

NOTIZIARIO N. 16 - 16 APRILE 2021

AFFARI GENERALI

-  **CORONAVIRUS, PROTOCOLLO INAIL CONTENENTE LE INDICAZIONI PER LA VACCINAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO E INDICAZIONI CIRCA LA RIAMMISSIONE IN SERVIZIO DOPO ASSENZA PER MALATTIA COVID-19.** pag. 3

FORMAZIONE



- ◆ Formazione dei lavoratori e neo assunti ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011: basso rischio. pag. 21
- ◆ Formazione dei lavoratori e neo assunti ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011: medio rischio. pag. 22
- ◆ Formazione dei lavoratori e neo assunti ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011: alto rischio. pag. 23
- ◆ Aggiornamento R.L.S (Aziende fino a 50 dipendenti). pag. 24
- ◆ Aggiornamento R.L.S (Aziende con più di 50 dipendenti). pag. 25
- ◆ Postura, movimento, ergonomia e benessere in smart working. pag. 26
- ◆ R.S.P.P. - modulo C. pag. 27
- ◆ Scheda di iscrizione. pag. 28

SINDACALE E PREVIDENZIALE

- ◆ Giovani con meno di 36 anni al primo rapporto a tempo indeterminato e esonero contributivo triennale (non ancora efficace) per l'assunzione/trasformazione del contratto a termine nel biennio 2021-2022: "prime indicazioni operative" INPS. pag. 30
- ◆ Nuova modalità di invio - tramite "Uniemens-Cig" - dei flussi di pagamento diretto dei trattamenti di integrazione salariale connessi alla pandemia da COVID-19: istruzioni INPS. pag. 45
- ◆ Divieto di corresponsione della retribuzione/del compenso in contanti: non applicabile il "cumulo giuridico" (ex art. 8 della legge n. 689/1981) nei casi di mancato pagamento con strumenti tracciabili. pag. 57
- ◆ Attività didattica in presenza sospesa, infezione da COVID-19 o quarantena del figlio e congedo indennizzato (al 50% della retribuzione) spettante ai genitori: istruzioni INPS. pag. 60
- ◆ Tfr: indice di rivalutazione di marzo 2021. pag. 75

**CORONAVIRUS, PROTOCOLLO INAIL CONTENENTE LE INDICAZIONI PER LA VACCINAZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO E INDICAZIONI CIRCA LA RIAMMISSIONE IN SERVIZIO DOPO ASSENZA
PER MALATTIA COVID-19**

A seguito della sottoscrizione del “Protocollo Nazionale relativo alla realizzazione di piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/ Covid-19 nei luoghi di lavoro” (Confimi Romagna news n° 15 del 09/04/2021) sono state emanate da INAIL le linee guida **“Indicazioni ad interim per la Vaccinazione anti SARS-CoV-2/COVID-19 nei luoghi di lavoro”**.

Tali linee guida sono state fatte proprie dal Governo Draghi nonchè approvate dalla Conferenza Stato Regioni e delle Province Autonome, costituiscono parte integrante del Protocollo citato e rappresentano le linee guida da seguire in materia di vaccinazione in Azienda.

Si segnala inoltre che in data 12/04/2021 è stata emanata da parte del Ministero della Salute una Circolare che recepisce quanto stabilito nell'aggiornamento del Protocollo condiviso delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro (Confimi Romagna news n° 15 del 09/04/2021) relativamente alle **“Indicazioni per la riammissione in servizio dei lavoratori dopo assenza per malattia Covid-19.”**

Tale circolare chiarisce i comportamenti utili per la ripresa del lavoro a garanzia e sicurezza del lavoratore ed a tutela dell' Azienda.

ALLEGATO I : LINEE GUIDA INAIL "Indicazioni ad interim per la Vaccinazione anti SARS-CoV-2/COVID-19 nei luoghi di lavoro

ALLEGATO II: CIRCOLARE DEL MINISTERO DELLA SALUTE N° 0015127 DEL 12/04/2021 “Indicazioni per la riammissione in servizio dei lavoratori dopo assenza per malattia Covid-19 correlata”

Dott. Federico Marangoni

 0544/280214 (diretto)

 347/0972662

 marangoni@confimiromagna.it

INDICAZIONI AD *INTERIM* PER LA VACCINAZIONE ANTI-SARS-COV-2/COVID-19 NEI LUOGHI DI LAVORO

8 Aprile 2021

Indicazioni *ad interim* per la vaccinazione anti-SARS-CoV-2/COVID-19 nei luoghi di lavoro

8 Aprile 2021

Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome

Fabio Aimar, Michele Mongillo, Kyriakoula Petropulacos, Francesca Russo

Inail

Fabio Boccuni, Diana Gagliardi, Sergio Iavicoli, Benedetta Persechino

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Pasqualino Albi, Elisabetta Cesqui, Romolo De Camillis

Ministero della Salute

Tiziana Coccoluto, Maria Giuseppina Lecce, Pasqualino Rossi, Andrea Siddu

Struttura di supporto alle attività del Commissario straordinario per emergenza COVID-19 e per l'esecuzione della campagna vaccinale nazionale

Giuseppe Algieri

PREMESSA

Il presente documento tecnico intende fornire indicazioni per la vaccinazione anti-SARS-CoV-2/COVID-19 nei luoghi di lavoro, in coerenza con il “Piano strategico nazionale dei vaccini per la prevenzione delle infezioni da SARS-CoV-2” e le “Raccomandazioni ad interim sui gruppi target della vaccinazione anti-SARS-CoV-2/COVID-19” di cui al decreto del Ministero della Salute del 12 marzo 2021.

Le aziende, singolarmente o in gruppi organizzati, per il tramite delle Associazioni di categoria di riferimento, possono attivare punti vaccinali territoriali anti-SARS-CoV-2/COVID-19 destinati alla vaccinazione delle lavoratrici e dei lavoratori, anche con il coinvolgimento dei medici competenti.

La vaccinazione anti-SARS-CoV-2/COVID-19 effettuata nell’ambiente di lavoro, anche se affidata al medico competente (ove presente/disponibile) o ad altri sanitari convenzionati con il Datore di Lavoro, rappresenta un’iniziativa di sanità pubblica, finalizzata alla tutela della salute della collettività e non attiene strettamente alla prevenzione nei luoghi di lavoro. Pertanto la responsabilità generale e la supervisione dell’intero processo rimane in capo al Servizio Sanitario Regionale, per il tramite dell’Azienda Sanitaria di riferimento.

Nell’implementazione delle presenti indicazioni e nello spirito di supporto all’iniziativa, le singole Regioni e Province Autonome terranno in considerazione le specificità del tessuto produttivo.

Fermo restando che la fornitura dei vaccini è a carico della Struttura di supporto al Commissario straordinario per l’emergenza COVID-19 per il tramite dei Servizi Sanitari Regionali competenti, la realizzazione dei punti vaccinali territoriali nei luoghi di lavoro e relativi oneri è a carico delle aziende promotrici dei punti vaccinali stessi.

L’istituzione di tali punti vaccinali dovrà garantire tutti i requisiti di efficacia, efficienza e sicurezza previsti per tutti i cittadini in ogni contesto della campagna vaccinale.

Ai fini della istituzione dei punti vaccinali territoriali e della realizzazione della campagna vaccinale nei luoghi di lavoro, costituiscono presupposti imprescindibili:

- 1. la disponibilità di vaccini**
- 2. la disponibilità dell’azienda**
- 3. la presenza / disponibilità del medico competente o di personale sanitario come di seguito specificato**
- 4. la sussistenza delle condizioni di sicurezza per la somministrazione di vaccini**
- 5. l’adesione volontaria ed informata da parte delle lavoratrici e dei lavoratori**
- 6. la tutela della privacy e la prevenzione di ogni forma di discriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori**

Fermi restando i principi in materia di non discriminazione e di tutela della riservatezza delle lavoratrici e dei lavoratori l’attività vaccinale potrà essere condotta anche con personale sanitario adeguatamente formato afferente ad altre strutture sanitarie o libero professionisti, individuato dal Datore di Lavoro anche in coordinamento con le Associazioni di categoria di riferimento.

Si precisa che la vaccinazione in azienda rappresenta un’opportunità aggiuntiva rispetto alle modalità ordinarie dell’offerta vaccinale che sono e saranno sempre garantite, nel rispetto delle tempistiche dettate dal piano nazionale di vaccinazione, qualora il lavoratore non intenda aderire alla vaccinazione in azienda.

Infine, coerentemente con la necessità di favorire l'accelerazione della campagna di vaccinazione di massa e garantire tempestività, efficacia e livello di adesione, gli spazi destinati all'attività di vaccinazione in azienda, anche appositamente allestiti presso punti vaccinali territoriali approntati dalle Associazioni di categoria di riferimento, potranno essere utilizzati per la vaccinazione di lavoratrici e lavoratori appartenenti anche ad altre aziende (es. coloro che prestano stabilmente servizio per l'azienda utilizzatrice; lavoratrici e lavoratori di altre aziende del medesimo territorio, etc.). A tal proposito si precisa che il piano nazionale, declinato in fasce di popolazione prioritarie per patologie o per età, prevede che la vaccinazione in azienda possa procedere indipendentemente dall'età dei lavoratori, a patto che vi sia disponibilità di vaccini.

ORGANIZZAZIONE ATTIVITÀ

Adesione

L'azienda o l'Associazione di categoria di riferimento che intende aderire all'iniziativa ne dà comunicazione all'Azienda Sanitaria di riferimento, secondo modalità da disciplinare a livello della Regione o Provincia Autonoma, la quale, verificata la disponibilità dei vaccini e la sussistenza dei requisiti necessari per l'avvio dell'attività, concorda le modalità di ritiro dei vaccini a cura del medico competente o del personale sanitario individuato dal datore di lavoro. Chi ritirerà il vaccino dovrà garantirne la corretta gestione con particolare riferimento al mantenimento della catena del freddo.

Requisiti preliminari

Per l'avvio dell'attività, è necessario che l'azienda sia in possesso dei seguenti requisiti:

- popolazione lavorativa sufficientemente numerosa. Per favorire anche i datori di lavoro con poche lavoratrici e lavoratori o altre forme di attività, sono possibili modalità organizzative anche promosse da Associazioni di categoria, o nell'ambito della bilateralità, destinate a coinvolgere lavoratrici e lavoratori di più imprese;
- sede nel territorio dell'Azienda Sanitaria che fornisce i vaccini. Resta inteso che la lavoratrice/il lavoratore può aderire alla vaccinazione indipendentemente dalla propria residenza, che può essere anche fuori Regione, così come può decidere di essere vaccinato nei punti vaccinali delle Aziende Sanitarie;
- struttura organizzativa e risorse strumentali e di personale adeguate al volume di attività previsto, in grado di garantire il regolare svolgimento dell'attività ed evitare gli assembramenti;
- dotazione informatica idonea a garantire la corretta e tempestiva registrazione delle vaccinazioni;
- ambienti idonei per l'attività, commisurati al volume di vaccinazioni da eseguire, sia per le fasi preparatorie (accettazione), sia per la vera e propria seduta vaccinale (ambulatorio/infermeria), sia per le fasi successive (osservazione post-vaccinazione). Resta inteso che gli ambienti dedicati all'attività, purché adeguatamente attrezzati, possono essere interni, esterni o mobili, in considerazione di specifiche esigenze di natura organizzativa. L'idoneità degli ambienti destinati all'attività è valutata da parte dell'Azienda Sanitaria che fornisce il vaccino.

Equipaggiamento minimo per la vaccinazione in azienda

La vaccinazione in azienda deve prevedere la presenza dei materiali, delle attrezzature e dei farmaci necessari allo svolgimento in sicurezza delle attività ed al volume delle medesime.

Il medico competente o il personale sanitario opportunamente individuato redige l'elenco di quanto necessario nel rispetto delle norme di buona pratica vaccinale e delle indicazioni provenienti dal percorso formativo obbligatorio previsto, anche per garantire un idoneo intervento in caso si manifestino reazioni avverse a breve termine. Il datore di lavoro o l'Associazione di categoria di riferimento garantisce l'approvvigionamento a proprio carico di quanto ritenuto necessario dal personale sanitario individuato.

Devono inoltre essere presenti idonei strumenti informatici che permettano la registrazione dell'avvenuta inoculazione del vaccino secondo le modalità fissate a livello regionale.

Formazione e informazione

Si rende disponibile, da parte del Servizio Sanitario Regionale, l'accesso a specifici materiali formativi/informativi predisposti a livello nazionale e regionale.

In particolare, il personale coinvolto nelle operazioni di vaccinazione effettuerà il corso FAD EDUISS "Campagna vaccinale Covid-19: la somministrazione in sicurezza del vaccino anti SARS-CoV- 2/Covid-19", che verrà integrato con uno specifico modulo per la vaccinazione nei luoghi di lavoro a cura di INAIL in collaborazione con ISS.

Organizzazione della seduta vaccinale

L'adesione da parte della lavoratrice / del lavoratore è volontaria ed è raccolta a cura del medico competente, o del personale sanitario opportunamente individuato, che potrà valutare preliminarmente specifiche condizioni di salute, nel rispetto della privacy, che indirizzino la vaccinazione in contesti sanitari specifici della Azienda Sanitaria di riferimento, che ne assicura la necessaria presa in carico.

L'Azienda Sanitaria di riferimento può valutare di suddividere il totale del vaccino richiesto in più consegne in base alla disponibilità delle dosi previste per la campagna di vaccinazione ordinaria.

In ogni caso, il vaccino fornito deve essere somministrato tempestivamente senza possibilità di accantonamento presso le strutture aziendali, fatte salve specifiche e motivate deroghe autorizzate dall'Azienda Sanitaria di riferimento, ove ricorrano le condizioni della corretta conservazione.

La campagna di vaccinazione negli ambienti di lavoro deve avvenire secondo modalità che garantiscano:

- pianificazione dell'attività con adeguato anticipo, in considerazione della complessità organizzativa;
- rispetto delle misure di prevenzione anti-contagio;
- adeguata informazione ai soggetti destinatari delle vaccinazioni (datori di lavoro, lavoratrici e lavoratori) circa le modalità organizzative e, più specificamente, sulla somministrazione del vaccino previsto;
- accettazione delle lavoratrici e dei lavoratori aderenti assicurata da personale incaricato (interno/esterno);

- rispetto della modulistica predisposta a livello nazionale relativa a scheda anamnestica e consenso informato;
- rispetto delle indicazioni tecniche e delle buone pratiche relative a conservazione, preparazione e somministrazione del vaccino;
- programmazione e preparazione alla gestione di eventuali eventi avversi, anche in coerenza con i piani di gestione delle emergenze nei luoghi di lavoro;
- rispetto delle indicazioni regionali per l'alimentazione dei flussi informativi.

