione con porta USB)
- i driver della CNS installati.

ESONERO CONTRIBUTIVO (NON ANCORA EFFICACE) PER L'ASSUNZIONE, NEL BIENNIO 2021-2022, DI DONNE DISOCCUPARE/PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO: "PRIME INDICAZIONI OPERATIVE" INPS

L'art. 1 della legge 30/12/2020, n. 178, in vigore dall'1 gennaio scorso (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1 e n. 2 del 2021), prevede che:

- *"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"* (comma 16^(**));
- il riconoscimento di tale esonero è subordinato al requisito dell'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 12 mesi precedenti (per i dipendenti a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno).»; ai fini della sua verifica, non deve tenersi conto

(*) Art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012

8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8.

10. Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

() Art. 1, commi da 16 a 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.

delle “diminuzioni” del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell’art. 2359 del Codice civile ^(***) o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto (comma 17);

- «il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del COVID-19” (c.d. Temporary framework), nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, ed è altresì subordinato all’autorizzazione della Commissione europea (non ancora pronunciata alla data di chiusura di questo notiziario), ai sensi dell’art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea» (comma 18).

Di conseguenza l’INPS, con la circolare 22 febbraio 2021, n. 32, ha:

- a) anticipato che, a conclusione dell’interlocuzione con la Commissione europea, dalla quale si attende “l’orientamento” e con la quale “è stata avviata una interlocuzione”, con apposito messaggio, emanerà le istruzioni per la fruizione dell’esonero, “con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro”;
- b) fornito le seguenti “prime indicazioni” e “istruzioni” per la gestione dei corrispondenti adempimenti previdenziali.

A fronte delle divergenti interpretazioni circa l’applicazione del beneficio in oggetto fornite da alcuni qualificati commentatori e studiosi della disciplina lavoristica, anche conseguenti a quanto riporta la “nota di lettura” del Senato della Repubblica alla legge n. 178/2020 e al testo “oscuro” con cui è stato scritto il comma 16 del suo art. 1, di cui si è dato conto su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2021, l’INPS ha confermato - giova subito evidenziarlo - quella (da noi sostenuta e) riportata su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2021: l’esonero spetta per l’assunzione, comportante l’incremento occupazionale netto, riguardante una donna “svantaggiata”, come di seguito precisato.

(***)

Art. 2359 del Codice civile

Società controllate e società collegate

Sono considerate società controllate:

- 1) le società in cui un’altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell’assemblea ordinaria;
- 2) le società in cui un’altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un’influenza dominante nell’assemblea ordinaria;
- 3) le società che sono sotto influenza dominante di un’altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.

Ai fini dell’applicazione dei numeri 1) e 2) del primo comma si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta: non si computano i voti spettanti per conto di terzi.

Sono considerate collegate le società sulle quali un’altra società esercita un’influenza notevole. L’influenza si presume quando nell’assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi quelli del settore agricolo.

L'esonero contributivo non si applica, quindi, nei confronti delle pubbliche Amministrazioni, individuabili assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 30/3/2001, n. 165.

In forza di quanto esposto e in linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'INPS in relazione alle più recenti agevolazioni - cfr., da ultimo, le circolari n. 40/2018 (riguardante le assunzioni con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti di giovani fino a 30 anni di età - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018), n. 104/2019 (riguardante le assunzioni con contratto a tempo pieno e indeterminato dei beneficiari del «reddito di cittadinanza» - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 20/2019), n. 57/2020 riguardante le assunzioni di giovani fino a 35 anni di età, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2020) e n. 133/2020 (riguardante le assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate nel periodo 15/08/20-31/12/20, di persone che non ne abbiano avuto uno analogo nei sei mesi precedenti l'inizio del rapporto con lo stesso datore di lavoro - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 49/2020) -, hanno diritto al riconoscimento del beneficio:

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

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

1. le Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
2. le Aziende e Amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo;
3. le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;
4. le Università;
5. gli Istituti autonomi per case popolari e gli ATER comunque denominati che non siano qualificati dalla legge istitutiva quali enti pubblici non economici;
6. le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;

7. gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20/3/1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni o dalle Province autonome;
8. le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
9. l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche Amministrazioni (ARAN);
10. le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

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

Sono, inoltre, compresi nelle Amministrazioni pubbliche gli istituti pubblici di assistenza e beneficenza (IPAB) e le Aziende pubbliche di servizi alla persona (ASP), comprese quelle derivanti dal processo generale di trasformazione di cui al decreto legislativo 4/5/2001, n. 207, in presenza di determinati requisiti.

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

Lavoratrici per le quali spetta l'incentivo

L'esonero si configura come un'estensione di quello di cui all'art. 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012, in virtù dell'espresso richiamo operato dall'art. 1, comma 16, della legge n. 178/2020.

Per tale motivo, sebbene la normativa preveda letteralmente che l'esonero trovi applicazione *“per le assunzioni di donne lavoratrici”*, tale espressione, in virtù del richiamo all'art. 4 della legge n. 92/2012, è da intendersi come “per le assunzioni di donne lavoratrici **svantaggiate**”, secondo la disciplina dettata nei commi da 8 a 11.

A tal riguardo, si rammenta che, ai sensi dell'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, sono riconducibili alla nozione di *“donne svantaggiate”* le seguenti categorie:

- a) **donne con almeno cinquant'anni di età e “disoccupate da oltre dodici mesi”;**
- b) **“donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea (Calabria, Puglia, Sicilia, Campania o Basilicata, N.d.R.) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”.** Con riferimento a tale categoria, si precisa che, ai fini del rispetto del requisito, è necessario (e sufficiente) che la lavoratrice risulti residente in una delle aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020, approvata dalla Commissione europea in data 16 settembre 2014 e successivamente modificata con decisione della medesima Commissione C (2016) final del

23 settembre 2016. Al riguardo, si fa presente che: **non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza e il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate;**

- c) **donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”.** Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, la donna priva di impiego deve essere assunta o in un settore o in una professione compresi nell'elencazione riportata in un apposito decreto interministeriale varato annualmente (quello vigente nel 2021 è del 16 ottobre 2020, riportato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020);
- d) **donne di qualsiasi età**, ovunque residenti e “prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi”. Ai fini del rispetto del requisito, occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che durante lo stesso la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis), del D.P.R. 22/12/1986, n. 917) la cui remunerazione annua sia superiore a 8.145 euro o, ancora, un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 euro.

Pertanto, ai fini del riconoscimento del beneficio è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di “priva di impiego”.

La locuzione “privo di impiego” è stata, da ultimo, definita dal decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 17 ottobre 2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 20/2018), che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati; tale nozione, come ivi specificato (e anche dalla citata circolare INPS n. 34/2013), si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che “negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione”.

«La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato). Pertanto, i rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi sono considerati non “regolarmente retribuiti”; analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione (che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 4.800 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.145 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis) del TUIR.»

Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio.

Pertanto, in caso di assunzione a tempo **determinato**, il requisito deve sussistere alla data di inizio del rapporto e non a quello della eventuale proroga o trasformazione a tempo indeterminato. Se, invece, si intende fruire del beneficio per una **trasformazione** a tempo

indeterminato, senza averlo richiesto per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

Rapporti di lavoro incentivati

Come già indicato, il comma 16 dell'art. 1 della legge n. 178/2020 richiama l'art. 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012, prevedendo, per le sole assunzioni di donne svantaggiate effettuate nel corso degli anni 2021 e 2022, un innalzamento della misura dell'agevolazione.

Ciò premesso, ai fini dell'individuazione dell'ambito di effettiva applicazione dell'esonero in ragione di una lettura organica della disciplina, occorre considerare anche quanto espressamente stabilito dal comma 8 del medesimo art. 4 la cui previsione, peraltro, è richiamata dai commi successivi disciplinanti l'incentivo.

Pertanto, l'incentivo spetta per:

- le assunzioni a tempo **determinato**;
- le assunzioni a tempo **indeterminato**;
- le **trasformazioni** a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

L'incentivo spetta anche:

- in caso di **part-time** e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge n. 142/2001;
- in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di **somministrazione** (come espressamente previsto dall'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012). A tal fine, l'incentivo può essere accordato all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo indeterminato che determinato (sul punto, si rinvia alle precisazioni di cui al successivo paragrafo).

L'incentivo non spetta, invece, **per i rapporti di lavoro intermittente** (i cosiddetti contratti "a chiamata" - da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2021), la cui caratteristica principale è di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla variabilità delle esigenze datoriali *"e, in questa prospettiva, sicuramente non garantisce l'utilizzo del lavoratore sulla base del tempo di lavoro ordinario stabilito dai contratti collettivi di lavoro."*

L'agevolazione non può trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle **prestazioni di lavoro occasionale** disciplinate dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15 e n. 16 del 2017).

Restano, infine, esclusi dal beneficio i rapporti di **apprendistato** (da ultimo, si vedano CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15/2019 e n. 23/2018) e i contratti di lavoro **domestico**, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Con riferimento alla **durata del periodo agevolato**, l'incentivo spetta:

- per l'assunzione a tempo determinato, fino a **12 mesi**;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, per **18 mesi**;

- per la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, per complessivi **18 mesi** a decorrere dalla data di assunzione.

L'incentivo spetta anche in caso di **proroga** del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, **fino al limite complessivo di 12 mesi**.

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

Assetto e misura dell'incentivo

L'incentivo introdotto dalla legge n. 178/2020, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate **nel biennio 2021-2022**, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del **100 per cento** dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a **6.000 euro annui**.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile.

Si ricorda, in particolare, che **non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:**

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

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

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, trova, peraltro, applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012 (API INDUSTRIA NOTIZIE n 14/2012, pagina 59), riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40 per cento prevista per i contratti a tempo determinato.

Infine, con specifico riferimento ai premi dovuti all'INAIL, si rinvia a quanto già previsto, con riferimento all'agevolazione di cui all'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012 ^(*), nella circolare del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 34/2013 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 18/2013).

Condizioni di spettanza dell'incentivo

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni generali:

- rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 5/2007), ossia:
 - **regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);**
 - assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
 - rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, da ultimo disciplinati dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19/2015).

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, è inoltre necessario rispettare alcuni presupposti specificamente previsti dalla legge n. 178/2020 (incremento occupazionale).

^(*) **Art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012**

8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8.

10. Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Per quanto specificamente riguarda i principi generali in materia di incentivi stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, **l'esonero contributivo non spetta** ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) 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 (comma 1, lettera a);
- 2) 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 che abbia manifestato per iscritto - entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (comma 1, lettera b). Tale condizione vale 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 uno a termine. Circa le **modalità di esercizio del diritto di precedenza**, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;
- 3) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, **salvi** i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un **livello diverso** da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in **unità produttive diverse** da quelle interessate dalla sospensione (comma 1, lettera c). Nell'attuale «*situazione occupazionale, l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 è assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE*»; in senso conforme cfr. il d.m. 15/12/20 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2021). Pertanto, **laddove l'azienda sia interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza epidemiologica in atto, può comunque procedere a nuove assunzioni e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alla correlata agevolazione in trattazione**;
- 4) la lavoratrice è stata licenziata nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava 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 (comma 1, lettera d).

Inoltre, ai fini della legittima fruizione dell'esonero, si ribadisce quanto già previsto dal citato art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, nella parte in cui dispone che:

- con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore (comma 1, lettera e);
- 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 (comma 2); 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, salvo che tra gli

utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (art. 31, comma 3, d.lgs. n. 150/2015).

Con specifico riferimento alle preclusioni di cui al precedente punto 1), si riepilogano, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi in cui non si ha diritto al riconoscimento dell'incentivo in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo:

- art. 15 della legge n. 264/1949, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi 6 mesi, di licenziamento per riduzione di personale;
- art. 24 del d.lgs. n. 81/2015, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi 12 mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto. Al riguardo, si precisa che, in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro in essere, non viene in rilievo l'ipotesi di una nuova assunzione a tempo indeterminato, bensì la prosecuzione – senza soluzione di continuità – del medesimo rapporto di lavoro, ancorché trasformato (da tempo determinato a tempo indeterminato). «Nella fattispecie della trasformazione, pertanto, non si ravvisa un momento logico in cui il lavoratore diventi titolare di un diritto di precedenza (poiché il rapporto originariamente instaurato non è stato mai interrotto) né, a maggior ragione, un momento logico in cui tale diritto possa essere esercitato (in quanto il datore non sta effettuando una nuova assunzione, bensì sta trasformando un rapporto in essere)»;
- l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, rubricato "Trasferimenti di azienda", in forza del quale, in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate entro un anno dalla data del trasferimento ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si citano, per es., *«le disposizioni collettive applicabili in caso di cambio appalto di servizi, in forza delle quali l'azienda che subentra a un'altra è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda (cfr., al riguardo, il contratto collettivo nazionale del settore multiservizi).»*

L'incremento occupazionale netto

Come chiarito nel precedente paragrafo, ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione è necessario, tra l'altro, rispettare la condizione specificamente prevista dalla legge n. 178/2020, consistente nella realizzazione dell'incremento occupazionale.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario. In particolare, ai sensi dell'art. 2, punto 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 ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo all'assunzione». In base a tale principio, l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". «Pertanto, l'incremento occupazionale dei 12 mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione». Per questo 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 eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione - mediante le procedure di regolarizzazione - delle singole quote di incentivo eventualmente già godute.

Si precisa, sul punto, che in forza del disposto dell'art. 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 651/2014, l'agevolazione 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'art. 31, comma 1, lettera f), del d.lgs. n. 150/2015, inoltre, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese.—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 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'art. 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. Inoltre, come espressamente previsto dall'art. 1, comma 17, della legge n. 178/2020, 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.

Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'incentivo e 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.

L'art. 1, comma 17, ultimo periodo, della legge n. 178/2020, nel subordinare la spettanza del beneficio al requisito dell'incremento occupazionale netto, prevede che: *"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"*. La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende, infatti, anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona, in quanto il calcolo dell'incremento deve essere effettuato con riferimento alla nozione di "impresa unica" di cui all'art. 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013, nonché degli altri Regolamenti disciplinanti gli aiuti de minimis. L'incremento, pertanto, deve 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 evidenzia, tuttavia, che il citato art. 1, comma 17, ultimo periodo, espressamente esclude dalla base di computo le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona. Dal tenore letterale della disposizione, pertanto, si desume che i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto possano beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale verificatisi in altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
--

Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 *final*, del 19 marzo 2020, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, ed è altresì **subordinato all'autorizzazione della Commissione europea**, ex art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (art. 1, comma 18, della legge n. 178/2020).

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

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere) ovvero a 225.000 euro per impresa operante nel settore della produzione

primaria di prodotti agricoli o a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;

- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese ^(****) che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 31 dicembre 2021.

Inoltre, rilevato che l'aiuto è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal citato *Temporary Framework*, trova applicazione la previsione normativa di cui all'art. 53 del d.l. 19/5/2020, n. 34 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020 -CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2020), secondo la quale «i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi (c.d. clausola Deggendorf), *“accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella vigenza della comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020, C (2020)1863, “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19”, e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione”*. In considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, si rammenta che l'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato, ovvero nei registri Sian e Sipa per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e acquacoltura.»

Coordinamento con altri incentivi

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Per es., l'esonero non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'art. 1, comma 100 e ss., della legge n. 205/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2018, pagine 57-59), in virtù dell'espressa previsione di cui al comma 114 della medesima legge, secondo la quale: *“L'esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni*

^(****) **Allegato 1 al Regolamento (UE) n. 651/2014**

Articolo 2 - Effettivi e soglie finanziarie che definiscono le categorie di imprese

1. La categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (PMI) è costituita da imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di EUR e/o il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di EUR.

2. All'interno della categoria delle PMI, si definisce piccola impresa un'impresa che occupa meno di 50 persone e che realizza un fatturato annuo e/o un totale di bilancio annuo non superiori a 10 milioni di EUR.

3. All'interno della categoria delle PMI, si definisce microimpresa un'impresa che occupa meno di 10 persone e che realizza un fatturato annuo e/o un totale di bilancio annuo non superiori a 2 milioni di EUR.

delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”.

Nelle diverse ipotesi in cui l'esonero in commento risulti cumulabile con un'altra agevolazione, «per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata deve farsi riferimento alla contribuzione “dovuta”, e cioè, più specificamente, alla contribuzione residua “dovuta”, in ragione del primo esonero applicato.»

La suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (per es., l'incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende con meno di venti dipendenti, dall'art. 4, comma 3, del d.lgs. n. 151/2001, pari al 50 per cento dei contributi datoriali dovuti) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (per es., l'incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'art. 13 della legge n. 68/1999 - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015 -, o l'incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI, ex art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19/2015).

Quanto alla sequenza secondo cui debba operarsi la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, la stessa deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua “dovuta”.

Pertanto, laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti le medesime lavoratrici, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo. Per es., nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende con meno di venti dipendenti, dall'art. 4, comma 3, del d.lgs. n. 151/2001, pari al 50 per cento dei contributi datoriali dovuti, l'esonero troverà applicazione per le medesime lavoratrici a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa.

**PERSONE CON DISABILITÀ E ASSUNZIONI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO:
INCENTIVI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA**

A seguito della Determinazione 1 febbraio 2021, n. 122 della nostra Regione, disponibile cliccando sul collegamento riportato in calce e da noi anticipata su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2021, l'Agenzia per il Lavoro dell'Emilia-Romagna ha attivato una procedura finalizzata a erogare, con il "Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità", **contributi a fondo perduto a favore dei datori di lavoro privati per l'assunzione a tempo determinato**, anche parziale, di lavoratori in condizione di **disabilità** di cui alla legge 12/3/1999, n. 68 (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2021), **già in forza** "al momento di presentazione della domanda" **oppure non ancora assunti, ma già individuati e disponibili** "all'assunzione al momento di presentazione della domanda".

Assunzioni finanziabili

Le assunzioni incentivate:

- a) sono quelle effettuate nel **periodo 1 febbraio 2021 – 31 dicembre 2021**;
- b) interessano solo le **sedi** di lavoro ubicate in Emilia-Romagna;
- c) devono avere una **durata non inferiore a**:
 - **dodici mesi**, qualora riguardino persone con una riduzione della capacità lavorativa superiore al **79%** o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. 23/12/1978, n. 915, e successive modifiche;
 - **sei mesi**, se riguardanti persone con disabilità **intellettiva o psichica** con una riduzione della capacità lavorativa superiore al **45%**; qualora il contratto sia pari o superiore a 12 mesi - anche per effetto di eventuale proroga -, peraltro, il contributo è alternativo all'incentivo contributivo ex art. 13, comma 1 bis, della legge n. 68/1999 ^[*].

L'incentivo riguarda anche i contratti di **somministrazione di durata pari ad almeno 12 mesi**, e spetta all'utilizzatore quale soggetto titolato a presentare la domanda.

La persona deve essere iscritta a uno degli uffici del Collocamento Mirato dell'Emilia Romagna ("nel caso in cui non sia ancora stata assunta").

"In ogni caso l'assunzione deve essere avvenuta, o dovrà avvenire, mediante rilascio del **nulla osta** da parte dell'Ufficio del Collocamento Mirato di riferimento".

[*] **Art. 13, comma 1 bis della legge n. 68/1999**

"L'incentivo di cui al comma 1 è altresì concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto."

Misura dell'incentivo

L'incentivo è riconosciuto per tutta la durata del contratto - comunque per non più di dodici mesi -, ed è pari:

- al 60% del costo salariale lordo presunto, per i datori di lavoro non soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla legge n. 68/1999 e per quelli obbligati che assumono oltre la quota d'obbligo;
- al 40% del costo salariale lordo presunto, per i datori di lavoro soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla legge n. 68/1999.

Per le assunzioni effettuate con contratto a tempo parziale il contributo sarà proporzionalmente ridotto.

Soggetti ammessi alla presentazione delle domande

Potranno presentare richiesta di contributo i **datori di lavoro privati**, anche se non obbligati ai sensi della legge n. 68/99, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore, compresi gli enti pubblici economici (EPE), **con sede operativa o unità produttiva locale dove è avvenuta l'assunzione del lavoratore disabile in Emilia-Romagna**.

Il datore di lavoro deve:

- se obbligato ai sensi della legge n. 68/1999, risultare ottemperante ai corrispondenti obblighi occupazionali, sia al momento della presentazione della domanda che a quello dell'eventuale erogazione del contributo;
- essere in regola con obblighi retributivi e contributivi;
- osservare le norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispettare gli altri obblighi di legge, gli accordi e i contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, se sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- rispettare il Regolamento comunitario sulle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno.

Condizioni di esclusione dall'incentivo

Sono esclusi dalla corresponsione dei contributi:

- «i casi di riassunzione di ex dipendenti da parte della medesima azienda avvenuta negli ultimi 12 mesi;
- i rapporti di lavoro instaurati a seguito di trasferimento di azienda e/o di cessione di ramo d'azienda;
- i rapporti di lavoro instaurati per coprire posti resi vacanti a seguito di licenziamento per riduzione del personale, durante i 12 mesi precedenti;
- le assunzioni in convenzione previste dall'art 22 della legge regionale n. 17/2005 e ss.mm.ii. e dall'art. 12-bis della legge 68/99»;
- i datori di lavoro che non possiedono i requisiti di cui al precedente paragrafo.

Aiuti di stato e disposizioni di cumulo delle agevolazioni

Gli incentivi di cui si tratta si configurano come **aiuti di Stato** e devono quindi rispettare le normative comunitarie in materia.

A seguito dell'istituzione del "Registro Nazionale degli Aiuti di Stato" di cui all'art. 52 della legge 234/12, la registrazione della concessione dell'aiuto (con atto dell'Agenzia regionale per il lavoro, a favore di ogni singola impresa ammessa a beneficiare dei suddetti incentivi), rappresenta condizione per il suo riconoscimento. Il datore di lavoro che richiede i suddetti incentivi, pertanto, all'atto della presentazione della relativa domanda dovrà produrre, a pena di inammissibilità, apposita *"Dichiarazione sostitutiva per la concessione di aiuti in esenzione, ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445"* (Modulo n. 2 disponibile cliccando sul collegamento riportato in calce).

Gli incentivi all'occupazione di cui si tratta sono cumulabili con quelli nazionali.

Modalità e termini per la presentazione delle domande

Le richieste di contributo - che saranno istruite seguendo l'ordine cronologico di arrivo a livello regionale - devono essere:

- 1) redatte compilando l'apposita modulistica, disponibile cliccando sui collegamenti sotto riportati;
- 2) inviate all'Agenzia Regionale per il lavoro via posta elettronica certificata, all'indirizzo arlavoro.servipl@postacert.regione.emilia-romagna.it, **fino ad esaurimento delle risorse disponibili** (pari a € 1.000.000,00) e, comunque, **non oltre le ore 12.00 del 31 dicembre 2021**.

Ai fini dell'ammissibilità, la richiesta di contributo dovrà:

- rispettare la vigente normativa per l'assolvimento dell'imposta di bollo;
- essere corredata dalla specifica documentazione obbligatoria.

Il procedimento di istruttoria delle istanze pervenute avrà inizio il giorno successivo alla scadenza delle "finestre" di seguito indicate:

- 1^ FINESTRA: domande pervenute entro il 31 marzo 2021: avvio del procedimento dall'1 aprile 2021;
- 2^ FINESTRA: domande pervenute tra l'1 aprile e il 30 giugno 2021: avvio del procedimento dall'1 luglio 2021;
- 3^ FINESTRA: domande pervenute tra l'1 luglio e il 30 settembre 2021: avvio del procedimento dall'1 ottobre 2021;
- 4^ FINESTRA: domande pervenute tra l'1 ottobre e il 31 dicembre 2021: avvio del procedimento dal 3 gennaio 2022.

Gli esiti delle istruttorie per la concessione del contributo saranno adottati con atto del Dirigente del Servizio Integrativo politiche del lavoro, di norma entro 60 giorni dall'avvio del procedimento di ogni singola "finestra"; l'atto amministrativo conterrà anche l'elenco delle domande non approvabili e di quelle non ammissibili. Di tale provvedimento si provvederà a darne comunicazione all'impresa richiedente.

L'erogazione del contributo avverrà in **una unica soluzione**, successivamente alla verifica della permanenza del rapporto di lavoro:

- per almeno 12 mesi dalla assunzione, nel caso di lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. 23/12/1978, n. 915, e successive modificazioni;
- per almeno 6 mesi dalla assunzione nel caso di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento

Preliminarmente alla liquidazione del contributo, l'Agenzia Regionale per il lavoro verificherà inoltre il permanere degli altri requisiti sopra riportati.

Eventuali informazioni e chiarimenti potranno essere richiesti tramite mail avente come oggetto: "Avviso assunzioni disabili" agli uffici territoriali del Collocamento Mirato:

- **Ferrara:** CollocamentoMirato.FE@regione.emilia-romagna.it
tel. 0532 292634/292604
- **Forlì-Cesena:** CollocamentoMiratoFC@regione.emilia-romagna.it
tel. 0543 454701
- **Ravenna:** CollocamentoMirato.RA@regione.emilia-Romagna.it
tel. 0544 280576/280578/280574/280573
- **Rimini:** CollocamentoMirato.RM@regione.emilia-romagna.it
tel. 0541 446208/446227/446232/446233
- Sede: arlinclusione@regione.emilia-romagna.it

Documentazione

- Determinazione n. 122 del 01/02/2021
Approvazione dell'avviso pubblico per la presentazione di domande di contributo in favore di datori di lavoro privati per l'assunzione a tempo determinato di lavoratori in condizione di disabilità di cui alla L. 68/1999 - anno 2021 - da finanziare con il Fondo regionale disabili - in attuazione della DGR 1920/2020
- Il bando
- Modulo 1 - Richiesta di incentivo per assunzione a tempo determinato di persona disabile
- Modulo 2 - Dichiarazione sostitutiva per la concessione di aiuti in esenzione
- Modulo 3 - Scheda informativa privacy

**ESONERO (CONDIZIONATO E NON ANCORA EFFICACE) DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER I DATORI DI LAVORO NON RICHIEDENTI GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19 PREVISTI DALLA LEGGE (DI BILANCIO 2021) 30/12/2020, N. 178: «PRIME INDICAZIONI»
INPS**

“Al fine di garantire, a causa degli effetti sul piano occupazionale dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, una più ampia forma di tutela delle posizioni lavorative per l'anno 2021”, l'art. 1 della legge 30/12/2020, n. 178 ha previsto, ai commi da 306 a 308, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale di cui ai commi da 300 a 305 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2021).

In particolare, in favore dei datori di lavoro del settore privato (non agricolo) che non richiedano i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 ex legge n. 178/2020, è previsto il riconoscimento dell'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico** - con esclusione di quanto dovuto all'INAIL -, di cui all'art. 3 del d.l. 14/08/20, n. 104 (convertito in legge n. 126/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020), riparametrato e applicato su base mensile, “per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021”, nei limiti delle ore di integrazione salariale già utilizzate nei mesi di maggio e/o giugno 2020.

Le misure sopra richiamate si pongono tra di loro in regime di alternatività; l'accesso ai nuovi trattamenti di integrazione salariale comporta pertanto l'impossibilità, nella medesima unità produttiva, di accedere all'esonero contributivo disciplinato dalla legge n. 178/2020.

Ai fini del riconoscimento dell'esonero - la cui applicazione, giova evidenziarlo, è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, non ancora pronunciata alla data di chiusura di questo notiziario -, i datori di lavoro devono aver fruito, almeno parzialmente, dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 nei mesi di maggio e/o giugno 2020.

L'ammontare dell'esonero:

- è pari - ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche - alla contribuzione datoriale non versata per il numero delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione di quanto dovuto all'INAIL;
- così calcolato, deve essere riparametrato e applicato su base mensile per un periodo massimo di otto settimane e non può superare, per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione, l'ammontare dei contributi dovuti.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare 19 febbraio 2021, n. 30, ha:

- a) anticipato che, con apposito messaggio, pubblicato all'esito dell'autorizzazione della Commissione europea, emanerà le istruzioni per la fruizione dell'esonero, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro;

- b) fornito le seguenti “prime indicazioni” per la gestione dei corrispondenti adempimenti previdenziali.

DATORI DI LAVORO CHE POSSONO ACCEDERE AL BENEFICIO

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, a eccezione di quelli operanti nel settore agricolo. Ciò considerato, l’esonero contributivo non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l’elencazione recate dall’art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Possono accedere all’esonero i datori di lavoro privati che abbiano già fruito, anche parzialmente, nei mesi di maggio e/o giugno 2020, dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga, riconosciuti secondo la disciplina posta in relazione all’emergenza epidemiologica da COVID-19.

Più in particolare, l’esonero può essere legittimamente fruito per le medesime posizioni aziendali (matricole INPS) per le quali, nelle mensilità di maggio e/o giugno 2020, siano state fruito, anche parzialmente, le specifiche tutele di integrazione salariale connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19 (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2021).

Al riguardo, si evidenzia che le norme appositamente emanate con riferimento all’emergenza da COVID-19 hanno specificatamente previsto misure di sostegno alle imprese, distinte in ragione dei settori economici di attività. Pertanto, anche ai fini della verifica del rispetto del presupposto legittimante il riconoscimento dell’esonero (ossia la fruizione di trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020) è necessario fare riferimento alle singole matricole INPS attribuite ai datori di lavoro in ragione del diverso inquadramento previdenziale. In sostanza, la previsione normativa individua nel datore di lavoro (identificato sulla base della matricola INPS) che ha fruito dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020 il soggetto beneficiario e destinatario dell’esonero, indipendentemente dalla circostanza che i lavoratori in forza nei mesi di effettiva fruizione dell’esonero siano i medesimi lavoratori in forza durante la fruizione dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020. Di conseguenza, l’importo dell’agevolazione potrà essere fruito, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, per le medesime matricole per le quali si è fruito dei trattamenti sopra richiamati.

Il diritto alla fruizione dell’esonero si cristallizza in capo al datore di lavoro (identificato sulla base della matricola INPS) che ha utilizzato i trattamenti sopra richiamati; nelle ipotesi di **cessione di ramo di azienda**, pertanto, il diritto alla fruizione dell’esonero si applica al datore di lavoro cedente, senza alcun trasferimento in capo al cessionario. In tal caso, quindi, il datore di lavoro cedente potrà fruire dell’esonero solo con riferimento ai lavoratori risultanti ancora alle sue dipendenze dopo la cessione.

In caso di **fusione** (sia per unione che per incorporazione), invece, l'esonero - in virtù del fatto che l'azienda utilizzante i trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020 attua, con tale operazione, un percorso di unione - potrà essere fruito dalla società risultante dal processo di unione/incorporazione.

ALTERNATIVITÀ TRA ESONERO CONTRIBUTIVO AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 306, E INTEGRAZIONI SALARIALI AI SENSI DELL'ART. 1, COMMI 299 E SEGUENTI, DELLA LEGGE N. 178/2020. ALTERNATIVITÀ TRA ESONERO CONTRIBUTIVO AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 306, DELLA LEGGE N. 178/2020 ED ESONERO CONTRIBUTIVO AI SENSI DELL'ART. 12, COMMA 14, DEL DECRETO-LEGGE N. 137/2020

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero, i datori di lavoro interessati non devono richiedere i nuovi trattamenti di cassa integrazione (ordinaria o in deroga) o di assegno ordinario di cui all'art. 1, commi 299 e seguenti, della legge n. 178/2020.

Al riguardo, si osserva che il riconoscimento dell'esonero trova la sua *ratio* ispiratrice in un regime di alternatività con i trattamenti di integrazione salariale, in quanto la previsione ha il precipuo scopo di incentivare i datori di lavoro a non ricorrere a ulteriori trattamenti di integrazione salariale.

Le citate ragioni di alternatività dell'esonero rispetto ai trattamenti di integrazione salariale implicano che, qualora il datore di lavoro decida di accedere all'esonero, non potrà avvalersi, nella medesima unità produttiva, di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19 e chiesti ai sensi della legge n. 178/2020.

Si ricorda infatti che, con specifico riferimento ai nuovi trattamenti di integrazione salariale, gli stessi hanno una durata massima di dodici settimane, da collocarsi nel periodo compreso tra l'1 gennaio 2021 e il 31 marzo 2021, per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e nel periodo compreso tra l'1 gennaio 2021 e il 30 giugno 2021, per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2021).

Resta in ogni caso fermo che, laddove la previsione normativa chieda al datore di lavoro di fare una scelta tra l'esonero e i nuovi strumenti di integrazione salariale, la stessa dovrà essere operata per singola unità produttiva. Ciò comporta che, presso il medesimo datore di lavoro, si potrà fruire per alcune unità produttive dell'esonero e per altre unità produttive dei nuovi trattamenti di integrazione salariale. In tale ipotesi, l'esonero potrà essere fruito nei limiti della contribuzione dovuta con riferimento alle unità produttive non interessate dai nuovi trattamenti di integrazione salariale.

Il beneficio contributivo, in forza della previsione di cui all'art. 1, comma 307, della legge di bilancio 2021 - secondo la quale: "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” - , può essere riconosciuto al datore di lavoro che rinunci alla spendita del residuo di esonero di cui all’art. 12 del d.l. 28/10/20, n. 137 (convertito, con modificazioni, in legge n. 176/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020, pagine 51-52), e non intenda avvalersi dei nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui all’art. 1, comma 300, della legge n. 178/2020.