Gestione del consenso

Il medico vaccinatore informa il soggetto in merito alla vaccinazione, illustra i contenuti dell'informativa ministeriale e acquisisce il valido consenso alla vaccinazione, utilizzando la modulistica unificata predisposta a livello nazionale.

Registrazione della vaccinazione

La registrazione della vaccinazione deve essere effettuata subito dopo la somministrazione, direttamente nel luogo di vaccinazione, durante il periodo di osservazione post vaccinazione. La registrazione deve essere effettuata secondo le modalità previste nella Regione/Provincia Autonoma di riferimento.

Per la registrazione di una eventuale reazione avversa si dovranno utilizzare le modalità di segnalazione previste dalla Regione/Provincia Autonoma di riferimento, nel rispetto della normativa vigente.

Osservazione post vaccinazione

Si evidenzia che dopo l'esecuzione delle vaccinazioni il personale vaccinatore deve invitare il vaccinato a sostare per almeno 15 minuti negli spazi della sede vaccinale, allo scopo di intervenire immediatamente nel caso di reazioni avverse a rapida insorgenza, ed è quindi necessaria la previsione di risorse adeguate alla gestione delle stesse. Si raccomanda in ogni caso che eventuali soggetti a rischio siano indirizzati all'Azienda Sanitaria di riferimento ai fini della vaccinazione in ambiente protetto.

Programmazione della seconda dose

L'azienda assicurerà la programmazione della somministrazione della seconda dose del vaccino ove prevista secondo le modalità e tempistiche previste per ciascun vaccino. I vaccini non sono intercambiabili e la seconda dose, deve essere effettuata con lo stesso vaccino utilizzato per la prima dose. Anche l'intervallo tra prima e seconda dose deve rispettare quanto previsto per lo specifico vaccino.

Le persone che hanno manifestato una reazione grave alla prima dose, NON devono sottoporsi alla seconda dose in ambito lavorativo e devono essere inviate alla competente Azienda sanitaria di riferimento per le necessarie valutazioni. Le persone che hanno manifestato una reazione locale a insorgenza ritardata (ad es. eritema, indurimento, prurito) intorno all'area del sito di iniezione dopo la prima dose POSSONO ricevere la seconda dose in ambito lavorativo, preferibilmente nel braccio controlaterale a quello utilizzato per la prima.

In coerenza con la Circolare del 3 marzo 2021 del Ministero della Salute, è possibile considerare la somministrazione di un'unica dose di vaccino anti-SARS-CoV-2/COVID-19 nei soggetti con pregressa infezione da SARS-CoV-2 (decorsa in maniera sintomatica

o asintomatica), purché la vaccinazione venga eseguita ad almeno 3 mesi di distanza dalla documentata infezione e, preferibilmente, entro i 6 mesi dalla stessa.

Monitoraggio e controllo

Trattandosi di un'iniziativa a tutela della salute pubblica, l'intero processo è sotto la supervisione dell'Azienda Sanitaria di riferimento, che per il tramite del Dipartimento di Prevenzione, può effettuare controlli sullo stato dei luoghi, sui requisiti essenziali e sulla correttezza delle procedure adottate per l'effettuazione dell'attività.

Anche le aziende e le Associazioni di categoria di riferimento promuovono l'adozione di comportamenti corretti e aderenti alle modalità organizzative previste dal presente documento.

Oneri

Tutti gli oneri sono a carico del Datore di lavoro o delle Associazioni di categoria di riferimento, ad eccezione dei vaccini, dei dispositivi per la somministrazione (siringhe/ aghi), della messa a disposizione degli strumenti formativi previsti e degli strumenti per la registrazione dell'attività vaccinale.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Decreti Ministeriali

- Decreto 2 gennaio 2021 - Adozione Piano strategico per la vaccinazione anti-SARS-CoV-2/COVID-19
- Decreto 12 marzo 2021 - Approvazione del Piano strategico nazionale dei vaccini per la prevenzione delle infezioni da SARS-CoV-2 costituito dal documento recante "Elementi di preparazione della strategia vaccinale", di cui al decreto 2 gennaio 2021 nonché dal documento recante "Raccomandazioni ad interim sui gruppi target della vaccinazione anti SARS-CoV-2/COVID-19" del 10 marzo 2021 (pubblicato in G.U. 24 marzo 2021)

Ordinanze del Commissario Straordinario per l'emergenza Covid-19

- Ordinanza 9 febbraio 2021 - Disposizioni per l'attuazione del Piano strategico dei vaccini per la prevenzione delle infezioni da SARS-CoV-2 (Ordinanza n. 2/2021)
- Ordinanza 29 marzo 2021 - Disposizioni per la vaccinazione in luogo diverso dalla residenza (Ordinanza n. 3/2021)

Circolari Ministeriali

- Circolare 24 dicembre 2020 - Raccomandazioni per l'organizzazione della campagna vaccinale contro SARS-CoV-2/COVID-19 e procedure di vaccinazione
- Circolare 14 gennaio 2021 - Aggiornamento vaccini disponibili contro SARS-CoV-2/COVID-19 per la FASE 1 e aggiornamento del consenso informato
- Circolare 9 febbraio 2021 - Aggiornamento vaccini disponibili contro SARS-CoV-2/COVID-19 e chiarimenti sul consenso informato
- Circolare 22 febbraio 2021 - Aggiornamento sulle modalità d'uso del vaccino COVID-19 Vaccine AstraZeneca e delle raccomandazioni ad interim sui gruppi target della vaccinazione anti-SARS-CoV-2/COVID-19
- Circolare 3 marzo 2021 - Vaccinazione dei soggetti che hanno avuto un'infezione da SARS-CoV-2
- Circolare 8 marzo 2021 - Utilizzo del vaccino Covid-19 Vaccine AstraZeneca nei soggetti di età superiore ai 65 anni
- Circolare 15 marzo 2021 - Trasmissione Rapporto ISS COVID-19 n. 4/2021 "Indicazioni ad interim sulle misure di prevenzione e controllo delle infezioni da SARS-CoV-2 in tema di varianti e vaccinazione anti-COVID-19"
- Circolare 19 marzo 2021 - Trasmissione nota AIFA sul parere di sospensione e revoca del divieto d'uso del vaccino Covid-19 AstraZeneca
- Circolare 25 marzo 2021 - Aggiornamento modulo consenso e strumenti operativi campagna vaccinale anti-SARS-CoV-2/COVID-19
- Circolare 28 marzo 2021 - Modulo consenso campagna vaccinale anti-SARS-CoV-2/COVID-19. Aggiornamento

Allegato 1 Aggiornato al 27/03/2021

N.B.: Al modulo di consenso presentato di seguito va allegata la nota informativa specifica per il tipo di vaccino che verrà somministrato facendo riferimento alla versione più aggiornata resa disponibile dal Ministero della Salute.

**VACCINAZIONE ANTI-COVID19
MODULO DI CONSENSO**

Nome e Cognome:	
Data di nascita:	Luogo di nascita:
Residenza:	Telefono:
Tessera sanitaria (se disponibile): N.	

Ho letto, mi è stata illustrata in una lingua nota ed ho del tutto compreso la Nota Informativa redatta dalla Agenzia Italiana del Farmaco (AIFA) del vaccino:

“ _____ ”

Ho riferito al Medico le patologie, attuali e/o pregresse, e le terapie in corso di esecuzione. Ho avuto la possibilità di porre domande in merito al vaccino e al mio stato di salute ottenendo risposte esaurienti e da me comprese.

Sono stato correttamente informato con parole a me chiare. Ho compreso i benefici ed i rischi della vaccinazione, le modalità e le alternative terapeutiche, nonché le conseguenze di un eventuale rifiuto o di una rinuncia al completamento della vaccinazione con la seconda dose, se prevista.

Sono consapevole che qualora si verificasse qualsiasi effetto collaterale sarà mia responsabilità informare immediatamente il mio Medico curante e seguirne le indicazioni.

Accetto di rimanere nella sala d’aspetto per almeno 15 minuti dalla somministrazione del vaccino per assicurarsi che non si verifichino reazioni avverse immediate.

Acconsento ed autorizzo la somministrazione del vaccino “ _____ ”.

Data e Luogo _____

Firma della Persona che riceve il vaccino o del suo Rappresentante legale

Rifiuto la somministrazione del vaccino “ _____ ”.

Data e Luogo _____

Firma della Persona che rifiuta il vaccino o del suo Rappresentante legale

Professionisti Sanitari dell'equipe vaccinale

1. Nome e Cognome (Medico) _____

Confermo che il Vaccinando ha espresso il suo consenso alla Vaccinazione, dopo essere stato adeguatamente informato.

Firma _____

2. Nome e Cognome (Medico o altro Professionista Sanitario)

Ruolo _____

Confermo che il Vaccinando ha espresso il suo consenso alla vaccinazione, dopo essere stato adeguatamente informato.

Firma _____

La presenza del secondo Professionista Sanitario non è indispensabile in caso di Vaccinazione in ambulatorio o altro contesto ove operi un Singolo Medico, al domicilio della Persona Vaccinanda o in stato di criticità logistico-organizzativa.

Allegato 2

VACCINAZIONE ANTI-SARS-CoV2/COVID-19 ELENCO QUESITI PER MODULO STANDARD DI TRIAGE PREVACCINALE

Risposte possibili: si-no-non so

- Attualmente è malato?
- Ha febbre?
- Soffre di allergie al lattice, a qualche cibo, a farmaci o ai componenti del vaccino? Se sì specificare:
- Ha mai avuto una reazione grave dopo aver ricevuto un vaccino?
- Soffre di malattie cardiache o polmonari, asma, malattie renali, diabete, anemia o altre malattie del sangue?
- Si trova in una condizione di compromissione del sistema immunitario? (Esempio: cancro, leucemia, linfoma, HIV/AIDS, trapianto)?
- Negli ultimi 3 mesi, ha assunto farmaci che indeboliscono il sistema immunitario (esempio: cortisone, prednisone o altri steroidi) o farmaci antitumorali, oppure ha subito trattamenti con radiazioni?
- Durante lo scorso anno, ha ricevuto una trasfusione di sangue o prodotti ematici, oppure le sono stati somministrati immunoglobuline (gamma) o farmaci antivirali?
- Ha avuto attacchi di convulsioni o qualche problema al cervello o al sistema nervoso?
- Ha ricevuto vaccinazioni nelle ultime 4 settimane? Se sì, quale/i?
- Per le donne: è incinta o sta pensando di rimanere incinta nel mese successivo alla prima o alla seconda somministrazione?
- Per le donne: sta allattando?
- Sta assumendo farmaci anticoagulanti?

Se è prevista la precompilazione e/o l'acquisizione, inserire spazi per dati personali e firme.

VACCINAZIONE ANTI-SARS-CoV2/COVID-19 ELENCO QUESITI PER MODULO STANDARD DI ANAMNESI COVID-19 - CORRELATA

Risposte possibili: si-no-non so

- Nell'ultimo mese è stato in contatto con una Persona contagiata da Sars-CoV2 o affetta da COVID-19?

Manifesta uno dei seguenti sintomi:

- Tosse/raffreddore/febbre/dispnea o sintomi similinfluenzali?
- Mal di gola/perdita dell'olfatto o del gusto?
- Dolore addominale/diarrea?
- Lividi anormali o sanguinamento/arrossamento degli occhi?
- Ha fatto qualche viaggio internazionale nell'ultimo mese?

Test COVID-19:

- Nessun test COVID-19 recente
- Test COVID-19 negativo. Data:
- Test COVID-19 positivo. Data:
- In attesa di test COVID-19. Data:

Se è prevista la precompilazione e/o l'acquisizione, inserire spazi per dati personali e firme.



Ministero della Salute

DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE SANITARIA

Ufficio di Gabinetto Sede	Assessorati alla Sanità Regioni Statuto Ordinario e Speciale
Dipartimento della Protezione Civile	Assessorati alla Sanità Province Autonome Trento e Bolzano
Commissario straordinario per l'emergenza Covid-19	Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome
Ministero dell'economia e delle finanze	Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI)
Ministero dello sviluppo economico	Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria Direzione Generale dei Detenuti e del Trattamento
Ministero delle infrastrutture e mobilità sostenibili	U.S.M.A.F. – S.A.S.N. Uffici di Sanità Marittima, Aerea e di Frontiera
Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Federazione Nazionale Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri
Ministero della cultura	FNOPI Federazione Nazionale Ordini Professioni Infermieristiche
Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale	FNOPO Federazione Nazionale degli Ordini della Professione di Ostetrica
Ministero della difesa - Ispettorato Generale della Sanità Militare	FOFI Federazione Ordini Farmacisti Italiani
Ministero dell'istruzione	Federazione Nazionale Ordini dei TSRM e delle Professioni Sanitarie Tecniche, della Riabilitazione e della Prevenzione
Ministero dell'università e della ricerca	Comando Carabinieri Tutela della Salute – NAS
Ministero dell'interno	Istituto Superiore di Sanità
Ministero della giustizia	USB
Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali	CONFINDUSTRIA
Ministero della transizione ecologica	CONFCOMMERCIO – Imprese per l'Italia
Ministero del Turismo	CONFESERCENTI
Ministro per gli Affari Regionali e le Autonomie	
Federazione delle Società Medico-Scientifiche Italiane (FISM)	

Ente Nazionale per l'Aviazione Civile - ENAC	CONFARTIGIANATO
TRENITALIA	CNA
ITALO - Nuovo Trasporto Viaggiatori SpA	CASARTIGIANI
SIMIT – Società Italiana di Malattie Infettive e Tropicali	CLAAI
Società Italiana di Medicina e Sanità Penitenziaria (Simspe-onlus)	ALLEANZA COOPERATIVE
Direzione Regionale Prevenzione Coordinamento Interregionale della Prevenzione	ABI
Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni migranti e per il contrasto delle malattie della povertà (INMP)	ANIA
Istituto Nazionale per le Malattie Infettive IRCCS “Lazzaro Spallanzani”	CONFAGRICOLTURA
Centro Internazionale Radio Medico (CIRM)	COLDIRETTI
AGENAS	COPAGRI
INAIL	CIA
CGIL	CRI
CISL	CONFSERVIZI
UIL	FEDERDISTRIBUZIONE
UGL	CONFIMI INDUSTRIA
CONFSAL	ANPIT – Azienda Italia
CONFAPI	UNIMPRESA
CISAL	UTILITALIA
	CONFETRA
	CONFPROFESSIONI

Oggetto: Indicazioni per la riammissione in servizio dei lavoratori dopo assenza per malattia Covid-19 correlata

Il presente documento intende offrire indicazioni procedurali circa la riammissione in servizio dopo assenza per malattia COVID-19 correlata e la certificazione che il lavoratore deve produrre al datore di lavoro.