Con successivo messaggio operativo l’INPS fornirà le indicazioni concernenti le domande di integrazioni salariali eventualmente attivate a seguito di rinuncia totale o parziale all’esonero contributivo.

ASSETTO E MISURA DELL’ESONERO

DETERMINAZIONE DELLA MISURA DELL’ESONERO

L’ammontare dell’esonero è pari - ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche - alle ore di integrazione salariale fruita, anche parzialmente, nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’INAIL; più specificamente, è pari alla contribuzione piena a carico del datore di lavoro non versata in relazione alle ore di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale nei citati mesi.

L’ammontare dell’esonero così determinato costituisce l’importo massimo riconoscibile ai fini dell’agevolazione. Tale importo può essere fruito, fino al 31 marzo 2021, per un periodo massimo di otto settimane e deve essere riparametrato e applicato su base mensile.

Pertanto, in virtù del tenore letterale della norma, nelle ipotesi in cui il calcolo della contribuzione non versata per le ore di integrazione salariale possa determinare un credito potenzialmente fruibile per un periodo superiore a otto settimane, resta fermo il limite temporale (“per un periodo massimo di otto settimane”) stabilito dal legislatore.

L’indicazione del suddetto limite temporale lascia comunque la possibilità per il datore di lavoro di fruire dell’esonero per periodi inferiori alle citate otto settimane.

Con riferimento all’effettiva entità dell’agevolazione, si precisa che il suo ammontare prescinde dal numero dei lavoratori per i quali si è fruito dei trattamenti di integrazione salariale, in quanto la contribuzione datoriale non versata nelle suddette mensilità di maggio e/o giugno 2020 costituisce esclusivamente il parametro di riferimento per l’individuazione del credito aziendale.

Inoltre, si fa presente che la quota di esonero fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione astrattamente dovuta nei mesi di fruizione. “Pertanto, laddove la fruizione dell’esonero avvenga in due mensilità, gli importi mensili non necessariamente dovranno essere di pari ammontare, poiché ciò dipende dalla contribuzione dovuta. Più specificamente, si

rappresenta che l'effettivo ammontare dell'esonero sarà pari al minore importo tra la contribuzione datoriale teoricamente dovuta per le ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e/o giugno 2020 e la contribuzione datoriale dovuta (e sgravabile) nelle mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura."

Ai fini della determinazione delle ore di integrazione salariale utilizzate nelle mensilità di maggio e/o giugno 2020, utili ai fini della definizione dell'ammontare dell'esonero, vi rientrano sia quelle fruita mediante conguaglio che quelle godute mediante pagamento diretto.

La retribuzione persa nei mesi di maggio e/o giugno 2020 - da utilizzare come base di calcolo per la misura dell'esonero - deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive.

Inoltre, *"ai fini della determinazione della contribuzione datoriale che sarebbe stata dovuta per le ore di integrazione salariale fruita nei predetti mesi di maggio e/o giugno 2020, occorre tenere conto dell'aliquota contributiva piena astrattamente dovuta e non di eventuali agevolazioni contributive spettanti nella suddetta mensilità."* Nell'ipotesi in cui l'azienda interessata all'esonero abbia alle proprie dipendenze apprendisti si farà, di conseguenza, riferimento alla aliquota propria prevista per tale tipologia di lavoratori.

CONTRIBUZIONI OGGETTO DELL'ESONERO

"Nella determinazione delle contribuzioni effettivamente oggetto dell'esonero è, infine, necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio."

Si ricorda, in particolare, che **non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:**

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'art. 1, comma 306, della legge n. 178/2020;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile", di cui all'art. 1, comma 755, della legge 27/12/2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'art. 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del d.lgs. n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7/4/2016, adottato ai sensi dell'art. 40, comma 9, del d.lgs. n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, per le quali si rinvia a quanto già previsto, da ultimo, dalla circolare INPS n. 40/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018, pagine 21-35).

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'ESONERO

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, dall'altro, da taluni presupposti specificamente previsti dalla legge n. 178/2020.

In particolare, per quanto riguarda il rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, l'esonero, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 5/2007), ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con specifico riferimento alle condizioni previste dall'art. 1, comma 306, della legge n. 178/2020, si fa presente che, anche ai fini della legittima fruizione dell'esonero, il datore di lavoro deve attenersi al divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo previsto dal medesimo articolo ai commi 309 e seguenti (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2021), ai sensi del quale, 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 (ossia i licenziamenti collettivi); 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;
- preclusa la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 della legge n. 604/1966; restano sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima 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.

Come già indicato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2021, non sono vietati i licenziamenti disciplinari (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), dei dirigenti, intimati per il superamento del periodo di comporta o per il non superamento del periodo di prova.

Le preclusioni e le sospensioni sopra indicate 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. 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, e 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. 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.

In sostanza, il datore di lavoro deve attenersi al divieto di licenziamento fino al 31 marzo 2021 previsto dal legislatore, ai fini della legittima applicazione dell'esonero.

Si precisa che la valutazione del rispetto della suddetta condizione va effettuata sull'intera matricola aziendale e che la violazione della previsione comporta la revoca dell'esonero con efficacia retroattiva.

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Sotto il profilo soggettivo, il beneficio contributivo, in quanto rivolto a una specifica platea di destinatari, si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea.

Il comma 308 dell'art. 1 della legge n. 178/2020, infatti, specifica che la misura è concessa 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", adottato in data 19 marzo 2020 (C(2020)1863), e successive modificazioni (c.d. *Temporary Framework*), e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. Pertanto, l'efficacia delle disposizioni di cui si tratta è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

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

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;

- siano concessi entro il 31 dicembre 2021.

Inoltre, rilevato che l'aiuto di cui all'art. 1, comma 306, della legge n. 178/2020 (ossia, l'esonero in oggetto) è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal Temporary Framework citato, trova applicazione la previsione normativa di cui all'art. 53 del d.l. 19/5/2020, n. 34 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2020), convertito in legge n. 77/2020, secondo la quale i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi (c.d. clausola Deggendorf), *“accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella vigenza della comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020, C (2020)1863, "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione”*.

In considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, l'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

COORDINAMENTO CON ALTRE MISURE

L'esonero, in continuità con quanto previsto dall'art. 3 del d.l. n. 104/2020, *“è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi”*.

Per es., l'esonero **non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'art. 1, commi 100 e seguenti, della legge n. 205/2017** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2018, pagine 57-59), in virtù dell'espressa previsione di cui al comma 114 della medesima legge, secondo la quale: *“L'esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”*.

Pertanto, **il datore di lavoro interessato, anche in virtù del fatto che il citato esonero volto all'assunzione di giovani si sostanzia, secondo le disposizioni di cui all'art. 1, commi 10 e seguenti, della legge n. 178/2020, per gli anni 2021 e 2022, in una decontribuzione totale dei contributi datoriali** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2021), **non potrà avvalersi, per il medesimo lavoratore, di entrambe le misure.**

Analogamente, **non è possibile fruire dell'esonero per i lavoratori per i quali si sta fruendo del c.d. incentivo “lavoro”** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4, 44 e 47 del 2020), in quanto quest'ultimo risulta cumulabile solo con le specifiche agevolazioni dettagliate nei decreti

direttoriali Anpal n. 52 e n. 66 del 2020 (cfr. il paragrafo 9 della circolare INPS n. 124/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 44/2020).

Nelle diverse ipotesi di cumulo dell'agevolazione con altri regimi agevolati, riguardanti l'azienda nel suo complesso o i singoli lavoratori (per es., incentivi occupazionali), considerato che l'esonero si sostanzia in un abbattimento totale dal versamento della contribuzione datoriale nei limiti delle ore di integrazione salariale fruite nei mesi di maggio e/o giugno 2020, la citata cumulabilità può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta. In altri termini, *«laddove l'esonero in commento risulti cumulabile con un'altra agevolazione, per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata deve farsi riferimento alla contribuzione “dovuta”, e cioè, più specificamente, alla contribuzione residua “dovuta”, in ragione del primo esonero applicato.»*

La suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (per es., incentivo all'assunzione di over 50 disoccupati da almeno 12 mesi, disciplinato dall'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012 - API INDUSTRIA NOTIZIE n 14 e 15 del 2012) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (per es., incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'art. 13 della legge n. 68/1999 - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015 - o incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl, disciplinato dall'art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012- API INDUSTRIA NOTIZIE n 14 e 15 del 2012).

Quanto alla sequenza secondo cui debba operarsi la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, la stessa deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua “dovuta”. Pertanto, **laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti i medesimi lavoratori, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo**. Per es., nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende fino a venti dipendenti, dall'art. 4, comma 3, del d.lgs. n. 151/2001, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, l'esonero troverà applicazione per i medesimi lavoratori a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa. Analogamente, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione di uomini over 50 disoccupati da almeno 12 mesi, prevista dall'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, l'esonero troverà applicazione per i medesimi lavoratori a seguito dell'abbattimento del 50% della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa.

Laddove, invece, le previsioni normative prevedano un abbattimento totale della contribuzione datoriale - come nel caso dell'**esonero per l'assunzione di donne previsto dalla legge n. 92/2012 e modificato in via sperimentale dall'art. 1, commi 16-19, della legge n. 178/2020 (di cui si parla anche in un'altra parte di questo notiziario)**, e si è trattato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1 e 2

del 2021) - l'esonero, nel periodo di applicazione dello specifico incentivo all'assunzione, può trovare applicazione per le medesime lavoratrici solo laddove vi sia un residuo di contribuzione esonerabile (si ricorda, al riguardo, che l'agevolazione per le assunzioni delle donne effettuate nel biennio 2021-2022 trova applicazione sul 100% dei contributi datoriali ma nel limite di 6.000 euro annui).

“Infine, con riferimento alle agevolazioni astrattamente applicabili che siano state introdotte contemporaneamente nell'ordinamento (a titolo esemplificativo, la c.d. Decontribuzione Sud così come da ultimo disciplinata dalla legge di bilancio 2021), si precisa che l'applicazione dell'esonero contributivo per i datori di lavoro che rinuncino ai trattamenti di integrazione salariale, in virtù dell'entità dello stesso, preclude l'applicazione della c.d. Decontribuzione Sud per tutto il periodo di fruizione della misura. Resta fermo che, al termine della fruizione del suddetto esonero, il datore di lavoro interessato, che sia in possesso dei requisiti legittimanti, potrà accedere, per il periodo di spettanza, alla c.d. Decontribuzione Sud.

Con riferimento, invece, alla possibilità di cumulare la misura con i nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 1, commi 299 e seguenti, della legge n. 178/2020, si rammenta che per gli stessi è previsto un regime di alternatività rispetto all'esonero: nella medesima unità produttiva, pertanto, non potranno coesistere trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19 ed esonero. Al contrario, le previsioni normative non precludono la possibilità di presentare domanda, in concomitanza o contestualmente alla richiesta di agevolazione contributiva in trattazione, per ammortizzatori sociali **ordinari**, diversi dalle causali COVID-19.

I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi del già citato art. 12 del d.l. 28/10/2020, n. 137 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020), possono rinunciare alle frazioni di esonero non ancora godute e, contestualmente, presentare domanda per accedere ai nuovi trattamenti di integrazione salariale (art. 1, comma 307, della legge n. 178/2020).

CRITERI DI ACCESSO AI TRATTAMENTI DI ASSEGNO ORDINARIO EROGATI DAL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS) E DAI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI: PRECISAZIONI INPS

Con la circolare 17/2/2021, n. 28 l'INPS ha fornito istruzioni per la gestione delle domande relative ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla legge 30/12/2020, n. 178 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2021).

In particolare, con riferimento al requisito occupazione dei datori di lavoro richiedenti le prestazioni (media superiore ai 5 addetti nel semestre precedente), per le aziende rientranti nel campo di applicazione del Fondo di integrazione salariale (FIS) nonché dei Fondi di solidarietà bilaterali che prevedono tale requisito, è stato sostenuto che, ai fini dell'accesso al trattamento richiesto, trova applicazione la speciale disciplina prevista dall'art. 19, comma 5, del d.l. 17/3/2020, n. 18 (convertito, con modificazioni, dalla legge 24/4/2020, n. 27 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020), in base alla quale l'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 addetti nel semestre precedente la data di inizio del periodo di sospensione.

Al riguardo, con il messaggio 23/2/2021, n. 769, l'INPS ha precisato «che detta condizione - che si pone in regime di discontinuità con gli indirizzi già forniti dall'Istituto (cfr. il paragrafo 3, della circolare n. 84/2020 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2020, N.d.R.) - riguarda esclusivamente le domande proposte da datori di lavoro che **non hanno** precedentemente richiesto l'accesso all'assegno ordinario ai sensi delle discipline introdotte dai decreti-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020, N.d.R.), e 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020, N.d.R.).

Viceversa, per i datori di lavoro che **hanno** già richiesto l'accesso all'assegno ordinario ai sensi dei decreti-legge n. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 126/2020, e n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 176/2020, ai fini della presentazione delle istanze di cui alla legge n. 178/2020 (legge di bilancio 2021) rimangono valide le indicazioni fornite in precedenza, secondo cui per la valutazione delle richieste di assegno ordinario per periodi che presentino o meno soluzione di continuità, si potrà tenere conto del requisito occupazionale posseduto dal datore di lavoro al momento della definizione della prima domanda. Resta, comunque, possibile per i datori di lavoro richiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalla Struttura territoriale.»

PMI SALUTE (FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PREVISTO DAL CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA): MANUALI E RIFERIMENTI PER AZIENDE E LAVORATORI ISCRITTI

Di seguito riportiamo sia la comunicazione Prot. n. 02/2021 che i relativi “Manuali per le Aziende e per gli Iscritti” alla stessa allegati, con cui PMI Salute, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa previsto dal CCNL Confimi Impresa Meccanica (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 41/2020), con una mail trasmessa il 23 febbraio scorso, ha comunicato:

- a) ai lavoratori, i riferimenti di “PREVIMEDICAL”;
- b) ad aziende e consulenti, gli indirizzi di posta elettronica e il numero di telefono a cui rivolgersi “affinché tutte le richieste vengano evase correttamente”.

Prot. n. 02/2021

**c.a.: Aziende aderenti a PMI Salute
Iscritti a PMI Salute
Sistema Associativo Confimi
Organizzazioni Sindacali**

Si ricorda che per gli Iscritti a PMI Salute i riferimenti di Previmedical, inerenti le prestazioni sanitarie (richiesta voucher, richiesta rimborso, informazioni sulle pratiche, informazioni sulle strutture convenzionate) sono i seguenti:

E-MAIL: gestione.pmisalute@previmedical.it

TELEFONO: [800 99 17 72](tel:800991772)

Per le Aziende ed i consulenti, invece, affinché tutte le richieste vengano evase correttamente, è necessario rivolgersi a:

E-MAIL:

assistenza@fondopmisalute.it (per la gestione del rapporto anagrafico-contributivo sulla piattaforma di PMI Salute)

amministrazione@fondopmisalute.it (per il controllo dei pagamenti e di questioni strettamente contabili)

TELEFONO: 06 8411445

Si allegano i Manuali per le Aziende e per gli Iscritti, redatti con lo scopo di semplificare l'utilizzo del portale online.

Si ricorda infine che i singoli lavoratori iscritti possono gestire, direttamente da piattaforma ed in piena autonomia, l'iscrizione del proprio nucleo familiare fiscalmente a carico.

Con i migliori saluti.



Via Tagliamento, 25 - 00198 Roma

Tel. 06 8411445

www.pmisalute.it

FONDO SANITARIO INTEGRATIVO PMI SALUTE

Manuale per le Aziende

Rel. 2020

1. FONDO SANITARIO INTEGRATIVO PMI SALUTE.....	2
1.1 Piattaforma Informatica	2
2. ACCESSO	3
2.1 Area Aziende 2020	3
2.2 Primo Accesso	3
2.3 Conferma Dei Dati.....	4
3. COMUNICAZIONE DELLE VARIAZIONI.....	5
3.1 Comunica Variazioni	5
3.2 Funzionalità'	5
3.3 Tracciato ed istruzioni per la compilazione.....	6
3.4 Invio Dei Dati	8
4. ISCRITTI	12
4.1 Capinucleo	12
5. VACCINO 2020	14
5.1 Capinucleo	14
5.2 Documentazione	14
5.3 Comunicazione	15

1. FONDO SANITARIO INTEGRATIVO PMI SALUTE

1.1 PIATTAFORMA INFORMATICA

Il presente manuale, destinato alle Aziende, descrive come utilizzare la piattaforma informatica di PMI Salute per la gestione amministrativa dei relativi contributi.

L'Azienda, all'interno della propria area riservata potrà verificare la corretta acquisizione dei contributi versati, gestire le proprie informazioni e quelle relative ai propri dipendenti, gestire i pagamenti e altro ancora.

Per richieste di assistenza l'Azienda potrà rivolgersi al **Fondo Sanitario PMI Salute**:

- scrivendo all'indirizzo e-mail assistenza@fondopmisalute.it
- telefonando al numero **06 8411445**



assistenza
sanitaria
integrativa

Iniziativa di
Confindustria Impresa Meccanica,
Fim-CISL, Uil-UIL

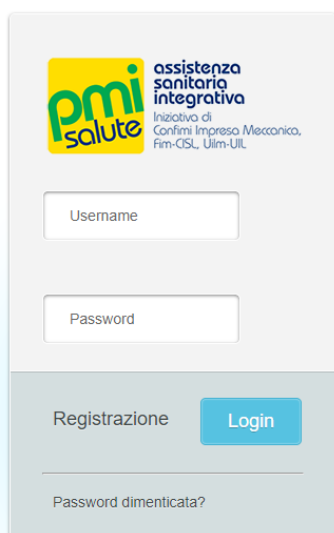
2. ACCESSO

2.1 AREA AZIENDE 2020

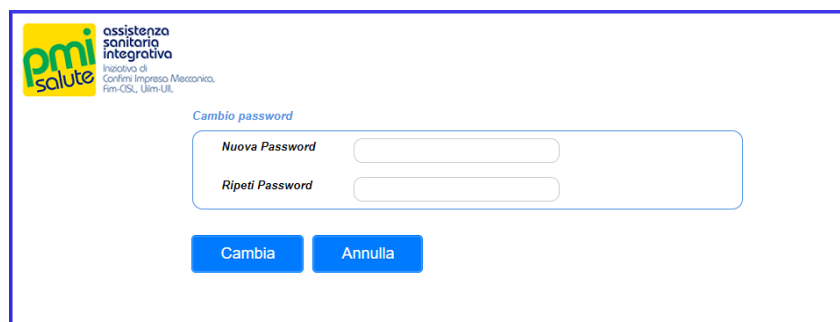
La nuova piattaforma è accessibile dal portale www.pmisalute.it utilizzando l'apposita area funzione **"AREA RISERVATA AZIENDE 2020"**.

2.2 PRIMO ACCESSO

Per effettuare il primo accesso, digitare le credenziali predefinite (**username** e **password temporanea**) indicate nell'e-mail inviata all'azienda.

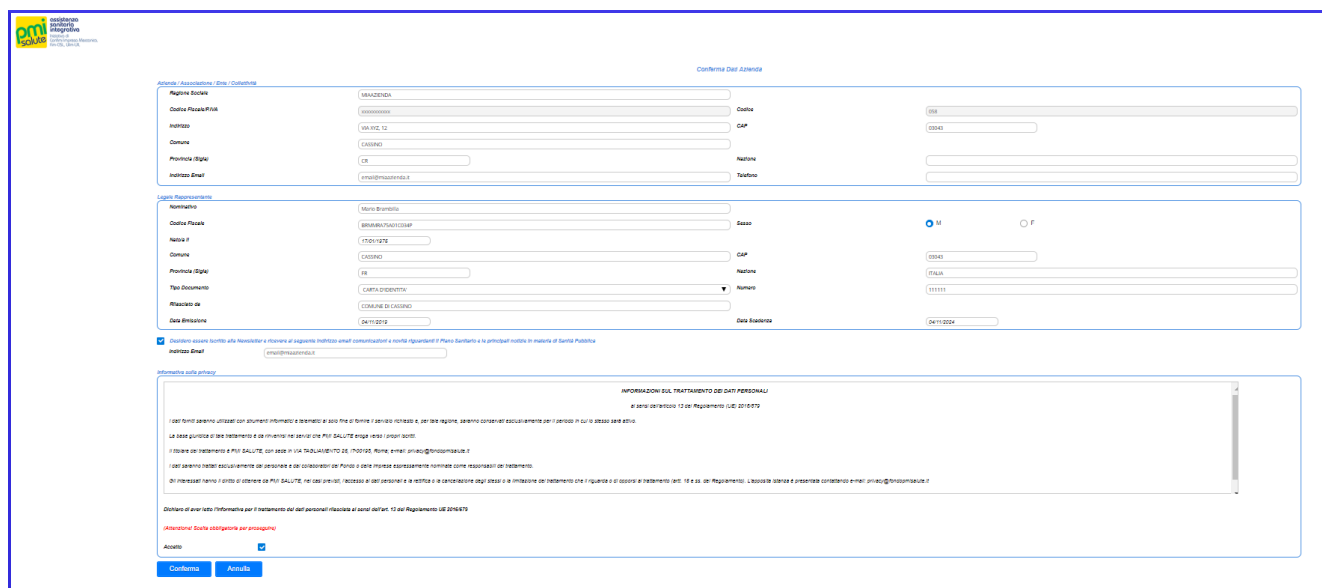


Effettuato il primo accesso, sarà necessario sostituire alla **password temporanea** una **nuova password** da utilizzare per i successivi accessi.



2.3 CONFERMA DEI DATI

Cambiata la password, verrà richiesto di confermare (ed eventualmente integrare) i dati dell'azienda e del legale rappresentante, e se si desidera, l'iscrizione alla newsletter.



Dichiarando di aver letto l'informativa relativa al trattamento dei dati personali, sarà possibile fare click su **"Conferma"** per essere quindi reindirizzati alla home page della nuova piattaforma.



3. COMUNICAZIONE DELLE VARIAZIONI

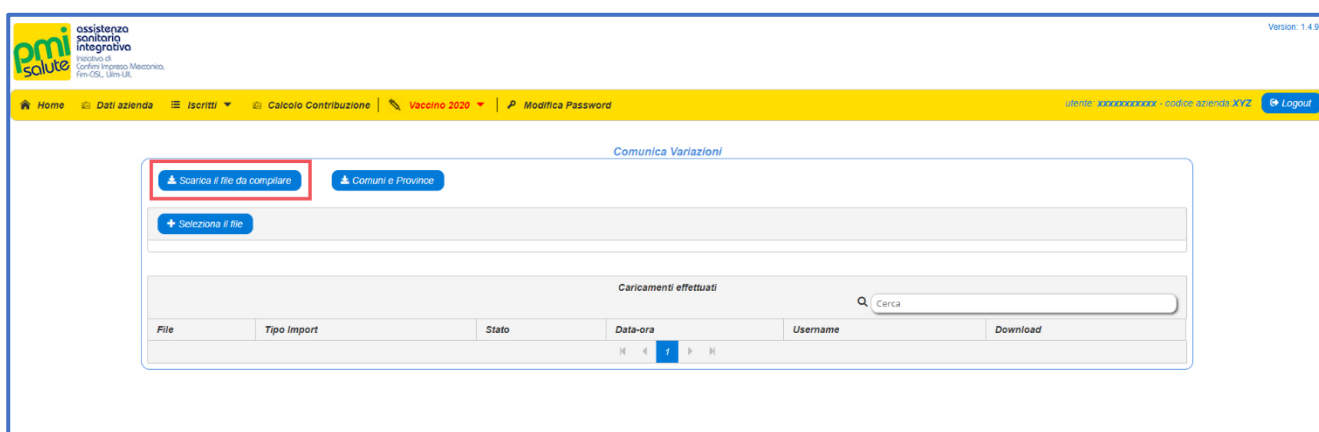
3.1 COMUNICA VARIAZIONI

La funzionalità **"Comunica Variazioni"**, accessibile dalla voce **"Iscritti"** del menù principale, consente la trasmissione di aggiornamenti (dati anagrafici, inclusioni, esclusioni) mediante la compilazione e l'upload di un file Excel scaricabile dal sistema. Se non ci sono variazioni rispetto al mese precedente, non è necessario inviare alcun file.



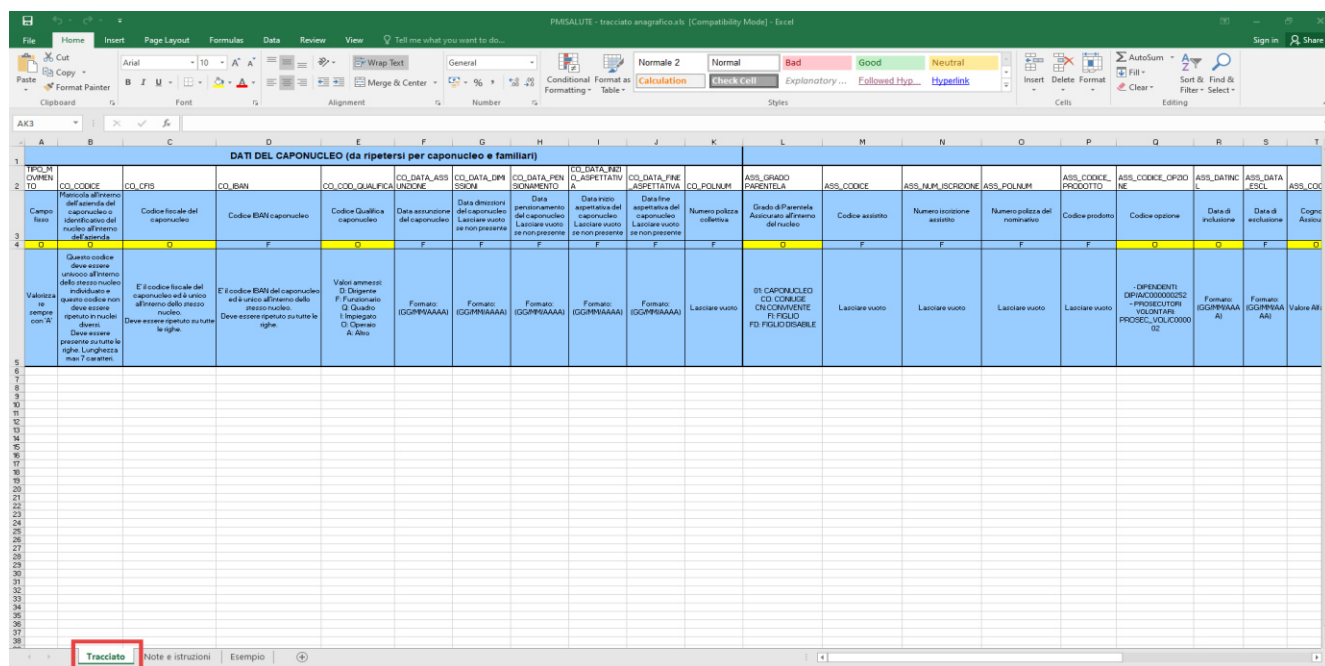
3.2 FUNZIONALITA'

Facendo click su **"Scarica il file da compilare"**, è possibile scaricare il file Excel da compilare con i dati relativi alle variazioni.

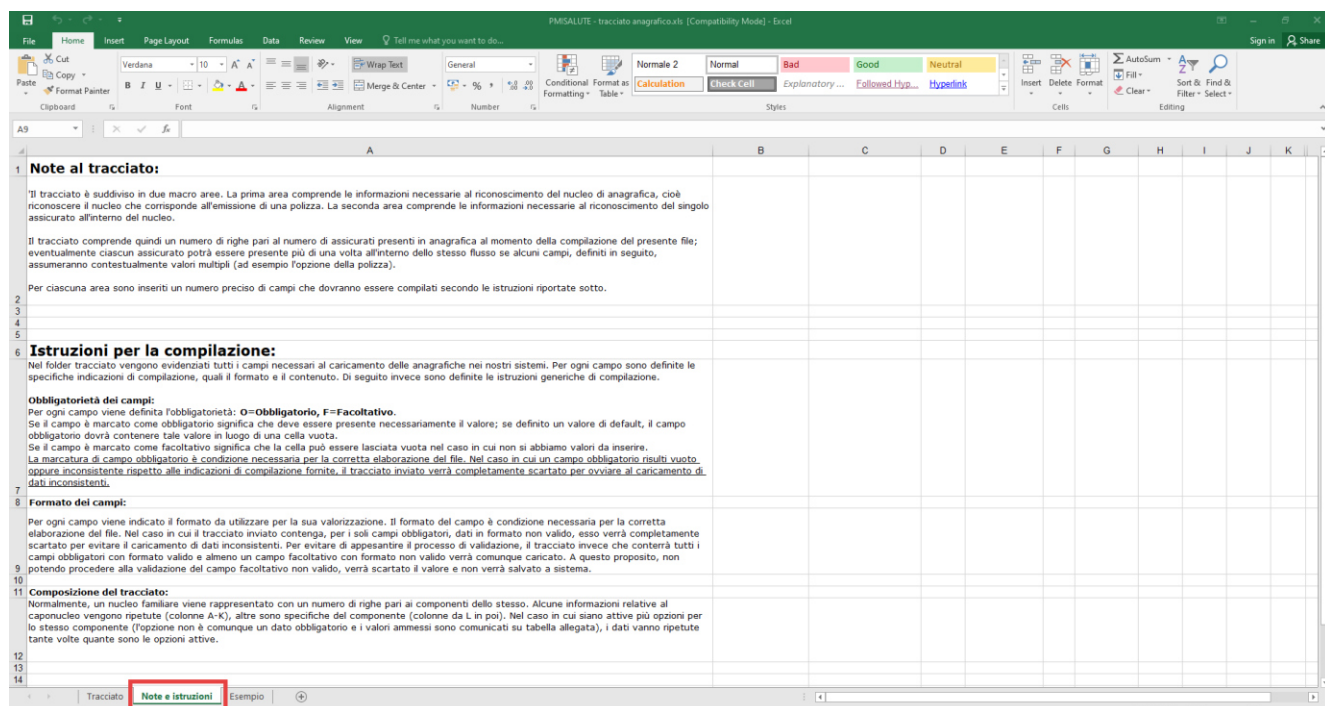


3.3 TRACCIATO ED ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE

Nel file Excel scaricato, il foglio **"Tracciato"** è quello destinato alla compilazione.



Istruzioni per la compilazione ed un esempio vengono presentati nei fogli **"Note e istruzioni"** ed **"Esempio"** (da non compilare).



PMISALUTE - tracciato anagrafico.xls [Compatibility Mode] - Excel

File

Home

Insert

Page Layout

Formulas

Data

Review

View

Help

Tell me what you want to do...

General

Conditional Formatting

Format as Table

Normal 2

Normal

Bad

Good

Neutral

Explanatory...

Followed Hyp...