Alla luce della normativa vigente a livello nazionale e del “*Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro*” siglato in data 6 aprile 2021, le fattispecie che potrebbero configurarsi sono quelle di seguito indicate.

A) Lavoratori positivi con sintomi gravi e ricovero

In merito al reintegro progressivo di lavoratori dopo l’infezione da COVID-19, coloro che si sono ammalati e che hanno manifestato una polmonite o un’infezione respiratoria acuta grave, potrebbero presentare una ridotta capacità polmonare a seguito della malattia (anche fino al 20-30% della funzione polmonare) con possibile necessità di sottoporsi a cicli di fisioterapia respiratoria. Situazione ancora più complessa è quella dei soggetti che sono stati ricoverati in terapia intensiva, in quanto possono continuare ad accusare disturbi rilevanti, la cui presenza necessita di particolare attenzione ai fini del reinserimento lavorativo.

Pertanto il medico competente, ove nominato, per quei lavoratori che sono stati affetti da COVID-19 per i quali è stato necessario un ricovero ospedaliero, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione secondo le modalità previste dalla normativa vigente, effettua la visita medica prevista dall’art.41, c. 2 *lett. e-ter* del D.lgs. 81/08 e s.m.i (quella precedente alla ripresa del lavoro a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi), al fine di verificare l’idoneità alla mansione - anche per valutare profili specifici di rischiosità - **indipendentemente dalla durata dell’assenza per malattia.**

B) Lavoratori positivi sintomatici

I lavoratori risultati **positivi** alla ricerca di SARS-CoV-2 e che presentano sintomi di malattia (diversi da quelli previsti al punto A) possono rientrare in servizio dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi (non considerando anosmia e ageusia/disgeusia che possono avere prolungata persistenza nel tempo) accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test).

C) Lavoratori positivi asintomatici

I lavoratori risultati **positivi** alla ricerca di SARS-CoV-2 ma **asintomatici** per tutto il periodo possono rientrare al lavoro dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulta eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test).

Pertanto, **il lavoratore di cui alle lettere B) e C)**, ai fini del reintegro, invia, anche in modalità telematica, al datore di lavoro per il tramite del medico competente ove nominato, la **certificazione di avvenuta negativizzazione**, secondo le modalità previste dalla normativa vigente.

I lavoratori positivi la cui guarigione sia stata certificata da tampone negativo, qualora abbiano contemporaneamente nel proprio nucleo familiare convivente casi ancora positivi non devono essere considerati alla stregua di contatti stretti con obbligo di quarantena ma possono essere riammessi in servizio con la modalità sopra richiamate.

D) Lavoratori positivi a lungo termine

Secondo le più recenti evidenze scientifiche i soggetti che continuano a risultare positivi al test molecolare per SARS-CoV-2 e che non presentano sintomi da almeno una settimana (fatta eccezione per ageusia/disgeusia e anosmia che possono perdurare per diverso tempo dopo la guarigione), possono interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi (cfr. Circolare Ministero della salute 12 ottobre 2020).

Tuttavia, in applicazione del principio di massima precauzione, ai fini della riammissione in servizio dei lavoratori si applica quanto disposto dal richiamato Protocollo condiviso del 6 aprile 2021.

Pertanto, ai fini del reintegro, i lavoratori positivi oltre il ventunesimo giorno saranno riammessi al lavoro solo dopo la negativizzazione del tampone molecolare o antigenico effettuato in struttura accreditata o autorizzata dal servizio sanitario; il lavoratore avrà cura di inviare tale referto, anche in modalità telematica, al datore di lavoro, per il tramite del medico competente, ove nominato.

Il periodo eventualmente intercorrente tra il rilascio dell'attestazione di fine isolamento ai sensi della Circolare del 12 ottobre e la negativizzazione, **nel caso in cui il lavoratore non possa essere adibito a modalità di lavoro agile**, dovrà essere coperto da un certificato di prolungamento della malattia rilasciato dal medico curante.

Nella fattispecie prevista dal presente paragrafo non si ravvisa la necessità da parte del medico competente, salvo specifica richiesta del lavoratore, di effettuare la visita medica precedente alla ripresa del lavoro per verificare l'idoneità alla mansione" (art. 41, comma 2, lett. e-ter) del D.lgs. 81/08.

E) Lavoratore contatto stretto asintomatico

Il lavoratore che sia un contatto stretto di un caso positivo, informa il proprio medico curante che rilascia certificazione medica di malattia salvo che il lavoratore stesso non possa essere collocato in regime di lavoro agile (cfr. messaggio Inps n. 3653 del 9 ottobre 2020).

Per la riammissione in servizio, il lavoratore dopo aver effettuato una quarantena di 10 giorni dall'ultimo contatto con il caso positivo, si sottopone all'esecuzione del tampone e il referto di negatività del **tampone molecolare o antigenico** è trasmesso dal Dipartimento di Sanità Pubblica o dal laboratorio dove il test è stato effettuato al lavoratore che ne informa il datore di lavoro per il tramite del medico competente, ove nominato.

La presente Circolare è passibile di ulteriori aggiornamenti che terranno conto dell'evolversi del quadro epidemiologico, delle conoscenze scientifiche e del quadro normativo nazionale.

Il Direttore generale
(*) f.to Dott. Giovanni Rezza

Ref. Ufficio 4 DG Prevenzione

Dott. P. Rossi – p.rossi@sanita.it

Dott.ssa M. G. Lecce – m.lecce@sanita.it

Dott. G.Cipolletta – g.cipolletta@sanita.it

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

Formazione dei lavoratori e neo assunti ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011

BASSO RISCHIO

OBIETTIVI

Il percorso consente di adempiere agli obblighi introdotti dal recente Accordo Stato-Regioni, che ha dato attuazione all'art. 37 comma 2, disciplinando durata, contenuti minimi e modalità della formazione di tutti i lavoratori e dei neo- assunti.

CONTENUTI

Parte Generale:

- Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione in azienda, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Parte Specifica:

- Movimentazione Manuale dei carichi, rischi ergonomici e posturali e VDT
- Agenti chimici: agenti cancerogeni, biologici, agenti chimici
- Agenti Fisici: rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici e ROA
- DPI e segnaletica di sicurezza: utilizzo e caratteristiche
- Rischi di natura meccanica ed elettrica connesso all'utilizzo di macchinari attrezzature, cenni sulle atmosfere esplosive

La formazione specifica verrà integrata sulla base dei rischi specifici delle aziende partecipanti, a cui verrà richiesto, in sede di iscrizione, l'invio della "scheda rischi" sotto riportata.

DESTINATARI

Tutti i lavoratori di aziende appartenenti alla categoria BASSO RISCHIO così come indicate nell'allegato 2 dell'Accordo Stato Regioni.

Neo-assunti, di aziende appartenenti alla categoria BASSO RISCHIO, per i quali l'accordo stabilisce che la **formazione deve essere completata entro 60 giorni dalla data di assunzione.**

DOCENTI

Consulenti esperti in materia di sicurezza sul lavoro

DURATA

8 ore

DATE

27 Aprile (ore 9.00-13.00) **29 Aprile** (ore 9.00-13.00)
4 Maggio (ore 9.00-13.00) **5 Maggio** (ore 9.00-13.00) **2021**

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 120,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 144,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del Lavoro, 42/F – Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE POTRA' ESSERE ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA



sviluppo pmi srl
Via Maestri del Lavoro, 42/f
48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)
tel. 0544 280280 • fax 0544 270210
info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com
Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396
Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

Formazione dei lavoratori e neo assunti ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011

MEDIO RISCHIO

OBIETTIVI

Il percorso consente di adempiere agli obblighi introdotti dal recente Accordo Stato-Regioni, che ha dato attuazione all'art. 37 comma 2, disciplinando durata, contenuti minimi e modalità della formazione di tutti i lavoratori e dei neo- assunti.

CONTENUTI

Parte Generale:

- Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione in azienda, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Parte Specifica:

- Movimentazione Manuale dei carichi, rischi ergonomici e posturali e VDT
- Agenti chimici: agenti cancerogeni, biologici, agenti chimici
- Agenti Fisici: rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici e ROA
- DPI e segnaletica di sicurezza: utilizzo e caratteristiche
- Rischi di natura meccanica ed elettrica connesso all'utilizzo di macchinari attrezzature, cenni sulle atmosfere esplosive

La formazione specifica verrà integrata sulla base dei rischi specifici delle aziende partecipanti, a cui verrà richiesto, in sede di iscrizione, l'invio della "scheda rischi" sotto riportata.

DESTINATARI

Tutti i lavoratori di aziende appartenenti alla categoria MEDIO RISCHIO così come indicate nell'allegato 2 dell'Accordo Stato Regioni.

Neo-assunti, di aziende appartenenti alla categoria MEDIO RISCHIO, per i quali l'accordo stabilisce che la **formazione deve essere completata entro 60 giorni dalla data di assunzione.**

DOCENTI

Consulenti esperti in materia di sicurezza sul lavoro

DURATA

12 ore

DATE

27 Aprile (ore 9.00-13.00) **29 Aprile** (ore 9.00-13.00)
4 Maggio (ore 9.00-13.00) **5 Maggio** (ore 9.00-13.00) **2021**

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 180,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 216,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del Lavoro, 42/F – Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE POTRA' ESSERE ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

Formazione dei lavoratori e neo assunti ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011

ALTO RISCHIO

OBIETTIVI

Il percorso consente di adempiere agli obblighi introdotti dal recente Accordo Stato-Regioni, che ha dato attuazione all'art. 37 comma 2, disciplinando durata, contenuti minimi e modalità della formazione di tutti i lavoratori e dei neo- assunti.

CONTENUTI

Parte Generale:

- Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione in azienda, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Parte Specifica:

- Movimentazione Manuale dei carichi, rischi ergonomici e posturali e VDT
- Agenti chimici: agenti cancerogeni, biologici, agenti chimici
- Agenti Fisici: rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici e ROA
- DPI e segnaletica di sicurezza: utilizzo e caratteristiche
- Rischi di natura meccanica ed elettrica connessi all'utilizzo di macchinari attrezzature, cenni sulle atmosfere esplosive

La formazione specifica verrà integrata sulla base dei rischi specifici delle aziende partecipanti, a cui verrà richiesto, in sede di iscrizione, l'invio della "scheda rischi" sotto riportata.

DESTINATARI

Tutti i lavoratori di aziende appartenenti alla categoria ALTO RISCHIO così come indicate nell'allegato 2 dell'Accordo Stato Regioni.

Neo-assunti, di aziende appartenenti alla categoria ALTO RISCHIO, per i quali l'accordo stabilisce che la **formazione deve essere completata entro 60 giorni dalla data di assunzione.**

DOCENTI

Consulenti esperti in materia di sicurezza sul lavoro

DURATA

16 ore

DATE

27 Aprile (ore 9.00-13.00) **29 Aprile** (ore 9.00-13.00)

4 Maggio (ore 9.00-13.00) **5 Maggio 2021** (ore 9.00-13.00) **2021**

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 240,00 + iva per aziende associate Confimi Romagna

€ 288,00 + iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del Lavoro, 42/F – 48124 Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE POTRA' ESSERE ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

AGGIORNAMENTO R.L.S Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (Aziende fino a 50 dipendenti)

OBIETTIVI

Il corso consentirà di adempiere all'obbligo di aggiornamento annuale così come previste dal L'art. 37 comma 11 del D.lgs 81/2008.

CONTENUTI

Modulo 1: Le relazioni interpersonali in azienda: limiti ed opportunità

DURATA

4 ore

DATE

13 Maggio 2021 (ore 9.00-13.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 70,00+IVA per aziende associate Confimi Romagna
€ 85,00 + IVA per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del lavoro 42/F – Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE POTRA' ESSERE ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA

AGGIORNAMENTO R.L.S Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (Aziende con più di 50 dipendenti)

OBIETTIVI

Il corso consentirà di adempiere all'obbligo di aggiornamento annuale così come previste dal L'art. 37 comma 11 del D.lgs 81/2008.

CONTENUTI

Modulo 1: Le relazioni interpersonali in azienda: limiti ed opportunità

Modulo 2: Comunicare con colleghi "difficili": come e quando farlo

DURATA

8 ore

DATE

13 Maggio 2021 (ore 9.00-13.00 , 14.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 120,00+IVA per aziende associate Confimi Romagna
€ 144,00 + IVA per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Maestri del lavoro 42/F – Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE POTRA' ESSERE ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA

Postura, movimento, ergonomia e benessere in smart working

Apparteniamo alla società in assoluto più sedentaria nella storia, in cui gli individui trascorrono moltissimo tempo seduti. I danni dalla posizione seduta prolungata sono numerosi, alcuni insorgono dopo due ore altri si manifestano nel tempo. In questo scenario diventa importante prendere consapevolezza di quali siano i meccanismi posturali e i bisogni del corpo ed agire nella direzione di una migliore ergonomia ambientale e comportamentale.

CONTENUTI

ERGONOMIA AMBIENTALE: COMODI A CASA COME IN UFFICIO

Conoscere i criteri ergonomici di una postura corretta e il posizionamento ideale degli oggetti sul piano di lavoro per lavorare senza fatica e senza stress

ERGONOMIA COMPORTAMENTALE: PRENDERSI IN CARICO LA PROPRIA SALUTE

Comprendere come la sedentarietà e l'ipomobilità sia deleteria per i nostri muscoli. Esercizi posturali e microginnastiche per riequilibrare le tensioni, prevenire dolori e problematiche articolari.

TEST DI VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO

DOCENTI

Gli interventi saranno curati dai formatori di **Eukinetica Srl** società di servizi alle aziende che prepara chi lavora a prendersi cura di sé in maniera consapevole attraverso la condivisione di strumenti pratici per riequilibrare gli scompensi dovuti a stress, sedentarietà e lavori ripetitivi.

DESTINATARI

Titolari, RSPP, ASPP, Responsabili Risorse Umane

IL CORSO HA VALIDITA' COME AGGIORNAMENTO OBBLIGATORIO DEL MODULO B, COME AGGIORNAMENTO RSPP DATORI DI LAVORO E COME AGGIORNAMENTO DIRIGENTI.

DURATA

4 ore

DATE DI SVOLGIMENTO:

7 MAGGIO 2021 (9.00-13.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 150,00+IVA per aziende associate Confimi Romagna

€ 180,00+IVA per aziende non associate Confimi Romagna

INFO

Simona Facchini- sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

R.S.P.P.- RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE - MODULO C -

OBIETTIVI

Ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 07/07/2016 il corso consentirà di fornire le conoscenze relazionali e gestionali per: progettare e gestire processi formativi in riferimento al contesto lavorativo e alla valutazione dei rischi; pianificare, gestire e controllare le misure tecniche di sicurezza attraverso sistemi di gestione della sicurezza; utilizzare forme di comunicazione adeguate a favorire la partecipazione e collaborazione dei vari soggetti del sistema

CONTENUTI

- Ruolo dell'informazione e formazione
- Organizzazione e sistemi di gestione
- Il sistema di relazioni e della comunicazione
- Benessere organizzativo; Ergonomia; Stress lavoro correlato

DOCENTI

Esperti di materia

DURATA

24 ore

DESTINATARI

R.S.P.P. di nuova nomina.

DATE

12 Maggio (9.00-18.00) 19 Maggio (9.00-18.00) e 25 Maggio 2021 (9.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 375,00+iva per aziende associate Confimi Romagna
€ 450,00+iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI - Via Maestri del Lavoro, 42/F - 48124 Fornace Zarattini (RA)

INFO

Simona Facchini- sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SU RICHIESTA LA PARTECIPAZIONE POTRA' ESSERE ATTIVATA IN VIDEOCONFERENZA



sviluppo pmi srl
Via Maestri del Lavoro, 42/f
48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)
tel. 0544 280280 • fax 0544 270210
info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com
Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396
Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

SCHEDA DI ISCRIZIONE

Da inviare via e-mail a: sfacchini@sviluppopmi.com o via fax allo: 0544/270.210

Corso:

Ragione Sociale: P.IVA.....

Indirizzo Sede Legale.....

Indirizzo Sede Operativa.....

Prodotto/Servizio principale.....Codice ATECO.....

Tel. Fax.....

Amministrazione.....E-mail.....

Codice SDI per emissione fattura elettronica.....

Responsabile Personale/Risorse Umane..... E-mail.....

E-mail per invio materiali didattici.....

DATI PARTECIPANTE

1. Cognome e Nome:Data e Luogo di nascita.....

Ruolo.....E-mail..... Cell.....

2. Cognome e Nome:..... Data e Luogo di nascita.....

Ruolo.....E-mail.....Cell.....

QUOTA DI PARTECIPAZIONE:

La fattura verrà emessa ad avvio attività.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Il pagamento dovrà essere effettuato ad avvio attività mediante:

- Assegno intestato a SVILUPPO PMI SRL
- Bonifico bancario intestato a SVILUPPO PMI SRL presso BCC Ravennate, Forlivese e Imolese
(Codice IBAN: IT 62 D 08542 13104 037000230876)

In seguito alla conferma da parte di Sviluppo PMI dell'avvio dell'attività, l'eventuale rinuncia o impossibilità di partecipare deve essere comunicata per iscritto almeno 4 giorni prima dell'inizio del corso. In caso contrario si dovrà provvedere all'integrale pagamento della quota. Sarà possibile in ogni momento comunicare a Sviluppo PMI l'eventuale sostituzione del partecipante. Sviluppo PMI si riserva la facoltà di rinviare la data di inizio o di annullare il corso in caso di mancato raggiungimento del numero minimo di partecipanti. La variazione sarà tempestivamente comunicata e si provvederà al rimborso delle quote eventualmente già versate.

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

Data.....Firma e timbro dell'azienda.....

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto _____(nome e cognome), in qualità di _____ (eventualmente indicare in nome e per conto di quale società si presta il consenso), dopo aver esaminato il contenuto dell'informativa pubblicata nel sito www.sviluppoppi.com, dichiara di autorizzare Sviluppo PMI s.r.l. al trattamento dei propri dati per la seguente finalità: art. 1.3. attività di marketing diretto nei confronti di nuovi clienti;

presta il consenso

nega il consenso

Luogo, data e Firma dell'interessato _____

Il Titolare del Trattamento rende noto che potrà, in ogni momento, revocare il Suo consenso mediante una comunicazione scritta da inviare al seguente indirizzo e-mail: info@sviluppoppi.com

**GIOVANI CON MENO DI 36 ANNI AL PRIMO RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO E
ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE (NON ANCORA EFFICACE) PER
L'ASSUNZIONE/TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE NEL BIENNIO 2021-2022:
"PRIME INDICAZIONI OPERATIVE" INPS**

L'art. 1, comma 100, della legge 27/12/2017 n. 205 ha previsto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali - con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e nel limite massimo di € 3.000 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile - a carico del datore di lavoro privato che, dall'1 gennaio 2018, assuma con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2018).

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

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

L'art. 1, comma 10, della legge 30/12/2020 n. 178 ^(*) (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2021), vigente dall'1 gennaio 2021, "*al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile*", per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, sancisce che il predetto esonero contributivo è riconosciuto (alla condizione indicata al punto 1) che segue):

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

L'esonero contributivo ex art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020:

- 1) "è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19», e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione."; diverrà pertanto efficace con l'autorizzazione della Commissione europea, che ne subordina la fruizione;
- 2) fermi restando i principi generali previsti dall'art. 31 del d.lgs. 14/09/2015, n. 150 ^(**) (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015), spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione/trasformazione, né procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva;
- 3) non spetta:

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

Di conseguenza l'INPS, con la circolare 12/4/2021 n. 56, ha sia “anticipato” (nonostante siano trascorsi più di 100 giorni dall'entrata in vigore della legge n. 178/2020) che, una volta conosciuto “l'orientamento della Commissione europea, con la quale è stata avviata una interlocuzione”, diramerà un apposito messaggio attraverso il quale emanerà le istruzioni per la fruizione della misura di cui si tratta, “con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro”, sia fornito le seguenti “prime indicazioni operative”.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

L'esonero:

- a) è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo;
- b) non si applica, quindi, nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. 30/3/2001, n. 165;
- c) non può essere riconosciuto nei riguardi delle imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020, fatta salva diversa determinazione che dovesse essere assunta dalla Commissione europea nell'ambito della procedura di autorizzazione della misura.

Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa. Il requisito anagrafico si intende rispettato qualora il lavoratore, alla data dell'assunzione, abbia un'età inferiore o uguale a trentacinque anni e 364 giorni.

Restano esclusi dal beneficio, come già previsto dall'art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017, 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.

Considerata la *ratio* sottesa all'agevolazione in commento, consistente nella volontà di incentivare l'occupazione giovanile stabile, non rientra, inoltre, fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2021), di cui agli articoli da 13 a 18 del d.lgs. n. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato. Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisce pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua (*"prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente [...] anche [...] in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"*, cfr. l'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge (*"con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari"*, cfr. l'art. 13, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'*an* e nel *quantum*, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro (*"il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa"*, cfr. l'art. 13, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015).

Analogamente, non rientra nell'ambito di applicazione della norma in trattazione il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale. L'esonero di cui all'art. 1, commi da 10 a 15, della legge n. 178/2020, pur nelle sue specificità, trae, infatti, la sua disciplina dall'esonero strutturale giovanile di cui all'art. 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge n. 205/2017, il quale, in particolare, trova applicazione per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al d.lgs. n. 23/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 5/2015), limitato alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardanti lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri.

In considerazione della circostanza che l'agevolazione di cui si tratta si riferisce alle sole assunzioni a tempo indeterminato di giovani, si precisa che la stessa non trova 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).

L'esonero contributivo è, invece, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001.

Considerata, inoltre, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il d.lgs. 14/9/2015 n. 150, l'esonero contributivo di cui alla norma in commento spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Infine, l'art. 1, comma 13, della legge n. 178/2020 esclude espressamente che l'esonero ivi disciplinato si applichi alle prosecuzioni di contratto al termine del periodo di apprendistato e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, della legge n. 205/2017. Per tali due diverse fattispecie (mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato e assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione), pertanto, trova applicazione il solo regime agevolato di cui all'art. 1, commi 106 e 108, della legge n. 205/2017, per la cui specifica disciplina si rinvia a quanto già previsto con la circolare INPS n. 40/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018).

Assetto e misura dell'incentivo

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

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro (€ 6.000/12); per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

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'articolo 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, 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 il contributo 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% 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 altresì esclusi dall'applicazione dell'esonero i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'art. 1, comma 100, della legge n. 205/2017.

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. Pertanto, come già chiarito con riferimento ad altri esoneri contributivi, si precisa che non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al d.l. n. 103/1991, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 166/1997.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'art. 3, comma 15, della legge n. 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma 16 del medesimo art. 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 6.000 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, l'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 178/2020 opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2015 - destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del C.c. - l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

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

Con riferimento alla durata del periodo di fruizione dell'agevolazione, l'art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020 specifica che la misura spetta per un periodo massimo di trentasei mesi a partire dalla data dell'evento incentivato. Come espressamente stabilito dal successivo comma 11 del medesimo articolo, l'esonero spetta per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

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

Condizioni di spettanza dell'incentivo

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015 (**), dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dalla legge n. 178/2020.

Condizioni generali

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, l'esonero contributivo di cui si tratta non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) 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 sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (cfr. l'art. 31, 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 un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, 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 alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;
- 2) 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 (art. 31, comma 1, lettera c). Nello specifico, si rileva al riguardo che, «*nell'attuale situazione occupazionale, l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 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.

Inoltre, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo art. 31, 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);
- l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la 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 (comma 3).

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda quanto ribadito dall'art. 31, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 150/2015, in base al quale gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. La predetta condizione ostativa è evidentemente preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che l'incentivo medesimo sia esclusivamente finalizzato a creare "nuova occupazione". Con riferimento all'incentivo di cui all'art. 1, commi da 10 a 15, della legge di n. 178/2020, vale quanto osservato nella già citata circolare INPS n. 40/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018), in riferimento all'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge n. 205/2017. Nello specifico, nonostante l'espresso richiamo effettuato nell'art. 1, comma 104, della legge n. 205/2017 e dall'art. 1, comma 12, della legge n. 178/2020, al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la portata dell'agevolazione ha una natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'art. 31, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 150/2015. La specialità della norma, rispetto al principio generale di cui al suddetto art. 31, è confermata altresì da quanto previsto dal comma 107 dell'art. 1 della medesima legge n. 205/2017, secondo il quale l'esonero può legittimamente trovare applicazione nelle ipotesi di conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato. Pertanto, per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito di questa circolare, si può fruire dell'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi da 10 a 15, della legge n. 178/2020, a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo previsto dalla legge n. 178/2020 il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo di cui all'art. 24 del d.lgs. n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi. Ovviamente, lo stesso principio vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato. Allo stesso modo, ha diritto all'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 178/2020 il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente

o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

Parimenti, l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie, effettuate ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/1999, di lavoratori disabili (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19/2015).

Analoga conclusione deve ritenersi altresì valida per gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva, tra i quali si citano, per es., le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra a un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Inoltre, si fa presente che, per l'esonero in trattazione, non trova applicazione il disposto di cui all'art. 31, comma 1, lettera d), del d.lgs. n. 150/2015, secondo il quale l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Tale previsione deve essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese. Nel caso dell'esonero in trattazione, tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'art. 1, comma 103, della legge n. 205/2017, con riferimento all'esonero strutturale ivi disciplinato, in base al quale: *"Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni"*. Pertanto, anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo.

Per le suesposte motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del medesimo art. 31 del d.lgs. n. 150/2015 - secondo il quale, 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 - deve considerarsi assorbito dal disposto del citato comma 103 della legge di n. 205/2017, valevole, quindi, anche in riferimento all'esonero contributivo di cui all'art. 1, commi da 10 a 15, della legge n. 178/2020.

Norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria

La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 5/2007), di seguito elencate:

- 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.

Condizioni specifiche

In relazione ai vincoli propri dell'esonero di cui alla legge n. 178/2020, il diritto alla sua legittima fruizione è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

- 1) il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve aver compiuto trentasei anni. Ciò vuol dire che possono accedere all'esonero contributivo i datori di lavoro che assumano giovani con un'età massima di trentacinque anni e 364 giorni. Analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato;
- 2) il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa, non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Al riguardo, si precisa che, come previsto dal comma 101 dell'art. 1 della legge n. 205/2017, i periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione. Similari considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato. In tali ipotesi, in coerenza con le indicazioni sopra fornite, la sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo disciplinato dalla norma in esame. Analogamente, in considerazione della circostanza che l'esonero non può trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestico, la sussistenza di un rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato in capo al lavoratore da assumere – anche in considerazione della specialità della disciplina - non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione. Diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento dell'esonero le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Considerata la formulazione testuale della norma, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore. In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Ciononostante, il rapporto di lavoro, pur sottoposto a una condizione - il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;
- 3) i datori di lavoro non devono aver proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. Sotto tale profilo, si segnala la differenza di disciplina rispetto a quanto stabilito dalla legge n. 205/2017, la quale prevede, al comma 104, che l'esonero contributivo spetti ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo

oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nella medesima unità produttiva.

In sostanza, la disciplina introdotta dalla legge n. 178/2020 circoscrive la condizione legittimante la fruizione dell'esonero, consistente nel non avere proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, presso la medesima unità produttiva e, diversamente da quanto previsto nella legge n. 205/2017, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica del lavoratore da assumere;

- 4) i datori di lavoro non devono procedere, nei nove mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. Anche sotto tale profilo, si evidenzia la differenza di disciplina rispetto a quanto stabilito dalla legge n. 205/2017, che, al comma 105, limita ai soli sei mesi successivi all'assunzione il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui all'articolo 1, comma 100.

Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari

Come sopra chiarito, la fruizione dell'esonero contributivo può essere riconosciuta per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di lavoratori che non siano mai risultati occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (cfr. l'art. 1, comma 101, della legge n. 205/2017).

In forza della predetta previsione si forniscono i seguenti chiarimenti in ordine a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

- 1) con riferimento ai rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni con date differite, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato;
- 2) nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1406 del C.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;
- 3) analogamente, la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 del C.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;
- 4) come già previsto per l'esonero triennale disciplinato dalla legge n. 190/2014 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 1/2015), dall'interpello del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 2 del 2016, l'esonero di cui alla legge n. 205/2017 e, di conseguenza, alla legge n. 178/2020,

non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.