Hyperlink

Calculation

Check Cell

Fill

Clear

Autosum

Sort & Filter

Find & Select

Cut

Copy

Paste

Format Painter

Clipboard

Font

Alignment

Number

Styles

Cells

Editing

AE17

✓

✗

↺

↻

DATI DEL CAPONUCLEO (da ripetersi per caponucleo e familiari)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nel caso in cui il sistema segnali un errore di validazione per il campo "ASS_COMUNE", fare riferimento al file "Comuni e Province" contenente la lista con la denominazione corretta dei comuni e delle province.

pmi salute assistenza sanitaria integrativa
Iniziativa di Confini Impresa Meccanica, Fim-CSL, Uilim-UIL

Version: 1.4.9

Home | Dati azienda | Iscritti | Calcolo Contribuzione | Vaccino 2020 | Modifica Password | utente: xxxxxxxxxxxx - codice azienda: XYZ | Logout

Comunica Variazioni

Scarica il file da compilare | **Comuni e Province**

Seleziona il file

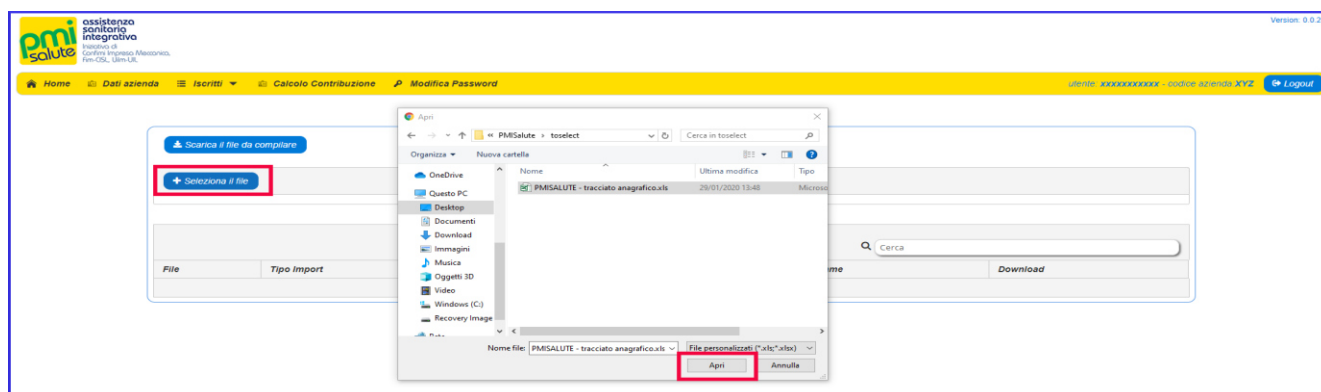
Caricamenti effettuati

Cerca

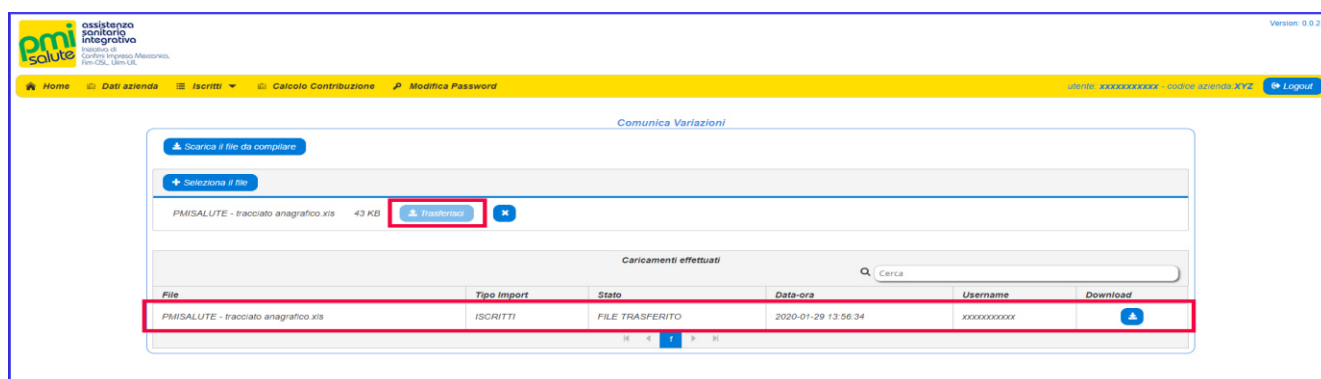
File	Tipo Import	Stato	Data-ora	Username	Download
			1		

3.4 INVIO DEI DATI

Una volta compilato il tracciato, salvare le modifiche. Fare click sul tasto **"Seleziona il file"** e, dalla finestra di dialogo, allegare il relativo file con le variazioni.

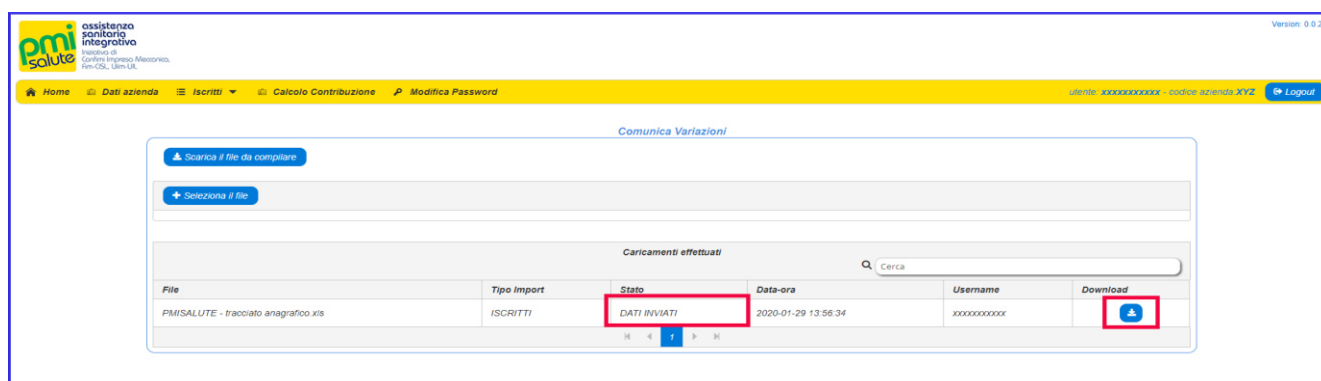


Selezionato il file, fare click su **"Trasferisci"** (o su **"X"** per annullare la selezione). Una progress bar indicherà lo stato di avanzamento del processo di trasferimento; il trasferimento in corso verrà aggiunto alla lista **"Caricamenti Effettuati"**.



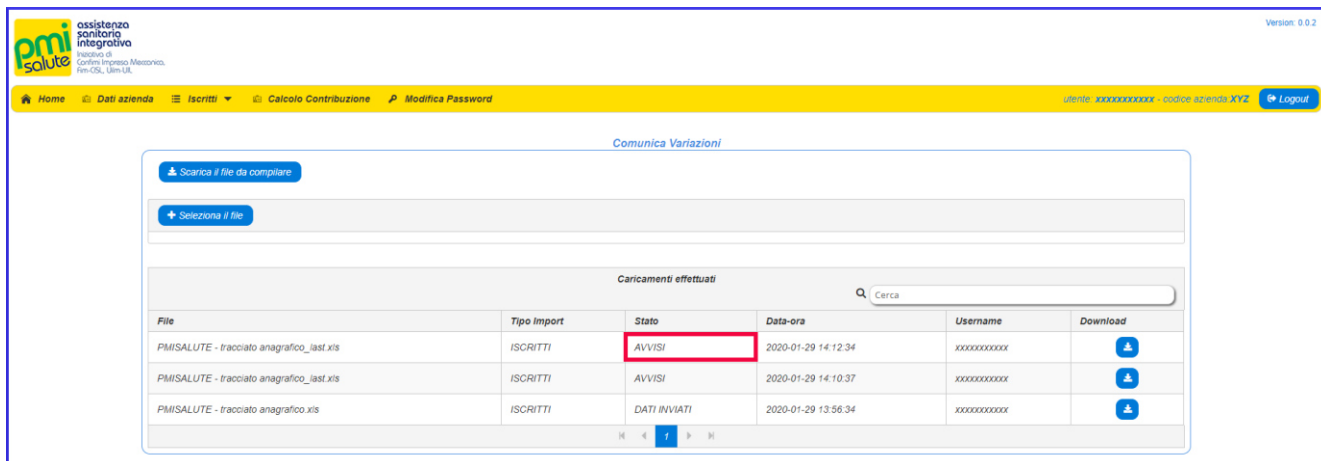
Concluso il processo di invio, nel caso in cui le procedure di validazione abbiano dato esito positivo, il trasferimento passerà nello stato **"Dati Inviati"**.

Il tasto **"Download"** consente di recuperare in qualsiasi momento il file utilizzato per l'invio.



In caso di problemi nella validazione, il trasferimento assumerà invece lo stato “**Avvisi**” o “**Errori**”:

- lo stato “**Avvisi**” indica un invio parziale delle variazioni (solo righe valide);
- lo stato “**Errori**” indica che l’invio non è consentito nel suo complesso.



Version: 0.0.2

Home | Dati azienda | **Iscritti** | Calcolo Contribuzione | Modifica Password | utente: xxxxxxxxxxxx - codice azienda XYZ | Logout

Comunica Variazioni

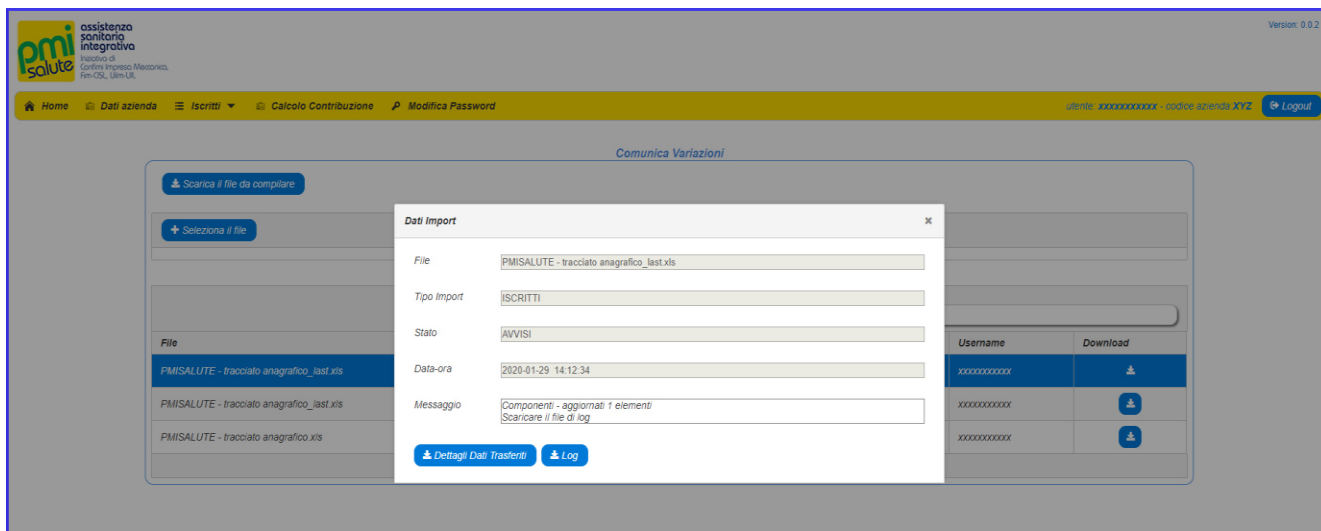
Scarica il file da compilare

Seleziona il file

Caricamenti effettuati

File	Tipo Import	Stato	Data-ora	Username	Download
PMISALUTE - tracciato anagrafico_last.xls	ISCRITTI	AVVISI	2020-01-29 14:12:34	xxxxxxxxxxxxxx	
PMISALUTE - tracciato anagrafico_last.xls	ISCRITTI	AVVISI	2020-01-29 14:10:37	xxxxxxxxxxxxxx	
PMISALUTE - tracciato anagrafico.xls	ISCRITTI	DATI INVIATI	2020-01-29 13:56:34	xxxxxxxxxxxxxx	

Le cause della non validazione da parte del sistema sono indicate (con il riferimento alle specifiche righe e colonne del tracciato Excel inviato) nel file di log scaricabile dalla maschera di dettaglio. Per accedere alla maschera di dettaglio fare doppio click sulla riga relativa al caricamento effettuato.



Version: 0.0.2

Home | Dati azienda | **Iscritti** | Calcolo Contribuzione | Modifica Password | utente: xxxxxxxxxxxx - codice azienda XYZ | Logout

Comunica Variazioni

Scarica il file da compilare

Seleziona il file

Dati Import

File: PMISALUTE - tracciato anagrafico_last.xls

Tipo Import: ISCRITTI

Stato: AVVISI

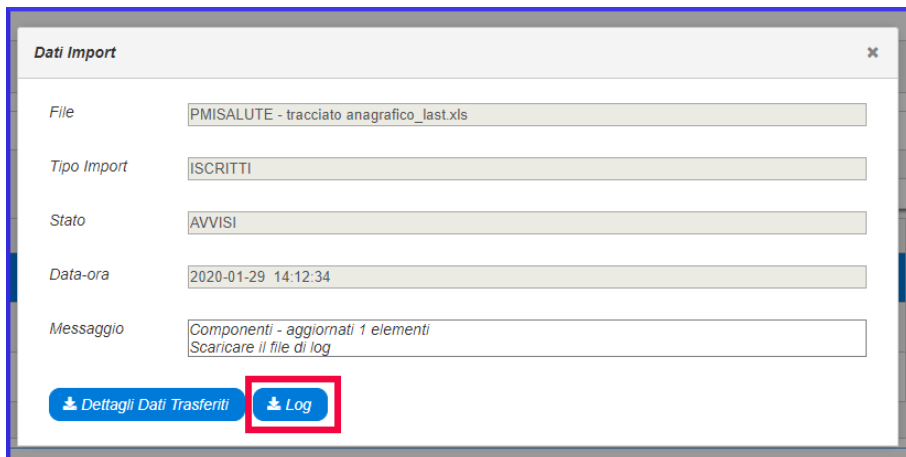
Data-ora: 2020-01-29 14:12:34

Messaggio: Componenti - aggiornati 1 elementi
Scaricare il file di log

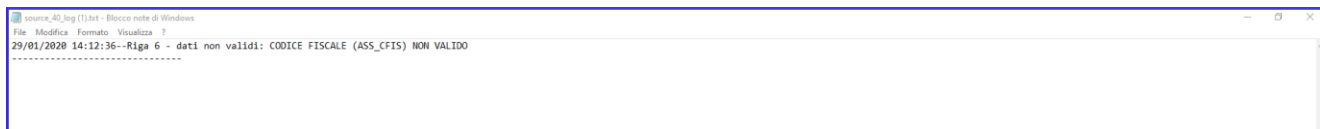
Dettagli Dati Trasferiti | Log

File	Username	Download
PMISALUTE - tracciato anagrafico_last.xls	xxxxxxxxxxxxxx	
PMISALUTE - tracciato anagrafico_last.xls	xxxxxxxxxxxxxx	
PMISALUTE - tracciato anagrafico.xls	xxxxxxxxxxxxxx	

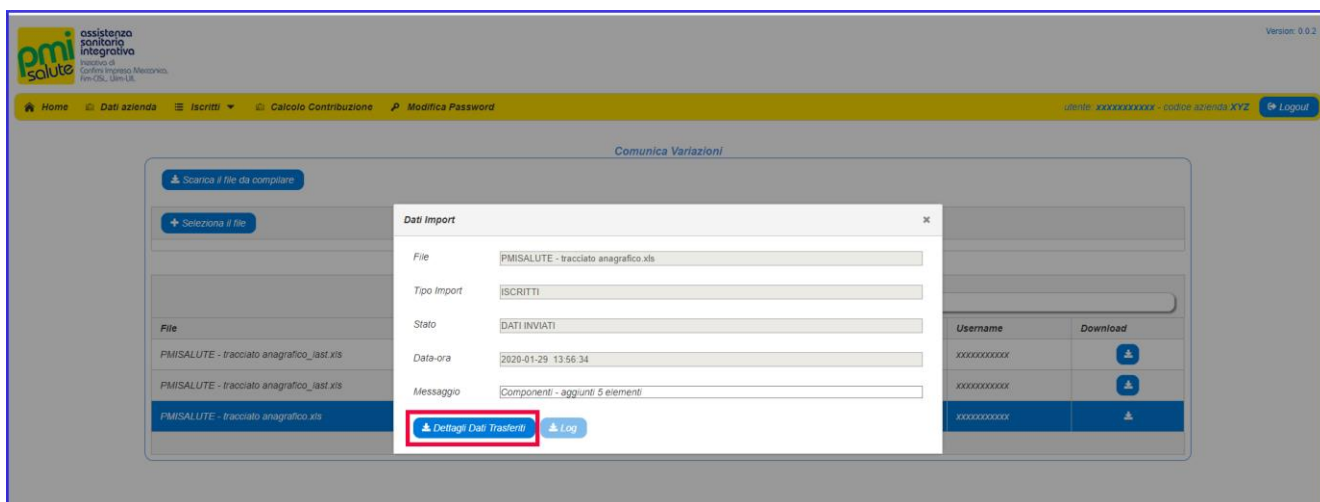
In caso di avvisi o errori nel processo di invio, nella maschera di dettaglio verrà abilitato il tasto **"Log"**. Facendo click su questo, è possibile scaricare un file di testo con riferimenti ai problemi riscontrati, così da consentire la correzione dei dati (o il ripristino della struttura del file), per un eventuale nuovo tentativo di invio.