Nel ribadire che, fermi gli altri requisiti di legge, la condizione legittimante la fruizione dell'esonero è che il lavoratore non sia mai stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si evidenzia che non impedisce l'accesso all'incentivo il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.

Si precisa, al riguardo, che il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della PRIMA assunzione incentivata ai sensi della legge n. 178/2020. Infatti, come espressamente previsto dall'art. 1, comma 103, della legge n. 205/2017, applicabile anche per l'esonero in trattazione, se il lavoratore, per il quale è stata già fruita l'agevolazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Sul punto, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro nove mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Inoltre, con specifico riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, si ribadisce che l'esonero di cui alla legge n. 178/2020 può trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate nel corso del biennio 2021-2022. Tuttavia, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso del citato biennio e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire dell'agevolazione in trattazione, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro si potrà procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua per un ammontare pari al 100% dei contributi datoriali anche se il successivo rapporto venga instaurato in data successiva al 31 dicembre 2022.

Con riferimento al prolungamento dell'agevolazione nel caso in cui l'assunzione venga effettuata nelle regioni del Mezzogiorno, si precisa infine che, in virtù delle motivazioni che hanno portato il legislatore a prevedere, per le assunzioni che abbiano inizio nel biennio 2021-2022, un esonero di maggiore durata, individuabili nella volontà di fornire un ulteriore incentivo alle assunzioni nelle zone svantaggiate in cui il tasso di disoccupazione risulta più elevato, l'esonero spetta per massimo 48 mesi a condizione che il luogo in cui è svolta la prestazione lavorativa rimanga nelle regioni previste.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

L'art. 1, comma 14, della legge n. 178/2020, stabilisce che 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, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

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

- siano di importo non superiore a 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 di cui all'art. 1, comma 10, della legge n. 178/2020 è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal *Temporary Framework* citato, trova applicazione la previsione normativa di cui all'art. 53 del d.l. n. 34/2020, 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. Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale previsto, in virtù di quanto già previsto dall'articolo 31, comma 1, lett. e), del D.lgs. n. 150/2015, sarà a carico dell'utilizzatore. Ciò premesso, si evidenzia che per le agevolazioni di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della legge n. 178/2020, riconosciute successivamente al 31 dicembre 2021, data ultima attualmente prevista dal citato Quadro temporaneo da parte della Commissione europea per la concessione di aiuti, saranno successivamente fornite ulteriori indicazioni ai sensi della normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.

Coordinamento con altri incentivi

L'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 178/2020 non è cumulabile con *“altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”* (cfr. l'art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017).

Pertanto, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse fruibili in relazione a nuove assunzioni, il predetto esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di cinquanta anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14 e n. 15 del 2012; CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020), né con l'incentivo all'assunzione rivolto alla medesima categoria di donne svantaggiate previsto dall'art. 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1 e n. 9 del 2021).

In proposito, si conferma che è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012 per un rapporto a tempo determinato, anche nella misura pari al 100% dei contributi datoriali prevista dall'art. 1, commi da 16 a 19, della legge n. 178/2020 per le assunzioni effettuate a decorrere dall'1 gennaio 2021, e poi dell'esonero giovani per la trasformazione a tempo indeterminato.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità del beneficio con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale del d.l. n. 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 398/1987, recante *“Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extra-comunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS”*, con la quale si prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, l'esonero in trattazione non può trovare applicazione (cfr., sul punto, la circolare INPS n. 236/1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità, si era già esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extracomunitari assicurati in base al d.l. n. 317/1987, data la specialità dell'impianto normativo della predetta legge).

In forza della previsione secondo cui l'esonero non è cumulabile con *“altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”*, si fa, inoltre, presente che l'agevolazione non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Infine, si precisa che, per il periodo di applicazione della misura in trattazione, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. Decontribuzione sud, disciplinata, da ultimo, dall'art. 1, commi da 161 a 168, della medesima legge n. 178/2020.

(*) Art. 1, commi da 10 a 15, della legge n. 178/2020

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

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

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

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

14. Il beneficio previsto dai commi da 10 a 15 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19», e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni dei commi da 10 a 13 del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

15. Alla copertura degli oneri derivanti dai commi da 10 a 14 concorrono, per 200,9 milioni di euro per l'anno 2021 e 139,1 milioni di euro per l'anno 2022, le risorse del Programma Next Generation EU.

() Art. 31 del d.lgs. n. 150/2015****Principi generali di fruizione degli incentivi**

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

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente

coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

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

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

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

(***) **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.

NUOVA MODALITÀ DI INVIO - TRAMITE “UNIEMENS-CIG” - DEI FLUSSI DI PAGAMENTO DIRETTO DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE CONNESSI ALLA PANDEMIA DA COVID-19: ISTRUZIONI INPS

Il decreto-legge 22/3/2021 n. 41, recante “Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19” e in vigore dal 23 marzo scorso, è intervenuto, tra l'altro, sul sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro riconducibili alla pandemia, apportandovi novità normative e operative (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 14 e n. 13 del 2021).

In particolare, l'art. 8 del d.l. n. 41/2021 (*), oltre a introdurre, dall'1 aprile 2021, un ulteriore periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria (CIGO), in deroga (CIGD) e di assegno ordinario (ASO), richiedibile da tutti i datori di lavoro che devono interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (**), ha modificato il sistema di trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta, da parte dell'INPS, delle integrazioni salariali.

Il comma 5 del citato art. 8 stabilisce, infatti, che per le domande di trattamenti di integrazione salariale riferite a sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa ivi disciplinate e, dunque, decorrenti dall'1 aprile 2021, la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'INPS o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, è effettuata con il flusso telematico denominato “UniEmens-Cig”.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare 14/4/2021 n. 62, ha:

- illustrato come segue la portata della modifica normativa e fornito le sotto riportate “prime indicazioni operative”;
- “recato”, nell'accluso documento tecnico (Allegato n. 1), “le informazioni utili alla gestione informatica del nuovo flusso”.

Ambito di applicazione della norma

La previsione ex art. 8, comma 5, del d.l. n. 41/2021 si inserisce nel quadro dei provvedimenti finalizzati a semplificare il sistema di pagamento diretto ai lavoratori dei trattamenti di integrazione salariale (cassa integrazione ordinaria, cassa integrazione in deroga e assegno ordinario) di cui i datori di lavoro, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica ancora in atto, hanno fatto ricorrente uso.

Va, peraltro, ricordato che la disciplina dei trattamenti di integrazione salariale connessi all'emergenza da COVID-19 ha reso più semplice il ricorso al pagamento diretto, per il quale è stata superata la previsione ordinaria che ne circoscrive l'utilizzo ai soli casi di “*comprovata difficoltà finanziaria dell'azienda*”.

Il nuovo flusso “UniEmens-Cig” riguarda anche l’invio dei dati che consentono all’INPS di effettuare il pagamento a saldo dei trattamenti di integrazione salariale COVID-19 per cui i datori di lavoro, avvalendosi delle disposizioni introdotte dagli articoli 22-quater e 22-quinquies del d.l. n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, hanno richiesto il pagamento diretto con anticipo del 40% (***) (da ultimo si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 48/2020).

In relazione alla portata della novella legislativa - con cui si prevede il superamento del modello “IG Str Aut” (cod. “SR41”) - si evidenzia che rientra nel campo di applicazione del nuovo sistema di trasmissione il flusso dei dati riferito ai trattamenti di integrazione salariale COVID-19 a pagamento diretto decorrenti da “aprile 2021” in poi.

Restano, dunque, esclusi dall’ambito di applicazione della norma i trattamenti di integrazione salariale del settore agricolo. Conseguentemente, per detti trattamenti rimangono in vigore le modalità di trasmissione dei dati tramite il modello “SR43” semplificato.

Termini di trasmissione del flusso “UniEmens-Cig”

Poiché la novità introdotta rispetto alla disciplina del pagamento diretto delle integrazioni salariali erogato dall’INPS riguarda esclusivamente una diversa modalità di trasmissione dei dati, rimane confermata la tempistica per effettuarla, già prevista dalle precedenti normative emergenziali (art. 8, comma 4 del d.l. n. 41/2021): il datore di lavoro è tenuto a inviare all’INPS i dati necessari per il pagamento o per il suo saldo entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro il termine di trenta giorni dalla notifica del provvedimento di autorizzazione, se più favorevole al datore di lavoro. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Pertanto, anche in caso di invio dei flussi “UniEmens-Cig” connessi a trattamenti COVID-19 oltre i termini suddetti, trova applicazione il regime decadenziale già introdotto dal d.l. n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020, confermata dall’art. 1, comma 302, della legge n. 178/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1 e n. 8 del 2021) e da ultimo dal citato comma 4 dell’art. 8 del d.l. n. 41/2021.

Periodo transitorio

Al fine di consentire una graduale transizione verso le nuove modalità di trasmissione dei dati relativi ai trattamenti di integrazione salariale COVID-19 a pagamento diretto, si prevede una prima fase di durata semestrale in cui il loro invio potrà essere effettuato o con il nuovo flusso telematico “UniEmens-Cig” o con il modello “SR41”.

La scelta è determinata dal datore di lavoro in fase di invio del **primo** flusso di pagamento relativo a periodi decorrenti da “aprile 2021”. Di conseguenza, tutte le richieste di pagamento

successive alla prima e riferite allo stesso Ticket dovranno essere inviate con la medesima modalità utilizzata per il primo invio.

A regime, la trasmissione dei dati utili al pagamento diretto e all'accredito dei contributi figurativi connessi ai trattamenti COVID-19 avverrà esclusivamente con il flusso "UniEmens-Cig".

Estensione del nuovo flusso "UniEmens-Cig" alle integrazioni salariali con causali ordinarie

In ragione del carattere sperimentale del periodo transitorio di cui al precedente paragrafo, al fine di valutarne l'eventuale definitiva estensione a tutti i trattamenti di integrazione salariale, sarà consentito, fin da subito, utilizzare il nuovo flusso "UniEmens-Cig" anche per inviare i dati dei pagamenti diretti riferiti a periodi di integrazione salariale richiesti con causali ordinarie.

Caratteristiche e vantaggi del nuovo flusso "UniEmens-Cig"

L'utilizzo del flusso "UniEmens-Cig" implica una serie di vantaggi rispetto all'attuale modalità di trasmissione dei dati tramite il modulo "SR41", di seguito riassunti.

a) Omogeneizzazione dei flussi e utilizzo di un unico linguaggio

Il tracciato "UniEmens-Cig" a pagamento diretto coincide sostanzialmente con il formato dell'UniEmens standard utilizzato per la CIG a conguaglio, mantenendo, quindi, la stessa struttura di esposizione dei dati. In tal modo viene standardizzata in un unico formato (UniEmens) e in unico processo la gestione delle prestazioni di integrazione salariale indipendentemente dalla modalità di erogazione (a conguaglio e a pagamento diretto).

b) Efficientamento dei tempi di erogazione della prestazione

Le modalità previste per l'aggregazione delle denunce individuali UniEmens con i dati per il pagamento diretto consentono l'immediato instradamento sui sistemi gestionali, senza dover attendere i tempi propri dei flussi standard UniEmens.

I flussi per il pagamento diretto, infatti, possono essere trasmessi senza la necessità di attendere l'autorizzazione, indicando il Ticket associato alla domanda. Pertanto, la richiesta di pagamento può essere trasmessa dal datore di lavoro anche prima del rilascio dell'autorizzazione stessa. In ogni caso, il pagamento verrà comunque effettuato successivamente al rilascio dell'autorizzazione.

Alle denunce "UniEmens-Cig" a pagamento diretto viene applicato il medesimo processo previsto per le prestazioni a conguaglio, con conseguente uniformità dei controlli e maggiore facilità nell'incrocio dei dati tra "UniEmens-Cig" a pagamento diretto e UniEmens ordinari, laddove sussista la necessità per il datore di lavoro, con riferimento alla stessa prestazione, di inviare entrambi i flussi, come accade in caso di riduzioni dell'attività lavorativa non a zero ore.

c) Ulteriori vantaggi per i datori di lavoro e gli intermediari

L'utilizzo di un unico formato per la trasmissione dei dati consente di poter utilizzare, anche per il pagamento diretto, le informazioni del calendario giornaliero, con l'esposizione del Dato orario, del Codice evento e del Ticket. Risulta, dunque, più flessibile la rappresentazione dell'articolazione dell'attività lavorativa, considerato che, in virtù del calendario giornaliero, non occorrono forzature nel caso di attività lavorativa svolta nelle giornate festive. In tal modo è più semplice e automatizzabile la gestione delle richieste di prestazioni a pagamento diretto.

Inoltre, stanti le caratteristiche del processo UniEmens, per i dati anagrafici dei lavoratori beneficiari è sufficiente inviare i soli codici fiscali, mentre le restanti informazioni sono prelevate automaticamente dagli archivi dell'INPS.

Si osserva altresì che, mentre nel caso di invio dei dati relativi al pagamento diretto tramite il modello "SR41" è necessario inviare un singolo modello per ogni azienda interessata dalla richiesta di integrazione salariale, con l'invio del flusso "UniEmens-Cig" è possibile trasmettere un unico flusso che contiene al suo interno i dati riferiti ai lavoratori di più aziende, con evidente semplificazione degli oneri di compilazione e trasmissione a cura delle aziende medesime e degli intermediari.

Grazie alla trasmissione delle informazioni connesse alle richieste di pagamento diretto tramite l'invio di un flusso strutturato su canale UniEmens, si assicura la consegna ai sistemi gestionali per il pagamento della prestazione in tempi anticipati.

Nell'allegato documento tecnico, vengono illustrati gli aspetti, le caratteristiche e gli standard del nuovo flusso di trasmissione di dati.

Compilazione del flusso

Ai fini della compilazione dei flussi "UniEmens-Cig", si evidenzia che il Ticket richiesto per la gestione dei pagamenti diretti tramite tale flusso sarà un **Ticket tipizzato** per tali pagamenti, per cui in fase di richiesta del Ticket, tramite l'apposita procedura, nei casi di pagamento diretto va selezionata la relativa voce, indicante la corretta tipologia di pagamento ~~diretto~~.

In fase di accoglienza verranno applicati controlli di coerenza del Ticket dichiarato nel flusso. Il Ticket tipizzato richiesto per il pagamento diretto potrà essere dichiarato unicamente nei flussi "UniEmens-Cig".