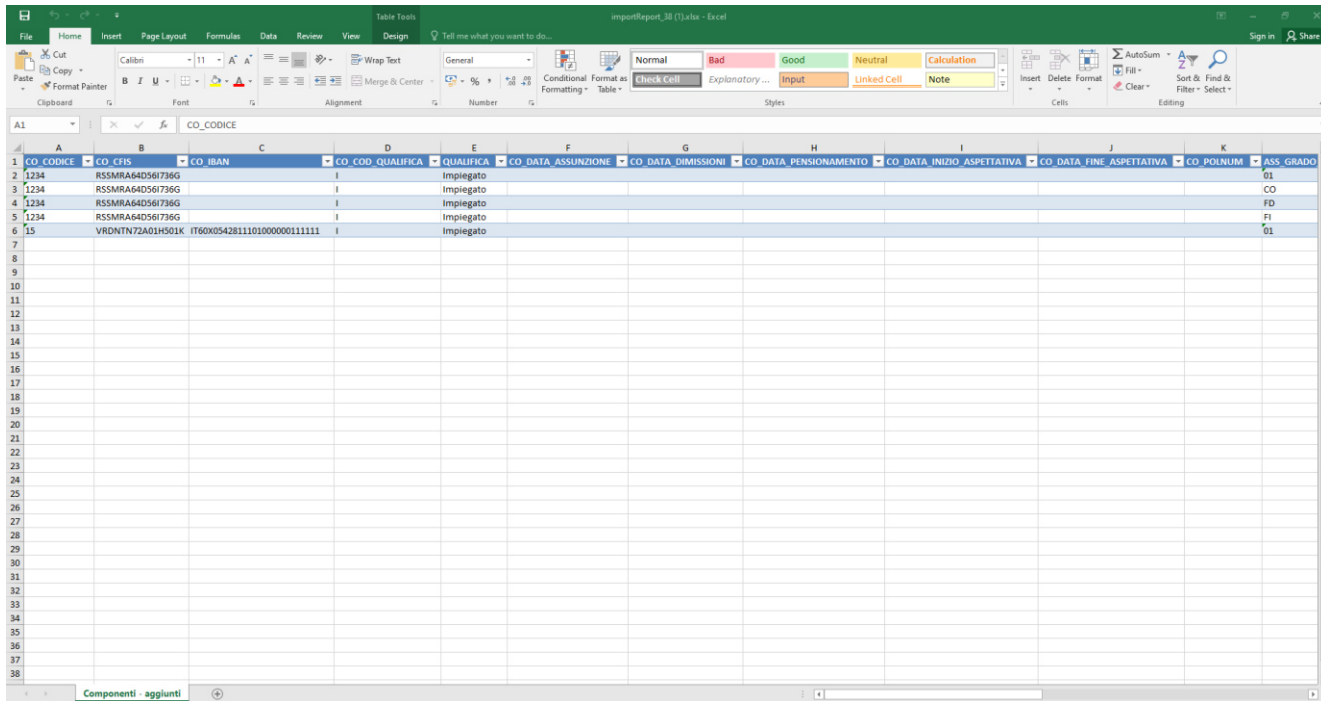
Di seguito un esempio di file di log con indicazioni dei problemi di validazione riscontrati.



Dalla maschera di dettaglio, facendo click su **"Dettagli Dati Trasferiti"** è inoltre possibile scaricare un file Excel che presenta un riepilogo dei dati correttamente trasferiti.



Di seguito un esempio di file Excel di riepilogo dei dati correttamente trasferiti.



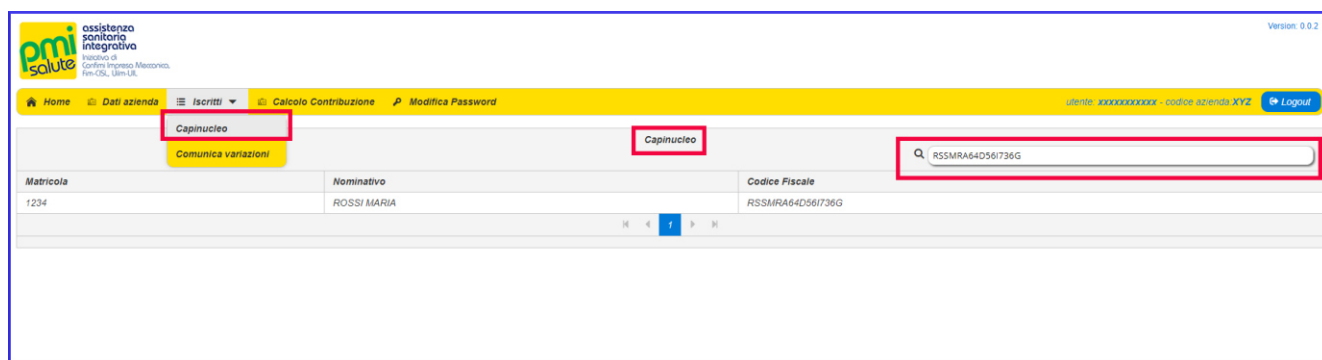
	CO_CODICE	CO_CIG	CO_IBAN	CO_COD_QUALIFICA	QUALIFICA	CO_DATA_ASSUNZIONE	CO_DATA_DIMISSIONI	CO_DATA_PENSIONAMENTO	CO_DATA_INIZIO_ASPIETTATIVA	CO_DATA_FINE_ASPIETTATIVA	CO_POLNUM	ASS_GRADO
1	1234	RSSMRA64D56I736G		I	Impiegato							01
2	1234	RSSMRA64D56I736G		I	Impiegato							CO
3	1234	RSSMRA64D56I736G		I	Impiegato							FD
4	1234	RSSMRA64D56I736G		I	Impiegato							FI
5	1234	RSSMRA64D56I736G		I	Impiegato							01
6	15	VRDNTN72A01H501K	IT60X0542811101000000111111	I	Impiegato							

4. ISCRITTI

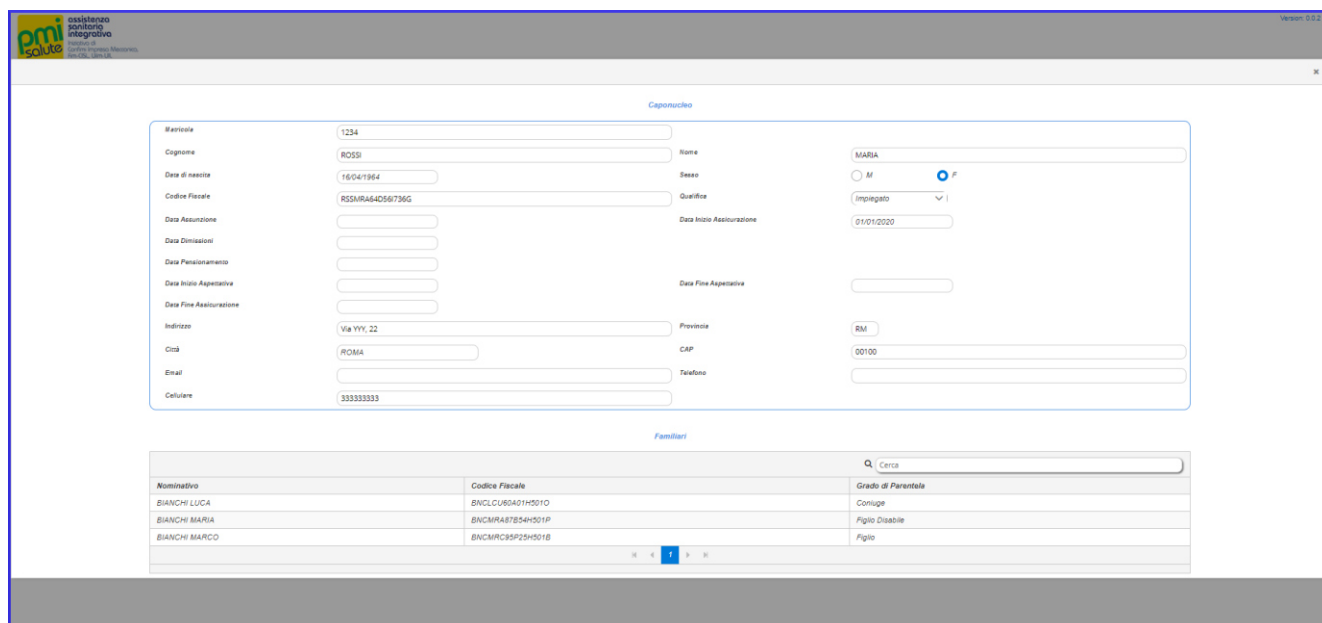
4.1 CAPINUCLEO

La funzionalità “**Capinucleo**”, accessibile dalla voce “**Iscritti**” del menu principale, consente di visualizzare i dati relativi ai propri iscritti (raggruppati per capinucleo).

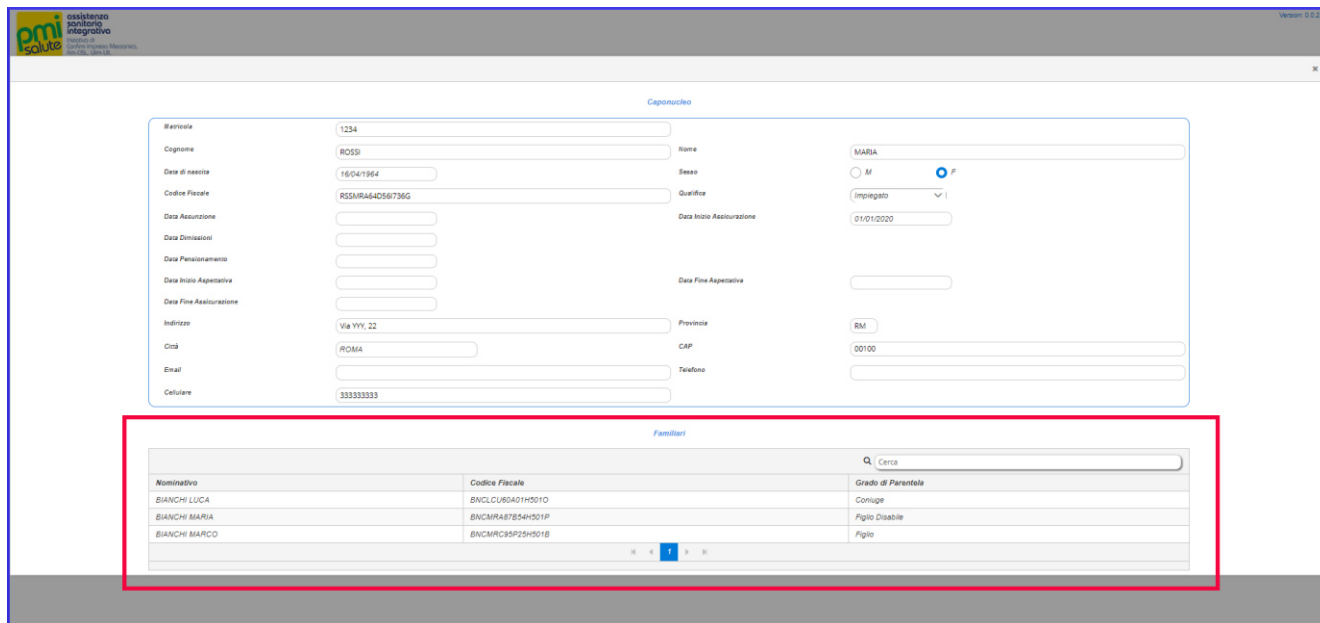
Da questa sezione è possibile inoltre verificare l’avvenuto corretto invio di variazioni, ricercando ad esempio un iscritto per codice fiscale o cognome e accedendo ai suoi dati.



Facendo doppio click sulla riga specifica del caponucleo è possibile visualizzare le relative informazioni di dettaglio.



Per ogni caponucleo sarà mostrata la lista degli eventuali familiari iscritti.



Caponucleo

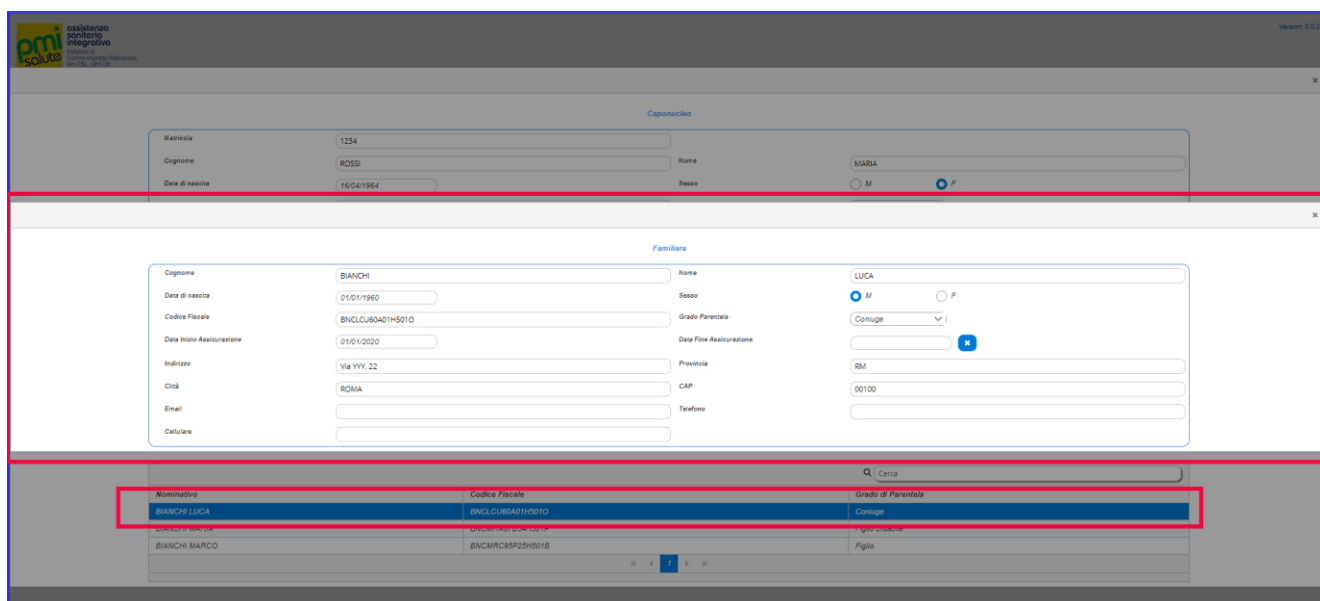
Matricola: 1234
 Cognome: ROSSI
 Data di nascita: 16/04/1964
 Codice Fiscale: RSDR64642567736G
 Data Assunzione:
 Data Dimissioni:
 Data Pensionamento:
 Data Inizio Aspettativa:
 Data Fine Aspettativa:
 Indirizzo: Via YYY, 22
 Città: ROMA
 Email:
 Cellulare: 333333333

Nome: MARIA
 Sesso: ☐ M ☒ F
 Qualifica: Impiegato
 Data Inizio Assicurazione: 01/01/2020
 Data Fine Assicurazione:
 Provincia: RM
 CAP: 00100
 Telefono:

Familiari

Nominativo	Codice Fiscale	Grado di Parentela
BIANCHI LUCA	BNCLCUB6A01H5010	Coniuge
BIANCHI MARIA	BNCMR687854H501P	Figlio Disabile
BIANCHI MARCO	BNCMR687854H501B	Figlio

Facendo doppio click sulla riga corrispondente al singolo familiare, sarà possibile accedere alla relativa maschera di dettaglio.



Familiare

Cognome: BIANCHI
 Data di nascita: 01/01/1960
 Codice Fiscale: BNCLCUB6A01H5010
 Data Inizio Assicurazione: 01/01/2020
 Indirizzo: Via YYY, 22
 Città: ROMA
 Email:
 Cellulare:

Nome: LUCA
 Sesso: ☒ M ☐ F
 Grado Parentela: Coniuge
 Data Fine Assicurazione:
 Provincia: RM
 CAP: 00100
 Telefono:

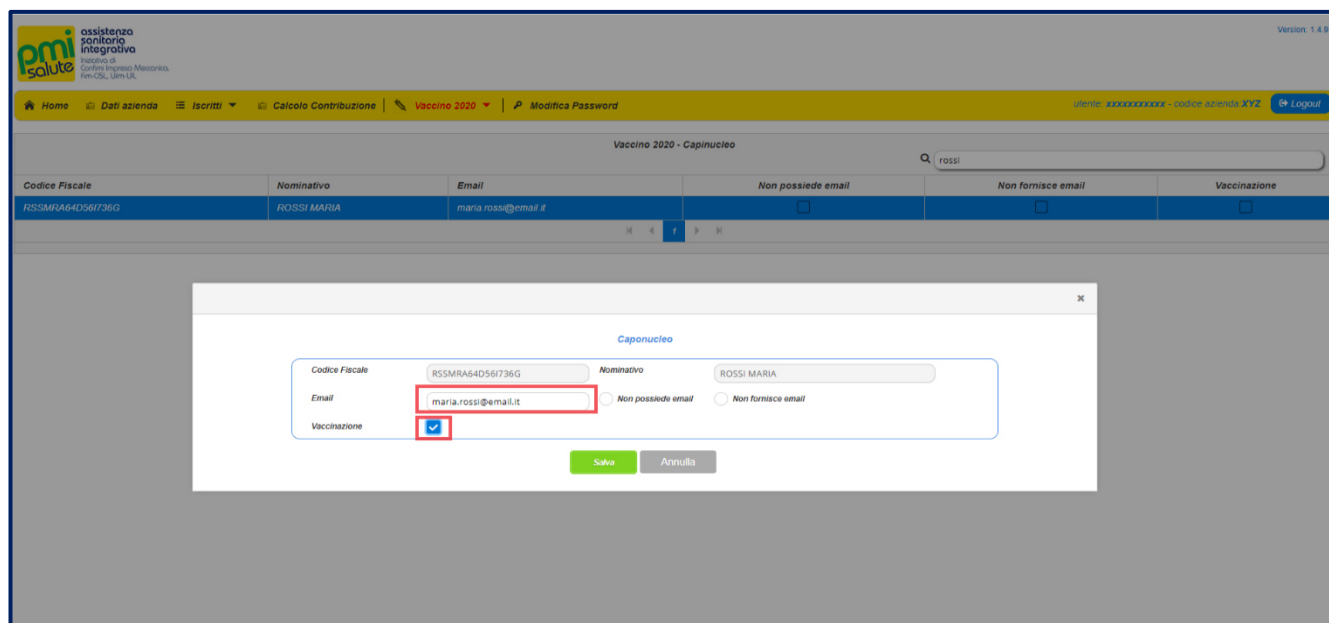
Familiari

Nominativo	Codice Fiscale	Grado di Parentela
BIANCHI LUCA	BNCLCUB6A01H5010	Coniuge
BIANCHI MARIA	BNCMR687854H501P	Figlio Disabile
BIANCHI MARCO	BNCMR687854H501B	Figlio

5. VACCINO 2020

5.1 CAPINUCLEO

La funzionalità “**Capinucleo**” è accessibile dalla voce “**Vaccino 2020**” del menu principale. Spuntare la check box corrispondente ai nominativi dei dipendenti vaccinati per i quali si desidera richiedere il rimborso e compilare il campo **e-mail** (qualora il lavoratore non fosse in possesso di un indirizzo e-mail valido o non volesse fornirlo, selezionare la relativa casella). Si invita alla compilazione del campo **e-mail** per tutti i nominativi dell’azienda, indipendentemente dal vaccino, al fine di aggiornare i database di PMI Salute. Un volta forniti i dati fare click su “**Salva**”.