Di conseguenza, un Ticket tipizzato per il pagamento diretto produrrà un errore bloccante se indicato in un flusso ordinario e un Ticket non tipizzato per il pagamento diretto produrrà un errore se indicato in un flusso "UniEmens-Cig".

Se nel mese sono presenti periodi (giorni) riferiti a eventi (Ticket) diversi, tale circostanza troverà riscontro sul calendario della denuncia "UniEmens-Cig" (unica per quel mese) dove su ciascun giorno verrà indicato l'evento con il relativo Ticket (elemento <IdentEventoCIG>), così come già avviene per la CIG a conguaglio.

Per gli eventi di tipo CIG-Fondi a pagamento diretto le relative coperture settimanali e giornaliere dovranno essere comunicate esclusivamente tramite il nuovo flusso “UniEmens-Cig” e non tramite l’UniEmens ordinario.

Per i flussi “UniEmens-Cig” non è ammessa per la Settimana/Giorno la copertura di tipo “X”.

Inoltre, l’elemento <ImpANF> potrà essere valorizzato solo se il <TipoCopertura> di tutte le settimane/giorni inviate con il flusso è di tipo 1, per cui solo se si tratta di settimane “totalmente NON retribuite”.

Laddove sia necessaria, per una stessa competenza, la presentazione sia di un flusso “UniEmens-Cig” che di un flusso UniEmens ordinario, rimangono comunque immutate le regole di compilazione di quest’ultimo.

Si riportano di seguito, meramente a titolo esemplificativo, due casi con compresenza per una stessa competenza dei due flussi:

1. caso di eventi di riduzione di orario (non a zero ore) di tipo CIG-Fondi a pagamento diretto, con presenza di tempo lavorato;
2. caso di eventi di sospensione a zero ore di tipo CIG-Fondi a pagamento diretto e presenza di integrazione da parte del datore di lavoro.

Riguardo all’elemento <IBAN>, si chiarisce che la mancata compilazione dello stesso comporterà che il pagamento verrà effettuato con bonifico domiciliato presso Poste Italiane. Al riguardo, si ricorda che, in base alla normativa antiriciclaggio, non sarà possibile effettuare bonifici domiciliati per importi superiori ai 1.000 euro.

Da ultimo, si evidenzia che diversamente da quanto avviene con i modelli “SR41”, in cui è possibile indicare il numero di giornate di detrazione, nel nuovo flusso “UniEmens-Cig”, il campo <DetrazLavDip>, che può essere dichiarato per ogni Ticket presente nel flusso, considerato che l’elemento <GestioneEventoCig> è ricorsivo, può assumere solo i valori S o N. Questo significa, dunque, che se l’elemento viene valorizzato con S, l’informazione dei giorni di detrazione viene desunta con riferimento a ciascun Ticket presente nel flusso, a partire dal numero di giornate dichiarate con lo stesso Ticket.

Variazioni del flusso “UniEmens-Cig”

Analogamente a quanto già avviene per i flussi UniEmens standard, la trasmissione di un flusso successivo, avente un ID trasmissione superiore, a parità di chiave, sostituisce il flusso precedente.

Nel caso dei flussi “UniEmens-Cig” tale sostituzione è efficace (cioè effettivamente applicata) in relazione allo stato in cui si trova la denuncia, sulla base delle regole proprie del processo di gestione del flusso “UniEmens-Cig” a pagamento diretto.

In particolare, sarà possibile variare la denuncia in ogni suo elemento fintanto che la stessa non sia stata trasmessa alle procedure di gestione del pagamento.

Diversamente, nel caso in cui la variazione arrivi successivamente sarà necessario attendere l'esito della lavorazione prima di poter processare un nuovo flusso di variazione. Tale flusso resterà, dunque, nella coda dei pagamenti per una gestione successiva.

Tenuto conto di quanto appena chiarito, dunque, nel caso in cui il datore di lavoro si trovi nella necessità di dovere eliminare un nominativo di un lavoratore già trasmesso, è stato previsto, anche per i flussi "UniEmens-Cig", in analogia a quanto avviene per i flussi UniEmens standard, la possibilità di inviare un flusso successivo con il nominativo da eliminare.

Ciò può essere fatto valorizzando l'attributo "Elimina" di <DenunciaIndividuale> con il valore "S" e gli elementi che costituiscono la chiave del lavoratore (che identificano univocamente l'elemento <DenunciaIndividuale> da eliminare).

Diversamente, nel caso in cui sia già intervenuta la liquidazione della prestazione, potranno essere accolti solo i flussi che presentino variazioni in aumento, anche contestuali, dei seguenti elementi:

1. <NumOreEvento/>;
2. <ImpANF/>;
3. <RetribTeorica/>.

Gestione dei flussi "UniEmens-Cig" errati e "Cruscotto CIG-Fondi"

I flussi, analogamente a quanto già avviene per l'UniEmens standard, sono sottoposti preliminarmente ai controlli di accoglienza e, una volta trasmessi, ai controlli di coerenza, congruità e compatibilità già previsti per le prestazioni a conguaglio.

La struttura del flusso consente, peraltro, di trattare distintamente le singole posizioni/denunce in modo che eventuali posizioni che non dovessero superare i controlli non pregiudichino la lavorazione e la liquidazione delle restanti posizioni inviate con il medesimo flusso.

Inoltre, si fa presente che, come avviene per le prestazioni a conguaglio, anche per quelle a pagamento diretto viene messo a disposizione lo stesso strumento, il "Cruscotto CIG-Fondi", che consente ai datori di lavoro e agli intermediari di consultare lo stato della denuncia e le segnalazioni di anomalie.

Al riguardo, con particolare riferimento a eventuali segnalazioni in ordine a coordinate IBAN che dovessero risultare errate o non intestate al beneficiario della prestazione, il datore di lavoro potrà inviare un flusso in variazione in cui potrà sia indicare nuove coordinate in sostituzione delle precedenti sia una nuova denuncia senza compilare l'elemento IBAN. In questi casi, infatti, come già chiarito al paragrafo 7 (ossia quello intitolato "**Compilazione del flusso**", N.d.R.), l'Istituto procederà a effettuare un bonifico domiciliato.

(*) Art. 8 del d.l. 22/3/2021 n. 41**Nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale**

1. I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 per una durata massima di tredici settimane nel periodo compreso tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale.

2. I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto, domanda per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 per una durata massima di ventotto settimane nel periodo tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale.

3. Le domande di accesso ai trattamenti di cui ai commi 1 e 2 sono presentate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.

4. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'INPS, ferma restando la possibilità di ricorrere all'anticipazione di cui all'articolo 22-quater del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, o, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

5. Per le domande di trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo riferite a sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa, la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'INPS o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché all'accredito della relativa contribuzione figurativa, è effettuata con il flusso telematico denominato «UniEmens-Cig».

6. Al fine di razionalizzare il sistema di pagamento delle integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, i trattamenti di cui al presente articolo possono essere concessi sia con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, compresa quella di cui all'articolo 22-quater del medesimo decreto-legge n. 18 del 2020, sia con le modalità di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

7. I Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 2 con le medesime modalità di cui al presente articolo. Il concorso del bilancio dello Stato agli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione è stabilito nel limite massimo di 1.100 milioni di euro per l'anno 2021. Tale importo è assegnato ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le risorse di cui al presente comma sono trasferite ai rispettivi Fondi con uno o più decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi dell'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa e secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

8. Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA) ai sensi dell'articolo 19, comma 3-bis, del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, per una durata massima di centoventi giorni, nel periodo ricompreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021. La domanda di CISOA deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.

(**) I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza il 23 marzo 2021, domanda di concessione:

- 1) del **trattamento ordinario** di integrazione salariale, per una durata massima di **treddici** settimane, nel periodo compreso tra l'1 aprile e il 30 giugno 2021;
- 2) dei trattamenti di **assegno ordinario** e di cassa integrazione salariale in **deroga**, per una durata massima di **ventotto** settimane, nel periodo compreso tra l'1 aprile e il 31 dicembre 2021.

(***) **Art. 22-quater, comma 4, del d.l. 17/3/2020 n. 18**

Il datore di lavoro che si avvale del pagamento diretto da parte dell'INPS trasmette la domanda di concessione del trattamento di cui al comma 1, entro il quindicesimo giorno dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di un'anticipazione della prestazione ai lavoratori, con le modalità indicate dall'INPS. Per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, il termine di cui al primo periodo è fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020. L'INPS autorizza l'accoglimento della domanda e dispone l'anticipazione del pagamento del trattamento entro quindici giorni dal ricevimento della domanda stessa. La misura dell'anticipazione è calcolata sul quaranta per cento delle ore autorizzate nell'intero periodo. A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte del datore di lavoro, l'INPS provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti del datore di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati. L'INPS disciplina le modalità operative del procedimento previsto dalla presente disposizione. Il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, il termine di cui al settimo periodo è stabilito al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52, se tale ultimo termine è posteriore a quello determinato ai sensi del settimo periodo. Trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Composizione del flusso

La composizione del flusso Uniemens-CIG prevede le seguenti strutture:

Sezione intestazione flusso

elemento <DatiMittente>	Non ci sono cambiamenti rispetto alla compilazione dell'Uniemens ordinario
-------------------------	--

La sezione contiene i dati identificativi del soggetto che trasmette il flusso: codice fiscale del mittente, codice fiscale del soggetto giuridico che effettua la trasmissione, la ragione sociale del mittente, codice fiscale dell'azienda produttrice del software paghe e codice Sede destinataria del flusso stesso.

Sezione azienda

elemento <Azienda>	Non ci sono cambiamenti rispetto alla compilazione dell'Uniemens ordinario
--------------------	--

Per azienda si intende il soggetto presso il quale prestano attività lavorativa i lavoratori per i quali viene richiesta la prestazione a pagamento diretto e contiene l'anno e mese della denuncia, il codice fiscale e la ragione sociale dell'azienda.

Sezione posizioni contributive dei lavoratori dipendenti

elemento <PosContributiva>	Per i flussi Uniemens-CIG deve avere l'attributo Composizione = "41"
----------------------------	--

Aggrega le denunce individuali dei lavoratori riferite ad una specifica Posizione contributiva dell'azienda (Matricola aziendale INPS) per i quali viene richiesto il pagamento diretto.

La sezione <PosContributiva>, ai fini del flusso Uniemens-CIG, contiene i seguenti dati:

Dati riferiti al lavoratore

elemento <DenunciaIndividuale>	Contiene i dati di inquadramento del lavoratore e i dati che caratterizzano il rapporto contrattuale
--------------------------------	--

Dati retributivi

elemento <DatiRetributivi>	Contiene i dati necessari per il pagamento diretto che coincidono sostanzialmente con i dati forniti nel caso della CIG a conguaglio, in particolare dovranno essere forniti: <ul style="list-style-type: none">- Retribuzione teorica, Ore lavorabili- Dati delle settimane- Calendario giornaliero con i dati sugli eventi- Dati sulle differenze accredito- Dati specifici per il pagamento diretto
----------------------------	--

Sezione dati particolari

elemento <DatiParticolari>	Solo per il caso dei lavoratori dello Sport e Spettacolo sono richieste le informazioni riferite al CodiceQualifica e al TipoRapportoLavoro che caratterizzano tali tipologie di lavoratori
----------------------------	---

Per i flussi Uniemens-CIG l'elemento <PosContributiva> NON deve contenere le seguenti sezioni:

- Sezione <InquadramentoLavVariaz> di <DenunciaIndividuale>
- Sezione <CIGPregressa> di <DenunciaIndividuale >
- Sezione <MesePrecedente> di <DenunciaIndividuale >
- Sezione <DenunciaAziendale>

Si riportano di seguito il dettaglio dei campi che entrano nel processo per il pagamento diretto e veicolati da Uniemens-CIG:

Per le descrizioni dei campi si rimanda al Documento tecnico Uniemens e all'Allegato al Documento tecnico.

Sezione DatiMittente

- CFPersonaMittente
- RagSocMittente
- CFMittente
- CFSoftwarehouse
- SedeINPS (opzionale)

Sezione Azienda

- AnnoMeseDenuncia
- CFAzienda
- RagSocAzienda

Sezione PosContributiva (qualificata con Composizione"41")

- Matricola

Sezione DenunciaIndividuale

- CFLavoratore
- Cognome
- Nome
- Qualifica1
- Qualifica2
- Qualifica3
- TipoContribuzione
- UnitaProduttiva
- CodiceComune
- CodiceContratto
- TipoPaga
- DivisoreOrarioContr
- OrarioContrattuale
- PercPartTime
- PercPartTimeMese
- NumMensilita
- Se presenti i dati riferiti ad Assunzione e Cessazione

Sezione DatiRetributivi

- TipoLavoratore

- RetribTeorica
- AumRetrCIGS
- OreLavorabili
- SettimaneUtili o GiorniUtili (se si tratta di lavoratori PartTime)

Sezione Settimana

Se presente la settimana:

- IdSettimana
- TipoCopertura
- CodiceEvento (sono ammessi solo i CodiceEvento specifici delle prestazioni CIG-Fondo)

l'elemento settimana non dovrà essere compilato nel caso di lavoratori Sport e Spettacolo

Sezione Giorno

Se presente il giorno:

- Lavorato
- TipoCoperturaGiorn (da esporre unicamente per i lavoratori dello Sport e Spettacolo)
- CodiceEventoGiorn (sono ammessi solo i CodiceEventoGiorn specifici delle prestazioni CIG-Fondo)
- NumOreEvento
- IdentEventoCIG (il Ticket esposto deve essere specifico per il pagamento diretto)

Sezione DifferenzeAccredito

- CodiceEvento (sono ammessi solo i CodiceEvento specifici delle prestazioni CIG-Fondo)
- DiffAccredito

Sezione GestioneEventiCIG

- IdentEventoCIG

Sezione PagDiretto

- IBAN
- CodSindacale
- ImpANF
- TrattPens
- DetrazLavDip
- DetrazCarichiFam

Sezione DatiParticolari(solo per i lavoratori dello Sport e Spettacolo)

- TipoRapportoLav di TipoLavSportSpet
- CodiceQualifica di TipoLavSportSpet

Tutti i campi presenti nello schema Uniemens e NON richiamati nei suddetti elenchi che descrivono i flussi Uniemens-CIG, se presenti sono ignorati e non producono effetti.

DIVIETO DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE/DEL COMPENSO IN CONTANTI: NON APPLICABILE IL “CUMULO GIURIDICO” (EX ART. 8 DELLA LEGGE N. 689/1981) NEI CASI DI MANCATO PAGAMENTO CON STRUMENTI TRACCIABILI

L'art. 1, commi da 910 a 913, della legge 27/12/2017 n. 205 (*) prevede che, dall'1 luglio 2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2021 e n. 14, n. 12, n. 11 del 2018):

- a) **i datori di lavoro/i committenti non possono più corrispondere la retribuzione/il compenso ai lavoratori “per mezzo di denaro contante”**, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato. Per rapporto di lavoro si intende quello:
- subordinato di cui all'art. 2094 del Codice civile, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto;
 - originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dai contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci ai sensi della legge 142/2001;
- b) **i datori di lavoro/i committenti devono invece corrispondere la retribuzione/il compenso ai lavoratori, compresi eventuali acconti, attraverso una banca o un ufficio postale, con uno dei seguenti mezzi:**
- bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
 - strumenti di pagamento elettronico;
 - pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
 - emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. L'impedimento s'intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni;
- c) **la firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione/del compenso;**
- d) nei confronti del datore di lavoro/committente che violi le disposizioni sopra indicate, trova applicazione una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma **da 1.000 a 5.000 euro** (art. 1, comma 913, della legge n. 205/2017).

Con la nota 15/4/2021 n. 606, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito i seguenti chiarimenti in merito alla possibilità di applicare l'istituto del cumulo giuridico, ex art. 8, commi 1 e 2, della legge n. 689/1981 (**), al regime sanzionatorio di cui alla lettera d) che precede “*nei casi di mancata corresponsione della retribuzione con strumenti tracciabili*” (indicati all'art. 1, comma 910, della legge n. 205/2017).

In merito alle concrete modalità operative di contestazione dell'illecito, l'INL è intervenuto con precedenti pareri - note prot. nn. 5828 e 9294 rispettivamente del 4 luglio e del 9 novembre del 2018 - in cui si è affermato che l'illecito si perfeziona “*ogniquale volta venga corrisposta la retribuzione in violazione del comma 910 dell'art. 1 L. n. 205/2017, secondo la periodicità di erogazione che, di norma, avviene mensilmente*”. Si è anche osservato che la formulazione normativa sembra consentire - nell'applicazione della sanzione - il riferimento alla “*totalità dei*”

lavoratori in forza presso il singolo datore di lavoro con la conseguenza che la sua applicazione prescinde dal numero di lavoratori interessati dalla violazione”.

L’art. 8, comma 1, della legge n. 689/1981 estende alle sanzioni amministrative il sistema del cumulo giuridico già tipizzato in sede penale; pertanto, se a fronte della stessa azione o omissione vengano violate più volte la medesima norma incriminatrice (concorso omogeneo) o norme diverse (concorso eterogeneo), l’autore degli illeciti è sanzionato con la pena prevista per la violazione più grave, incrementata fino al triplo. Tale disciplina non è però applicabile nei “casi di plurime violazioni commesse con altrettante condotte” (Cass. sent. n. 26434/2014; n. 5252/2011; n. 12974/2008; n. 12844/2008) e, nel caso di violazione della disposizione in esame, posta in essere per più mensilità, non può non riconoscersi la sussistenza di una pluralità di violazioni, indipendentemente dalla circostanza che l’illecito si riferisca ad uno o più lavoratori.

Quanto alla applicazione dell’art. 8, comma 2, della legge n. 689/1981, trattandosi di corresponsione della retribuzione in contanti, l’illecito in questione si perfeziona a prescindere da eventuali violazioni di previdenza e assistenza obbligatoria e, pertanto, risulterebbe comunque estraneo a detta materia anche nella ipotesi in cui sia stata contestata la violazione amministrativa dell’impiego di lavoratori “in nero” con conseguente applicazione della maxisanzione.

In definitiva non risulta invocabile, per le ipotesi sanzionatorie in esame, l’art. 8, comma 1, della legge n. 689/1981 in quanto le condotte non sarebbero riconducibili a una configurazione unitaria; al contempo, gli obblighi di cui ai commi 910 e ss. della legge n. 205/2017 e le relative sanzioni appaiono di per sé estranei alla materia previdenziale e assistenziale cosicché a essi non risulta applicabile neanche l’istituto di cui all’art. 8, comma 2 della legge n. 689.

Né può ritenersi applicabile, in via analogica, la normativa dettata dall’art. 81 Codice Penale^(***), in tema di continuazione tra reati, sia perché l’art. 8 della legge n. 689/1981 prevede, come detto, espressamente tale possibilità soltanto per le violazioni in materia di previdenza e assistenza (con conseguente evidenza dell’intento del legislatore di non estendere la disciplina del cumulo giuridico agli altri illeciti amministrativi), sia perché la differenza morfologica tra illecito penale e illecito amministrativo non consente che, attraverso un procedimento di integrazione analogica, le norme di favore previste in materia penale vengano tout court estese alla materia degli illeciti amministrativi.

(*) Art. 1, commi da 910 a 913, della legge n. 205/2017

910. A far data dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- a) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- b) strumenti di pagamento elettronico;
- c) pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. L’impedimento s’intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni.

911. I datori di lavoro o committenti non possono corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

912. Per rapporto di lavoro, ai fini del comma 910, si intende ogni rapporto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle modalità di svolgimento della prestazione e dalla durata del rapporto, nonché ogni rapporto di lavoro originato da contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dai contratti di lavoro instaurati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142. La firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione.

913. Le disposizioni di cui ai commi 910 e 911 non si applicano ai rapporti di lavoro instaurati con le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a quelli di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339, né a quelli comunque rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti a servizi familiari e domestici, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Al datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di cui al comma 910 si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro.

() Art. 8 della legge n. 689/1981**

Più violazioni di disposizioni che prevedono sanzioni amministrative

Salvo che sia diversamente stabilito dalla legge, chi con un'azione od omissione viola diverse disposizioni che prevedono sanzioni amministrative o commette più violazioni della stessa disposizione, soggiace alla sanzione prevista per la violazione più grave, aumentata sino al triplo.

Alla stessa sanzione prevista dal precedente comma soggiace anche chi con più azioni od omissioni, esecutive di un medesimo disegno posto in essere in violazione di norme che stabiliscono sanzioni amministrative, commette, anche in tempi diversi, più violazioni della stessa o di diverse norme di legge in materia di previdenza ed assistenza obbligatorie.

La disposizione di cui al precedente comma si applica anche alle violazioni commesse anteriormente all'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge 2 dicembre 1985, n. 688, per le quali non sia già intervenuta sentenza passata in giudicato.

(*) Art. 81 Codice penale**

Concorso formale. Reato continuato

È punito con la pena che dovrebbe infliggersi per la violazione più grave aumentata sino al triplo chi con una sola azione od omissione viola diverse disposizioni di legge ovvero commette più violazioni della medesima disposizione di legge.

Alla stessa pena soggiace chi con più azioni od omissioni, esecutive di un medesimo disegno criminoso, commette anche in tempi diversi più violazioni della stessa o di diverse disposizioni di legge.

Nei casi previsti da quest'articolo, la pena non può essere superiore a quella che sarebbe applicabile a norma degli articoli precedenti.

Fermi restando i limiti indicati al terzo comma, se i reati in concorso formale o in continuazione con quello più grave sono commessi da soggetti ai quali sia stata applicata la recidiva prevista dall'articolo 99, quarto comma, l'aumento della quantità di pena non può essere comunque inferiore ad un terzo della pena stabilita per il reato più grave.

ATTIVITÀ DIDATTICA IN PRESENZA SOSPESA, INFEZIONE DA COVID-19 O QUARANTENA DEL FIGLIO E CONGEDO INDENNIZZATO (AL 50% DELLA RETRIBUZIONE) SPETTANTE AI GENITORI: ISTRUZIONI INPS

L'art. 2 del decreto-legge 13/3/2021 n. 30^(*), in vigore dal 13 marzo scorso, ha previsto, a favore dei lavoratori dipendenti e fino al 30 giugno 2021, un congedo indennizzato per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata dei seguenti eventi

- 1) infezione da SARS Covid-19;
- 2) quarantena da contatto, ovunque avvenuto;
- 3) sospensione dell'attività didattica in presenza;

relativi ai figli:

- conviventi e che non abbiano compiuto quattordici anni;
- a prescindere dalla loro età, con disabilità in situazione di gravità accertata ex art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale di cui sia stata disposta la chiusura (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12 e n. 13 del 2021).

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato possono fruire del congedo **nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile^(**) e in alternativa all'altro genitore** convivente con il figlio, o anche non convivente in caso di figlio con disabilità grave.

Per i periodi di astensione fruiti - coperti da contribuzione figurativa - spetta un'**indennità a carico INPS, ma anticipata dal datore di lavoro, pari al 50% della retribuzione**.

Per i genitori di figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni, invece, è previsto il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro; trattandosi di aspetti giuslavoristici a cui non è collegato né il diritto all'indennità né alla contribuzione figurativa, l'INPS non ha competenza in materia e, pertanto, le relative domande di astensione dal lavoro devono essere presentate ai soli datori di lavoro e non all'Istituto di previdenza (art. 2, comma 5, del d.l. n. 30/2021).

E' tuttora efficace anche la tutela ex art. 22-bis del d.l. 28/10/2020 n. 137^(***) (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 176/2020, per i genitori lavoratori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (c.d. zone rosse), individuate con ordinanza del ministro della Salute sulla base dell'ultimo D.P.C.M. 2/3/2021 (circolare INPS 12/1/2021 n. 2).

È altresì rimasta in vigore, fino al 5 marzo 2021, la tutela, ex art. 22-bis, comma 3, del citato d.l. n. 137/2020, per i genitori lavoratori dipendenti di figli con disabilità in situazione di gravità

accertata ex art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura ai sensi dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 3/12/2020 e del 14/1/2021, indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza (circolare INPS n. 2/2021).

In attuazione delle novità normative sopra descritte, con la circolare 14/4/2021 n. 63, l'INPS ha fornito le seguenti istruzioni in merito alle modalità di fruizione del congedo in argomento, d'ora in avanti denominato "Congedo 2021 per genitori".

1. Platea dei destinatari del Congedo 2021 per genitori

Solo i genitori lavoratori dipendenti possono beneficiare del congedo di cui trattasi; sono pertanto esclusi dalla misura sia i genitori lavoratori autonomi sia quelli iscritti alla Gestione separata INPS ex art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995.

Il congedo può essere fruito:

A) da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per i periodi di:

- infezione da SARS Covid-19;
- quarantena da contatto, ovunque avvenuta;
- sospensione dell'attività didattica in presenza;

del figlio convivente minore di anni 14.

Il requisito della convivenza e il limite di 14 anni di età non si applicano per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ex art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura;

B) nei soli casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile;

C) anche dai lavoratori dipendenti affidatari o collocatari.

2. Requisiti per la fruizione del congedo per i figli senza disabilità grave

Per poter fruire del congedo, devono sussistere tutti i seguenti requisiti:

- a) il genitore deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere. In mancanza di una prestazione lavorativa da cui astenersi, il diritto al congedo non sussiste. Ne consegue che, in caso di intervenuta cessazione o sospensione del rapporto di lavoro durante la fruizione di un periodo del congedo in argomento, viene meno il diritto al congedo medesimo e le giornate successive alla cessazione o sospensione non possono essere indennizzate. Per tali motivi il genitore deve tempestivamente informare l'INPS dell'avvenuta modifica del rapporto lavorativo;
- b) il genitore non deve poter svolgere lavoro in modalità agile, in quanto il congedo di cui trattasi è fruibile solo nei casi in cui non sia possibile svolgere attività lavorativa in modalità agile;

- c) il figlio per il quale si fruisce del congedo deve essere minore di anni 14; al compimento del 14° anno di età, pertanto, il congedo ex art. 2, comma 2, del d.l. n. 30/2021 non potrà essere più goduto;
- d) il genitore e il figlio per il quale si fruisce del congedo devono essere conviventi durante tutto il periodo del suo godimento. La convivenza si ritiene sussistere quando il figlio ha la residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore richiedente. Pertanto, qualora il genitore e il figlio risultino all'anagrafe residenti in due abitazioni diverse, il congedo non può essere fruito, non rilevando le situazioni di fatto. Nel caso di affidamento o di collocamento del minore, la convivenza è desunta dal provvedimento di affidamento o di collocamento al lavoratore richiedente il congedo;
- e) deve sussistere una delle seguenti condizioni in relazione al figlio per il quale si fruisce del congedo:
- 1) l'infezione da SARS Covid-19, risultante da certificazione/attestazione del medico di base o del pediatra di libera scelta, oppure da provvedimento/comunicazione della ASL territorialmente competente. Tutte le predette documentazioni devono indicare il nominativo del figlio e la durata delle prescrizioni in esse contenute;
 - 2) la quarantena da contatto del figlio (ovunque avvenuto) disposta con provvedimento/comunicazione del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente;
 - 3) la sospensione dell'attività didattica in presenza disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture scolastiche, contenente la durata della sospensione.

3. Requisiti per la fruizione del congedo per figli con disabilità grave

In caso di figli con disabilità in situazione di gravità il congedo in esame può essere fruito anche oltre il limite di 14 anni di età.

Per il godimento di tale beneficio, devono sussistere i requisiti di cui ai punti a) e b) del precedente paragrafo 2, oltre al seguente:

- il figlio, per il quale si fruisce del congedo, deve essere riconosciuto disabile in situazione di gravità ex art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, e iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale.

In base a quanto previsto specificamente dal d.l. n. 30/2021, per la fruizione del congedo in favore di figli con disabilità grave non è necessaria la convivenza con il figlio per cui si chiede il beneficio.

E' possibile fruire del congedo per la cura di un figlio con disabilità grave, oltre che al verificarsi di una delle condizioni illustrate ai punti 1), 2) e 3) della lettera e) del paragrafo precedente, anche in presenza della seguente condizione:

- chiusura del centro assistenziale diurno disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture, contenente la durata della sospensione.

4. Durata e indennizzo del congedo

Il Congedo 2021 per genitori può essere fruito per periodi di infezione da SARS Covid-19, di quarantena da contatto, di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, nonché di chiusura del centro diurno assistenziale ricadenti nell'arco temporale che va dal 13 marzo 2021 fino al 30 giugno 2021.