Version: 1.4.9

Home | Dati azienda | Iscritti | Calcolo Contribuzione | **Vaccino 2020** | Modifica Password

utente: xxxxxxxxxxxx - codice azienda: XYZ Logout

Vaccino 2020 - Capinucleo

Codice Fiscale	Nominativo	Email	Non possiede email	Non fornisce email	Vaccinazione
RSSMRA64D561736G	ROSSI MARIA	maria.rossi@email.it	☐	☐	☒

Capinucleo

Codice Fiscale: RSSMRA64D561736G Nominativo: ROSSI MARIA

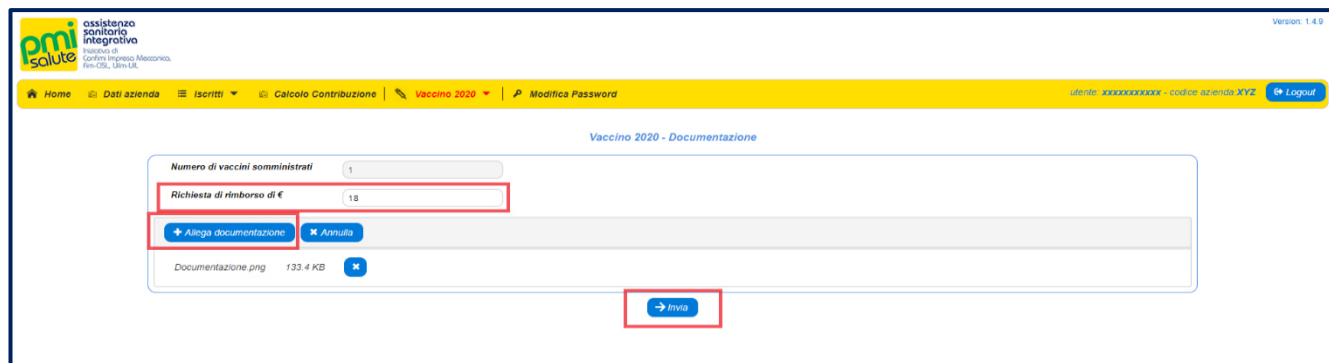
Email: maria.rossi@email.it ☐ Non possiede email ☐ Non fornisce email

Vaccinazione: ☒

Salva Annulla

5.2 DOCUMENTAZIONE

La funzionalità “Documentazione” è accessibile dalla voce “**Vaccino 2020**” del menù principale. Da questa sezione è possibile caricare la fattura o analoghi documenti di pagamento relativi alle vaccinazioni effettuate; indicare anche l’importo totale per la richiesta di rimborso.



Version: 1.4.9

Home | Dati azienda | Iscritti | Calcolo Contribuzione | **Vaccino 2020** | Modifica Password

utente: xxxxxxxxxxxx - codice azienda: XYZ Logout

Vaccino 2020 - Documentazione

Numero di vaccini somministrati: 1

Richiesta di rimborso di €: 18

+ Aggiungi documentazione ✕ Annulla

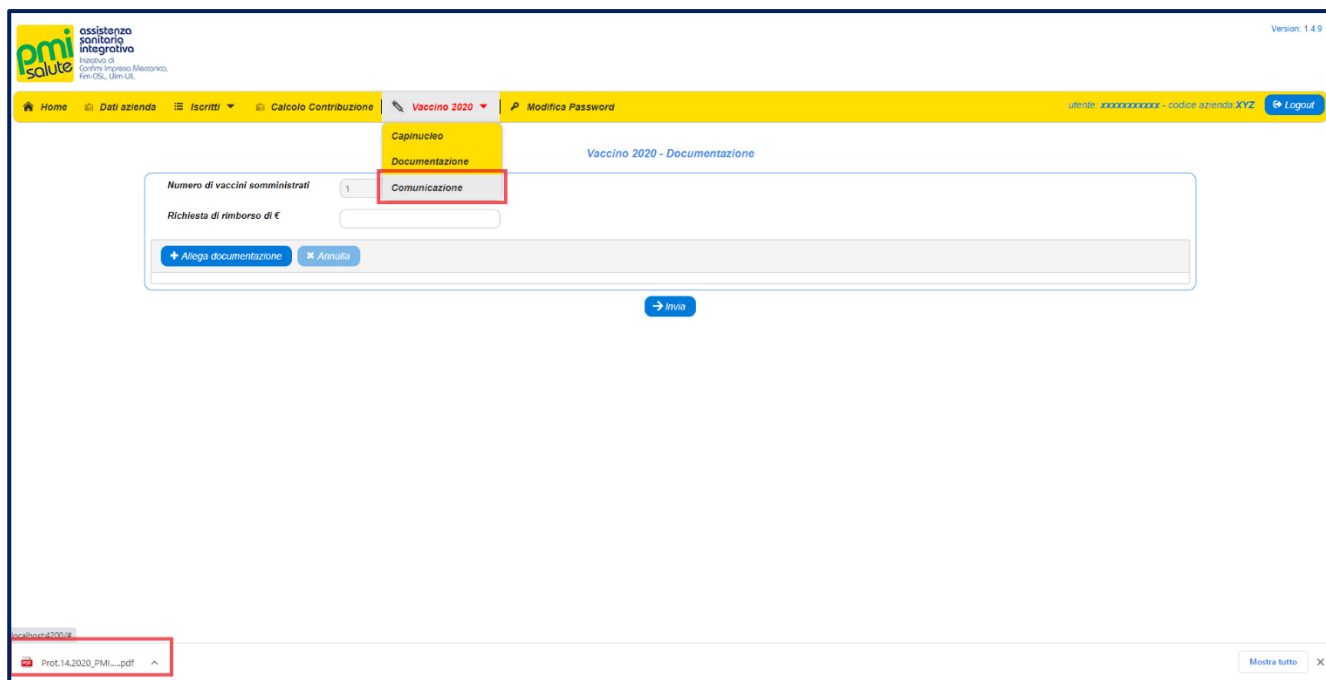
Documentazione.png 133.4 KB ✕

Invia

5.3 COMUNICAZIONE

Dalla voce “**Vaccino 2020**” del menu principale, facendo click su “**Comunicazione**”, è possibile scaricare la comunicazione del Fondo relativa al rimborso.

Dopo aver caricato sulla piattaforma quanto necessario, inviare un’e-mail a:
comunicazione@fondopmisalute.it comunicando di aver effettuato la richiesta di rimborso.



FONDO SANITARIO INTEGRATIVO PMI SALUTE

Manuale per gli Iscritti

Rel. 2020

1. GESTORE SANITARIO E RELATIVE PRESTAZIONI SANITARIE	2
1.1 Intesa San Paolo RBM Salute.....	2
2. ACCESSO	3
2.1 Area Riservata Iscritto	3
2.2 Primo Accesso	3
2.3 Conferma Dei Dati.....	3
2.4 Password scaduta	4
2.5 Password Dimenticata	4
3. GESTIONE DEL PROPRIO NUCLEO FAMILIARE A CARICO	6
3.1 Accesso alla piattaforma	6
3.2 Funzionalità'	6
3.3 Gestisci i tuoi dati	7
3.4 Familiari	7
3.5 Modifica password	8
4. APP PMI SALUTE	8
4.1 Scaricare l'app	8
5. PIANO SANITARIO 2020-2021	9
5.1 Che cosa è assicurato	9
5.2 Le novità del nuovo piano sanitario	9
5.3 Truck tour della prevenzione	10
5.4 Documentazione completa piano sanitario	10

1. GESTORE SANITARIO E RELATIVE PRESTAZIONI SANITARIE

1.1 INTESA SAN PAOLO RBM SALUTE

Il gestore sanitario di PMI Salute per il biennio 2020-2021 è Intesa San Paolo RBM Salute S.p.A. L'iscritto a **PMI Salute** può avvalersi del network di strutture convenzionate, medici e prestazioni messe a disposizione dal gestore sanitario **Intesa San Paolo RBM Salute**.

All'interno della propria area riservata l'iscritto potrà vedere lo stato delle proprie pratiche, cercare le strutture convenzionate, richiedere voucher, richiedere rimborsi, stampare la propria tessera, gestire i propri dati e altro ancora.

Per richieste di assistenza l'iscritto potrà rivolgersi a Intesa San Paolo RBM Salute:

- scrivendo all'indirizzo e-mail assistenza.pmisalute@previmedical.it
- telefonando al numero verde **800 991772**



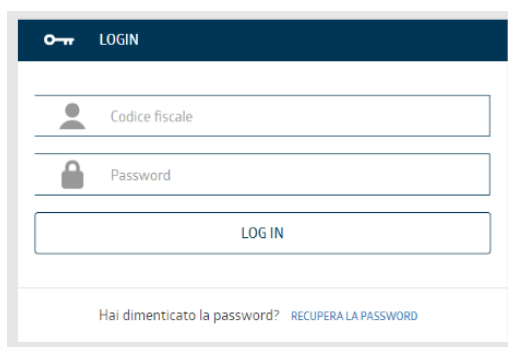
2. ACCESSO

2.1 AREA RISERVATA ISCRITTO

La nuova piattaforma è accessibile dal portale www.pmisalute.it, utilizzando l'apposita area funzione "**AREA RISERVATA ISCRITTO**".

2.2 PRIMO ACCESSO

Per effettuare il primo accesso, inserire il proprio codice fiscale e la propria data di nascita, come password temporanea, senza spazi o punti (es. 01011980). Poi, cliccare su "**LOG IN**".



The screenshot shows a login interface with a dark blue header containing a key icon and the word 'LOGIN'. Below the header are two input fields: the first is labeled 'Codice fiscale' with a person icon, and the second is labeled 'Password' with a lock icon. A 'LOG IN' button is positioned below these fields. At the bottom of the form, there is a link that reads 'Hai dimenticato la password? RECUPERA LA PASSWORD'.

Un'e-mail, inviata all'indirizzo di posta elettronica fornito al momento dell'iscrizione al Fondo, permetterà di effettuare un nuovo accesso con una chiave temporanea generata dal sistema. Per motivi di sicurezza, durante il primo accesso, la password iniziale dovrà essere subito modificata con una di propria scelta, cliccando sul link indicato nell'e-mail per fare ritorno alla propria Area Riservata.

2.3 CONFERMA DEI DATI

Impostata la password, verrà richiesto di confermare i propri dati personali e, se si desidera effettuare l'iscrizione alla newsletter mensile di PMI Salute in collaborazione con ANSA, barrare la checkbox corrispondente.

Dichiarando di aver letto l'informativa relativa al trattamento dei dati personali, infine, sarà possibile fare click su "**CONFERMA**" per essere reindirizzati alla home page della nuova piattaforma.

2.4 PASSWORD SCADUTA

La password personale non è definitiva e andrà modificata periodicamente, seguendo le istruzioni del sistema. Una volta scelta la nuova chiave di accesso (dovrà essere diversa dalle ultime 10 utilizzate, essere lunga almeno otto caratteri di cui almeno una lettera minuscola, una maiuscola, un numero ed un carattere speciale) premere su **"CAMBIA PASSWORD"** per finalizzare l'operazione ed essere reindirizzati alla propria home page.

The screenshot shows a web form titled "MODIFICA PASSWORD SCADUTA" with a key icon. It contains the following elements:

- A message: "La tua password è scaduta, è necessario modificarla."
- Three input fields, each with a lock icon:
 - "Password corrente"
 - "Nuova password"
 - "Conferma nuova password"
- A note: "La password deve essere diversa dalle ultime 10 password utilizzate, essere lunga almeno otto caratteri di cui almeno una lettera minuscola, una maiuscola, un numero ed un carattere speciale (punto di domanda, virgola, ecc)."
- A button labeled "CAMBIA PASSWORD".

2.5 PASSWORD DIMENTICATA

Qualora la password di propria scelta venisse dimenticata, invece, è possibile rigenerarla cliccando su **"RECUPERA LA PASSWORD"**.

The screenshot shows a web form titled "LOGIN" with a key icon. It contains the following elements:

- Two input fields:
 - The first has a person icon and is labeled "Codice fiscale".
 - The second has a lock icon and is labeled "Password".
- A button labeled "LOG IN".
- A link at the bottom: "Hai dimenticato la password? RECUPERA LA PASSWORD".

Prima di proseguire sarà necessario accettare le privacy policies, cliccando sul tasto **"ACCETTA"**.

A questo punto, si potrà reimpostare la password, scegliendo se riceverne una temporanea via e-mail o via sms.

Effettuata la scelta, spuntare la casella **"Non sono un robot"** e cliccare sul tasto **"RECUPERA PASSWORD"**. Qualora si scegliesse di ricevere il messaggio via e-mail: un link da cliccare per confermare la richiesta di recupero password verrà inviato al proprio indirizzo di posta elettronica. In caso di ulteriori problemi, o qualora non si ricevesse alcun messaggio, si prega di contattare Previmedical inviando un'e-mail all'indirizzo: gestione.pmisalute@previmedical.it; oppure contattare il numero verde.

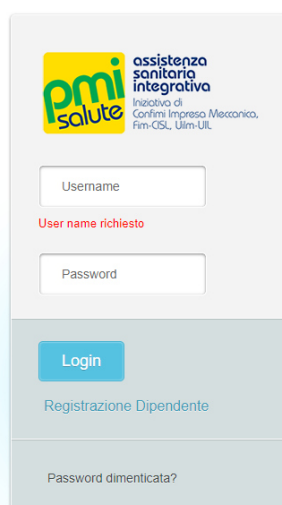
Numero Verde
800.99.17.72
Servizio disponibile 24 ore su 24
365 giorni l'anno

3. GESTIONE DEL PROPRIO NUCLEO FAMILIARE A CARICO

3.1 ACCESSO ALLA PIATTAFORMA

Per gestire il proprio nucleo familiare è possibile registrarsi come dipendente, accedendo alla piattaforma **"Area Riservata Aziende 2020"** dal portale www.pmisalute.it.

Le credenziali di accesso sono le stesse in uso per accedere all'AREA RISERVATA ISCRITTO (proprio codice fiscale e password personale).



The login form features the pmisalute logo and the text 'assistenza sanitaria integrativa' and 'Iniziativa di Confindustria Impresa Meccanica, Fim-Cisl, Uilim-Uil'. It includes input fields for 'Username' and 'Password'. Below the 'Username' field, there is a red error message: 'User name richiesto'. A blue 'Login' button is positioned below the password field. Below the button, there are two links: 'Registrazione Dipendente' and 'Password dimenticata?'.

3.2 FUNZIONALITA'

Una volta effettuato l'accesso, apparirà la schermata con i vari menù di scelta: **"Home"**, **"Gestisci i tuoi dati"**, **"Familiari"**, **"Modifica Password"**.

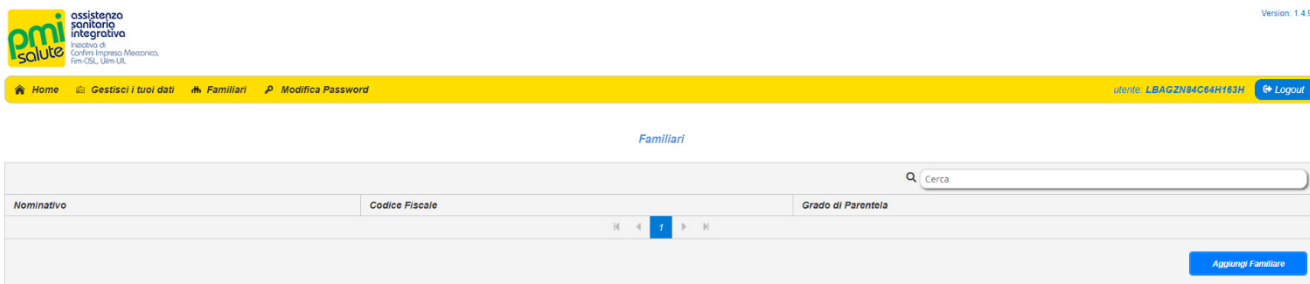


3.3 GESTISCI I TUOI DATI

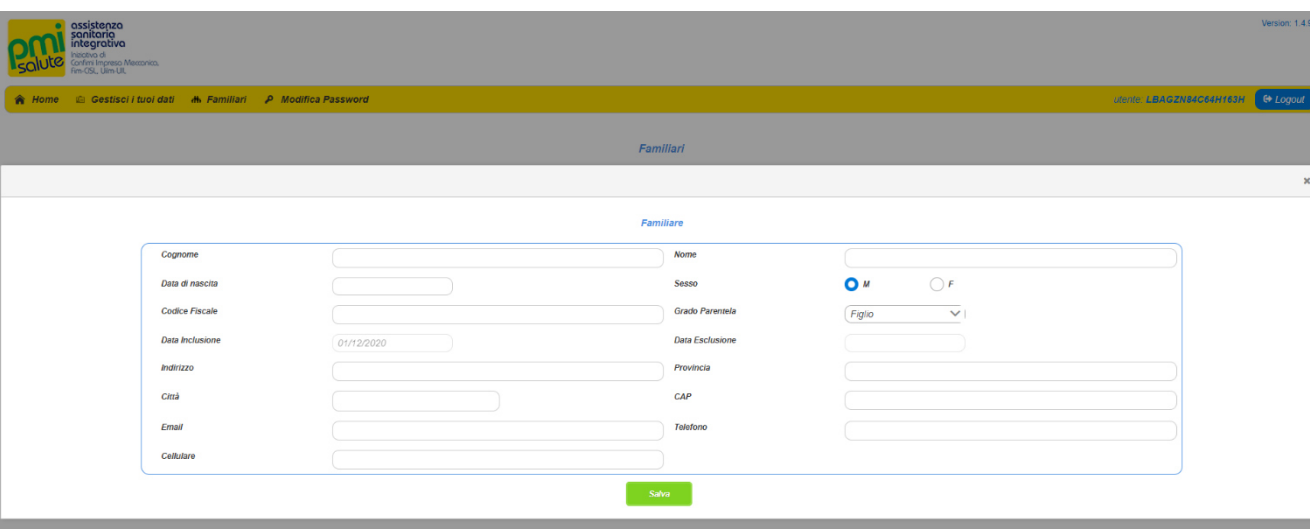
Cliccando su **"Gestisci i tuoi dati"** apparirà una maschera con i propri dati personali; sarà possibile correggerli in caso di errori, premendo il tasto **"Salva"** alla fine dell'operazione. Gli unici dati non modificabili sono la propria data di nascita e la data di inclusione.

3.4 FAMILIARI

Alla voce **"Familiari"**, invece, sarà possibile gestire i dati del proprio nucleo fiscalmente a carico iscritto a PMI Salute; sarà possibile anche effettuare l'inserimento *ex novo* di un familiare, cliccando su **"Aggiungi Familiare"**.



Apparirà la seguente schermata



Una volta inseriti i dati personale del familiare (la data di inclusione è l'unico campo non modificabile e indicato automaticamente dal sistema), cliccare su **"Salva"** per rendere l'inserimento effettivo.

3.5 MODIFICA PASSWORD

Cliccare su **"Modifica Password"** qualora si intendesse modificare la propria chiave di accesso. Per finalizzare l'operazione, premere su **"Cambia"**.

Cambio password

Nuova Password	
Ripeti Password	

Cambia

Per uscire dalla piattaforma, effettuare il **"Logout"**.


**assistenza
sanitaria
integrativa**
Iniziativa di
Confimi Impresa Meccanica,
Fim-Cisl, Uilim-Uil

Version: 1.4.9

[Home](#)
[Gestisci i tuoi dati](#)
[Familiari](#)
[Modifica Password](#)

 LOGIN: LBAGZNMCS4H1E3H **Logout**

Familiari

Nominativo	Codice Fiscale	Grado di Parentela
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		

Aggiungi Familiare

4. APP PMI SALUTE

4.1 SCARICARE L'APP

Scaricando l'app gratuita **Citrus PMI Salute** di Intesa Sanpaolo RBM Salute dedicata agli assicurati PMI Salute è possibile visualizzare lo stato delle proprie richieste di rimborso e dei propri appuntamenti; direttamente dall'app sarà possibile inoltrare pratiche e chiedere autorizzazioni per le prestazioni effettuate presso il Network convenzionato. L'APP è disponibile su Apple Store e Google Play.



5. PIANO SANITARIO 2020-2021

5.1 CHE COSA È ASSICURATO

- ✓ Rimborsamento delle spese mediche in caso di ricovero con o senza intervento, day hospital, intervento ambulatoriale, parto e aborto
- ✓ Trapianti
- ✓ Retta di degenza dell'accompagnatore
- ✓ Trasporto sanitario
- ✓ Indennità sostitutiva ricovero con o senza intervento per ciascun giorno di ricovero
- ✓ Neonati: rimborso delle spese per cure e interventi chirurgici conseguenti a malformazioni e difetti fisici
- ✓ Alta specializzazione: rimborso spese per un elenco di prestazioni di alta diagnostica, terapie e cure
- ✓ Visite specialistiche
- ✓ Trattamenti riabilitativi per infortunio
- ✓ Check up
- ✓ LTC – Non autosufficienza
- ✓ Prestazioni odontoiatriche: cure dentarie, visite odontoiatriche e/o sedute di igiene orale, cure ortodontiche e apparecchi ortodontici, prestazioni odontoiatriche d'urgenza, visite pedodontiche e/o ablazioni del tartaro, sigillatura denti figli minorenni, cure ortodontiche e apparecchi ortodontici per figli minorenni, grandi interventi chirurgici odontoiatrici
- ✓ ComfortSalute®: servizio di consulenza medica, informazioni sanitarie e ricerca degli istituti di cura, invio di un medico generico a domicilio o di ambulanza, trasferimento sanitario e rientro sanitario (anche all'estero), assistenza infermieristica domiciliare, invio medicinali urgenti al domicilio, prolungamento di soggiorno all'estero, rientro anticipato dall'estero, rientro degli altri assicurati, invio di un infermiere per assistenza di un familiare non autosufficiente, assistenza di un interprete all'estero, viaggio di un familiare all'estero e spese di soggiorno, accompagnamento di minori, collaboratrice familiare, consulenza pediatrica, second opinion, consegna esiti al domicilio, card elettronica, servizio "Segui la tua pratica", consultazione online home insurance.

5.2 LE NOVITÀ DEL NUOVO PIANO SANITARIO

- ✓ **LENTI E OCCHIALI:** rimborso delle spese per acquistare lenti per occhiali, montature, lenti a contatto a seguito di modifica del visus. Fruibile solo in network presso 300 centri convenzionati Salmoiraghi e Viganò (con diritto, in caso di assenza nel territorio della propria provincia, ad un Voucher di analogo valore economico) che preveda, una tantum ogni 3 anni:
 - 1 visita oculistica/ortottica
 - fornitura di 1 paio di occhiali (lenti e montatura garantita e certificata Luxottica)

Massimale previsto: € 150,00/nucleo + contributo aggiuntivo € 75,00 per rottura lenti e € 55,00 per furto/smarrimento occhiali o rottura montatura oggetto di indennizzo della copertura.

- ✓ **AREA ODONTOIATRICA:** Grandi interventi chirurgici odontoiatrici (sia in regime di ricovero sia ambulatoriale).

Limite annuo aumentato a € 5.500,00/nucleo

Implantologia indipendente / autonoma / a sé stante (stand alone) – compresa manutenzione impianti e sostituzione corone (limite annuo € 1.100 in convenzione e € 300 in strutture non convenzionate) – cure odontoiatriche, terapie conservative, protesi dentarie, terapie canalari, trattamento topico con fluoruri, chirurgia odontoiATRICA (esclusi i grandi interventi), gnatologia – visite odontoiatriche e/o sedute di igiene orale (anche non propedeutiche alle cure o alle terapie stesse, nonché all'applicazione delle protesi o alle prestazioni ortodontiche – prestazioni odontoiatriche d'urgenza – visite pedodontiche e/o ablazioni del tartaro – sigillatura denti figli minorenni, cure ortodontiche e apparecchi ortodontici per figli minorenni.

Per tutte queste garanzie il limite annuo è stato aumentato a € 1.500,00/nucleo

Cure ortodontiche per adulti, apparecchi ortodontici per adulti ed accertamenti diagnostici odontoiatrici: **esclusivamente per la presente garanzia il massimale indicato si intende elevato a € 5.000,00** nel solo caso di utilizzo di strutture sanitarie e medici convenzionati con il Network Previmedical.

Cure ortodontiche e apparecchi ortodontici per figli minorenni: limite annuo: € 300,00/figli minorenni appartenenti al nucleo familiare. Nel caso di utilizzo di strutture sanitarie non convenzionate: sottomassimale annuo di: € 100,00/figli minorenni appartenenti al nucleo familiare.

5.3 TRUCK TOUR DELLA PREVENZIONE

Da attivare nei distretti territoriali a maggior densità di aziende associate a PMI Salute; permetterà agli Assicurati di effettuare, direttamente in Azienda, check up completi come: screening dermatologico, cardiologico, oculistico, dell'udito.

5.4 DOCUMENTAZIONE COMPLETA PIANO SANITARIO

I punti relativi al paragrafo 5 del presente manuale (Piano Sanitario 2020-2021), rappresentano una sintesi della relativa offerta di prestazioni.

Per i dettagli e le condizioni consultare la documentazione completa disponibile sul sito www.pmisalute.it o chiedere informazioni per e-mail o al numero verde.

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE PER I LAVORATORI BENEFICIARI DI PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO IN CASO DI SOSPENSIONE E/O RIDUZIONE DELL'ATTIVITÀ PRODUTTIVA E DI INDENNITÀ DI MANCATO AVVIO: CHIARIMENTI INPS SULLA MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA TELEMATICA

Con la circolare 22/3/2019, n. 45, l'INPS ha fornito indicazioni relative alle modalità di presentazione della domanda di Assegno per il nucleo familiare (ANF) per i lavoratori dipendenti di aziende attive del settore privato non agricolo (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2019), che, dall'1 aprile 2019, devono essere inoltrate dagli interessati (non più al datore di lavoro con il modello "ANF/DIP" - cod. SR16 -, ma) direttamente all'INPS, solo in modalità telematica tramite la procedura "ANF DIP".

«In relazione alle richieste di chiarimenti pervenute, volte alla corretta gestione dei pagamenti diretti degli ANF per i periodi in cui sono riconosciute prestazioni sostitutive della retribuzione derivanti da sospensione o riduzione dell'attività lavorativa o per i percettori di indennità specifiche per settori produttivi - quali cassa integrazione salariale ordinaria (CIGO), straordinaria (CIGS) e in deroga (CIGD), assegno ordinario (ASO), cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA), indennità di mancato avviamento al lavoro (IMA) ^() -», con il messaggio 25/2/2021, n. 833, l'INPS ha richiamato «le disposizioni normative e procedurali introdotte per le domande di "ANF DIP" lavoratori dipendenti, necessarie per la definizione del diritto e della misura della prestazione familiare.», e quindi precisato quanto segue.*

Presentazione domanda

La procedura "ANF DIP" permette il calcolo degli importi giornalieri e mensili teoricamente spettanti al richiedente in riferimento alla tipologia, al numero dei componenti e al reddito complessivo del nucleo familiare nel periodo di riferimento per la prestazione richiesta, evitando la duplicazione dei pagamenti facenti capo a componenti di uno stesso nucleo familiare.

L'esito della domanda presentata e gli importi giornalieri e mensili massimi spettanti, a conclusione del procedimento istruttorio, sono visibili al cittadino accedendo con le proprie credenziali alla specifica sezione "Consultazione domanda", disponibile nell'area riservata del portale istituzionale www.inps.it. Al cittadino richiedente viene inviato un provvedimento formale solo in caso di reiezione della domanda.

L'esito è visibile, con le medesime modalità, anche ai Patronati che, su delega del cittadino richiedente, hanno provveduto a inviare le domande di ANF all'INPS.

^(*) L'IMA è un trattamento di sostegno del reddito a favore dei lavoratori del settore portuale addetti alle prestazioni di lavoro temporaneo.

La procedura “ANF DIP” dovrà essere seguita anche nei casi di pagamento diretto della prestazione familiare da parte dell’INPS per i soggetti percettori di trattamenti di CIGO, CIGS, CIGD, ASO, CISOA (impiegati) e IMA. Ogni lavoratore interessato, pertanto, ove non vi abbia già provveduto, deve inviare tramite l’apposita procedura la richiesta di “ANF DIP” annuale per il periodo che, attualmente, va dall’1 luglio 2020 al 30 giugno 2021 e, analogamente, per i periodi precedenti o successivi.

È altresì necessario presentare, precedentemente all’istanza di “ANF DIP”, la domanda di “Autorizzazione ANF” nei casi previsti, «quali ad esempio per i nuclei monoparentali, nei casi di separazione/divorzio o per la maggiorazione dell’ANF nei casi di presenza di componenti inabili nel nucleo familiare, al fine di definire il diritto a maggiorazione della prestazione familiare.»

Richiesta pagamento diretto su CIGO, CIGS, CIGD, ASO, CISOA e IMA
--

L’importo teoricamente spettante calcolato dall’INPS dovrà essere riparametrato dal datore di lavoro nei modelli “SR41” o “SR43” semplificati, in base alle ore/giornate di trattamento richieste e in pagamento e non dovrà mai superare quello reso nella procedura “ANF DIP”.

Modalità operative

L’importo da erogare a titolo di ANF per un dato lavoratore dovrà essere indicato nell’apposito campo dei modelli “SR41” e “SR43” semplificati, con le consuete modalità.

La verifica della coerenza di detto importo con l’esito della elaborazione della domanda “ANF DIP” del lavoratore sarà eseguita in automatico, per quanto riguarda i modelli SR41, e a cura degli operatori, con riferimento ai modelli SR43, prima del pagamento degli importi indicati nei citati modelli.

Se viene riscontrata una incoerenza (per es., nel confronto con l’importo autorizzato o eventualmente già corrisposto per la stessa mensilità) la richiesta di pagamento sarà sottoposta a verifica a cura dell’operatore della Struttura territoriale competente, che potrebbe valutare di procedere con il pagamento della prestazione escludendo il pagamento dell’importo a titolo di ANF.

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

Il d.l. 14/8/2020, n. 104 - convertito, con modificazioni, dalla legge 13/10/2020, n. 126 - ha previsto **l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per le assunzioni a tempo:**

- 1) **indeterminato, o per le trasformazioni del contratto a termine**, con esclusione dei contratti di apprendistato e di lavoro domestico (art. 6 ^(*));
- 2) **determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali**, limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino a un massimo di tre mesi (art. 7 ^(**));

effettuate a decorrere dal 15 agosto 2020 e fino al 31 dicembre 2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020).

L'esonero è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un **importo massimo di 8.060,00 euro** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per un massimo di **sei mensilità** a partire dalla data di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato e, per i rapporti a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, per la durata del rapporto, fino a un massimo di tre mensilità.

Di conseguenza l'INPS:

- con la circolare 24/11/2020, n. 133 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 49/2020, pagine 37-49), ha fornito le prime istruzioni e indicazioni operative per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'applicazione delle predette misure; in particolare, ai fini della fruizione dell'esonero mediante conguaglio, ha previsto l'esposizione dell'importo corrente del beneficio spettante a partire dal flusso Uniemens di competenza novembre 2020 e **l'esposizione - con il codice "L537" - dell'importo arretrato dell'esonero, riferito alle tre mensilità pregresse comprese tra agosto 2020 e ottobre 2020**, esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza novembre e dicembre 2020, nonché gennaio 2021;
- considerate le numerose richieste pervenute, con il messaggio 25/2/2021, n. 832, ha comunicato che **«è stata ulteriormente ampliata la validità del codice causale "L537", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato art. 6 d.l. 104/2020", prevedendo la possibilità di esporre come importo arretrato dell'incentivo IREC anche l'importo dell'esonero relativo alla mensilità di novembre e dicembre 2020»**.

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

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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