L'art. 2, comma 4, del d.l. n. 30/2021 prevede che gli eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale (ossia l'astensione facoltativa prevista dagli articoli 32 e 33 del d.lgs. n. 151/2001) fruiti dall'1 gennaio 2021 e fino al 12 marzo 2021 possano essere convertiti, a domanda, nel congedo di cui trattasi e non sono computati e indennizzati a titolo di congedo parentale. Potranno essere convertiti, a domanda degli interessati, anche i periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dopo l'entrata in vigore della norma e fino al rilascio della specifica procedura di domanda telematica.

A tal fine, il genitore lavoratore dipendente dovrà presentare una domanda di Congedo 2021 per genitori, in sostituzione della precedente domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale, senza necessità di invio di formale comunicazione di annullamento della domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale.

In questo caso, i lavoratori dipendenti con pagamento dell'indennità anticipato dal datore di lavoro, devono dare tempestiva comunicazione al proprio datore di lavoro della presentazione all'INPS di nuove domande di periodi di Congedo 2021 per genitori, in luogo delle precedenti domande di congedo parentale o prolungamento di congedo parentale, al fine della corretta corresponsione dell'indennità del congedo pari al 50% della retribuzione in luogo dell'indennità del congedo parentale pari al 30% della retribuzione (artt. 32 e 33 del d.lgs. n. 151/2001), nonché per permettere al datore stesso la rettifica dei flussi UniEmens verso l'INPS, secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo 10.

Qualora non sussistano i requisiti di legge per la fruizione del Congedo 2021 per genitori, si provvede alla definizione delle domande di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale originariamente richieste.

Il Congedo 2021 per genitori può essere richiesto per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata del periodo riportato nelle documentazioni sopra dichiarate, che danno diritto al congedo.

In caso di certificati/attestazioni o provvedimenti/comunicazioni che proroghino il periodo inizialmente individuato, o in caso di nuova documentazione emessa per lo stesso oppure per altro figlio convivente, o anche non convivente in caso di figlio con disabilità grave, il congedo è fruibile, anche alternativamente dai genitori, durante tutti i periodi disposti.

Nel caso di più certificati/attestazioni o provvedimenti/comunicazioni che dispongono periodi di infezione da SARS Covid-19, di quarantena da contatto, di sospensione dell'attività scolastica in presenza o di chiusura dei centri diurni assistenziali, parzialmente o totalmente sovrapposti e

relativi allo stesso o ad altri figli, si specifica che per ogni giorno di sovrapposizione viene comunque corrisposta un'unica indennità.

È possibile annullare le domande di Congedo 2021 per genitori relativamente alle giornate di congedo non fruiti, mentre non è possibile annullare le domande del congedo di cui trattasi relative a periodi già fruiti. Ne deriva che in caso di domanda con periodi parzialmente fruiti, l'annullamento potrà riguardare solo i giorni non fruiti, con conseguente riduzione del periodo richiesto.

Per i giorni di congedo fruiti è riconosciuta al genitore un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto disposto dall'art. 23 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d.lgs. n. 151/2001^(****), a eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Sono indennizzabili solamente le giornate lavorative ricadenti all'interno del periodo di congedo richiesto.

L'indennità è erogata secondo le modalità previste per il pagamento diretto o a conguaglio delle indennità di maternità (art. 1 del d.l. n. 663/1979, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/1980).

Le indennità erogate con pagamento diretto costituiscono reddito di lavoro dipendente imponibile ai fini fiscali ex art. 6, comma 2, del D.P.R. 22/12/1986 n. 917 (TUIR).

Si precisa, in merito, che eventuali ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti di diniego delle domande di Congedo 2021 per genitori sono presi in carico dalle competenti Strutture territoriali INPS e riesaminati in autotutela, sulla base delle istruzioni sopra fornite. Pertanto, gli eventuali ricorsi presentati presso il Comitato Provinciale di cui all'art. 46 della legge n. 88/1989, sono definiti dalla Struttura territorialmente competente in autotutela.

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

5. Situazioni di compatibilità del congedo

Si riportano di seguito i casi di compatibilità tra il Congedo 2021 per genitori con figli infetti da SARS Covid-19, in quarantena da contatto, con attività didattica in presenza sospesa o con chiusura dei centri diurni assistenziali e altre tipologie di assenza relative all'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo in argomento.

Si precisa che le tipologie di assenza da parte dell'altro genitore non convivente con il figlio non hanno rilevanza sulla fruizione del congedo di cui trattasi da parte del genitore richiedente.

a) *Malattia*

In caso di malattia di uno dei genitori conviventi con il minore, l'altro genitore può fruire del congedo di cui trattasi, in quanto la presenza di un evento morboso potrebbe presupporre un'incapacità di prendersi cura del figlio.

b) Maternità/Paternità

In caso di congedo di maternità/paternità dei lavoratori dipendenti, l'altro genitore può fruire del Congedo 2021 per genitori solo per un figlio diverso da quello per il quale si fruisce del congedo di maternità/paternità.

Non è possibile invece fruire del Congedo 2021 per genitori per lo stesso figlio per cui è in corso di fruizione il congedo di maternità/paternità.

In caso di percezione di indennità di maternità/paternità da parte degli iscritti alla Gestione separata INPS o dei lavoratori autonomi, l'altro genitore lavoratore dipendente può fruire del Congedo 2021 per genitori per lo stesso figlio, solo se il genitore che fruisce di tale indennità di maternità/paternità stia prestando attività lavorativa durante il periodo indennizzabile.

c) Ferie

La fruizione del congedo in argomento è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di ferie dell'altro genitore convivente con il minore.

d) Soggetti "fragili"

La fruizione del Congedo 2021 per genitori da parte di un genitore convivente con il figlio è compatibile qualora l'altro genitore sia un soggetto con particolari situazioni di fragilità - secondo le indicazioni della circolare del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il ministero della Salute, n. 13 del 4/9/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 38/2020) - a prescindere dallo svolgimento o meno di attività lavorativa o dall'eventuale svolgimento di lavoro agile.

e) Permessi e congedi ai sensi della legge n. 104/1992

È possibile fruire del Congedo 2021 per genitori nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, dei permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale di cui all'art. 33 del d.lgs. n. 151/2001 o del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

f) Inabilità e pensione di invalidità

La fruizione del congedo in argomento è compatibile con i casi in cui all'altro genitore convivente con il medesimo figlio sia stata accertata una patologia invalidante tale da comportare, ad esempio, il riconoscimento di un handicap grave (art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992), di un'invalidità al 100% o di una pensione di inabilità.

g) Genitore di altri figli avuti da altri soggetti

La fruizione del congedo di cui trattasi, per figlio convivente minore di anni 14, da parte di uno dei due genitori è compatibile con la contemporanea fruizione del medesimo congedo o di lavoro agile da parte dell'altro genitore per altri figli conviventi minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui ai commi da 1 a 6 del citato art. 2 del d.l. n. 30/2021.

Tenuto conto delle particolari necessità di cura di soggetti con disabilità in situazione di gravità, la fruizione del congedo in esame da parte di un genitore per un figlio con disabilità grave è, inoltre, compatibile con la contemporanea fruizione del medesimo congedo, del lavoro agile o delle altre misure contenute nei commi da 1 a 6 dell'art. 2 del d.l. n. 30/2021 ^(*) da parte dell'altro genitore per altro figlio, anche se avuto dallo stesso soggetto.

h) *Congedo straordinario di cui all'articolo 22-bis del d.l. n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 176/2020, per i genitori lavoratori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (c.d. zone rosse)*

Il congedo di cui trattasi è compatibile con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni), da parte dell'altro genitore, del congedo di cui all'art. 22-bis del d.l. n. 137/2020 (ossia per figli iscritti alla classe della scuola secondaria di primo grado situata in zona rossa) per altro figlio non convivente (avuto dallo stesso genitore).

La contemporanea fruizione dei due benefici da parte dei due genitori per figli diversi è altresì possibile nel caso in cui il congedo di cui trattasi sia fruito per un figlio con disabilità grave.

i) *Congedo straordinario di cui al comma 3 dell'art. 22-bis del d.l. n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 176/2020, per genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/2020, in caso di sospensione dell'attività in presenza di scuole di ogni ordine e grado o di centri diurni a carattere assistenziale (vigente fino al 5 marzo 2021).*

Il congedo di cui trattasi è compatibile con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni) da parte dell'altro genitore di congedo di cui all'art. 22-bis del d.l. n. 137/2020 per altro figlio con disabilità grave (anche avuto dallo stesso genitore) in caso di sospensione dell'attività in presenza di scuole di ogni ordine e grado o di centri diurni a carattere assistenziale su tutto il territorio nazionale.

6. Situazioni di incompatibilità del congedo

Si riportano di seguito i casi di incompatibilità tra il Congedo 2021 per genitori con figli affetti da SARS Covid-19, in quarantena da contatto o con attività didattica in presenza sospesa o con chiusura dei centri diurni assistenziali e altre tipologie di assenza relative all'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo in argomento.

Si precisa che le tipologie di assenza da parte dell'altro genitore non convivente con il figlio non hanno rilevanza sulla fruizione del congedo di cui trattasi da parte del genitore richiedente.

a) *Congedo 2021 per genitori*

Il congedo di cui trattasi non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata tra gli stessi. Pertanto, a fronte di domande presentate da genitori

conviventi con il figlio, o anche non conviventi in caso di figli con disabilità grave, per i medesimi giorni, si procederà ad accogliere la domanda presentata cronologicamente prima.

b) Congedo per figli conviventi di età compresa tra i 14 ed i 16 anni

Il congedo di cui trattasi è incompatibile con la contemporanea fruizione (negli stessi giorni) da parte dell'altro genitore del congedo di cui al comma 5 dell'art. 2 del d.l. n. 30/2021, ossia di congedo per altro figlio convivente (avuto dallo stesso genitore) di età compresa tra i 14 ed i 16 anni.

La contemporanea fruizione dei due benefici da parte dei due genitori per figli diversi è invece possibile nel caso in cui il congedo di cui trattasi sia fruito per un figlio con disabilità grave.

c) Congedo parentale

Il Congedo 2021 per genitori è incompatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore convivente con il minore. Resta fermo che nei giorni in cui non si fruisce del Congedo 2021 per genitori, è possibile fruire di giorni di congedo parentale.

d) Riposi giornalieri della madre o del padre

La fruizione del congedo in argomento non è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione da parte dell'altro genitore convivente con il minore di riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e 40 del d.lgs. n. 151/2001 (c.d. riposi per allattamento) fruiti per lo stesso figlio.

e) Cessazione e sospensione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa

Il Congedo 2021 per genitori non può essere fruito se l'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo sia disoccupato (messaggio INPS n. 1621/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2020) o sospeso dal lavoro ovvero comunque non svolga alcuna attività lavorativa.

Ne consegue che in caso di aspettativa non retribuita di uno dei due genitori conviventi con il figlio, l'altro genitore non può fruire contemporaneamente (negli stessi giorni) del Congedo 2021 per genitori.

L'incompatibilità con il congedo in argomento sussiste altresì nel caso in cui uno dei due genitori conviventi con il figlio stia beneficiando di strumenti a sostegno del reddito quali, ad esempio, CIGO, CIGS, CIG in deroga, assegno ordinario, CISOA, NASpI e DIS-COLL. Diversamente, nel caso in cui il genitore convivente con il figlio, beneficiando di trattamenti di integrazione salariale, abbia subito solo una riduzione di orario di lavoro, per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché a orario ridotto, l'altro genitore convivente con il figlio, o anche non convivente in caso di figlio con disabilità grave, è ammesso alla fruizione del Congedo 2021 per genitori.

f) Lavoro agile

È incompatibile la fruizione negli stessi giorni del congedo di cui trattasi con la prestazione di attività lavorativa in modalità agile dell'altro genitore convivente sia per lo stesso figlio sia per un altro figlio (senza disabilità grave) avuto con lo stesso genitore anche nel caso in cui il lavoro agile è svolto ad altro titolo rispetto a quello previsto per infezione da SARS Covid-19, per quarantena da contatto, ovvero per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio.

La contemporanea fruizione dei due benefici da parte dei due genitori è invece possibile nel caso in cui il congedo di cui trattasi e il lavoro in modalità agile siano fruiti per figli diversi di cui uno con disabilità grave.

g) Part-time e lavoro intermittente

La fruizione del congedo in argomento da parte di un genitore è incompatibile durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore convivente con il figlio.

7. Compatibilità del congedo con il bonus baby-sitting e per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia

Il comma 6 dell'art. 2 del d.l. n. 30/2021 prevede per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori socio-sanitari, la possibilità di scegliere, per i figli conviventi minori di anni 14, la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting oppure per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia, nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali.

Per i soli lavoratori dipendenti del settore privato, appartenenti alle categorie sopra richiamate, che possono accedere anche ai predetti bonus, si precisa che non risulta possibile la fruizione contemporanea (ossia negli stessi giorni) delle due misure (congedo e bonus) nell'ambito della stessa settimana. Conseguentemente, ove si verificasse tale situazione, se la domanda di bonus risulta presentata cronologicamente prima di quella del congedo di cui trattasi, quest'ultima sarà respinta.

La stessa regola opera tra i due genitori che si alternano nella fruizione di congedo e bonus per la cura dei figli.

La contemporanea fruizione dei due benefici da parte dei due genitori è, invece, possibile nel caso in cui il congedo e il bonus siano fruiti per figli diversi di cui uno con disabilità grave.

8. Presentazione della domanda

Nelle more dei necessari aggiornamenti informatici, è possibile fruire del Congedo 2021 per genitori con richiesta al proprio datore di lavoro, regolarizzando successivamente la medesima presentando l'apposita domanda telematica all'INPS, non appena sarà resa disponibile sul suo sito web.

In tale occasione l'INPS fornirà, con apposito messaggio, le indicazioni di dettaglio per la presentazione della domanda di Congedo 2021 per genitori.

A tal proposito, si specifica che la domanda potrà riguardare anche periodi di astensione precedenti la data di presentazione della stessa, purché relativa a periodi non antecedenti il 13 marzo 2021, data di entrata in vigore del d.l. n. 30/2021, e purché ricompresi all'interno del periodo di durata individuato nelle documentazioni di cui al precedente paragrafo 2.

La domanda potrà essere presentata altresì per convertire i periodi di congedo parentale e di prolungamento di congedo parentale fruiti a partire dall'1 gennaio 2021 e fino al rilascio della specifica procedura di domanda del congedo di cui trattasi.

La domanda dovrà essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

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

Qualora il richiedente non sia ancora in possesso delle documentazioni che danno diritto al congedo, si impegna a fornire, entro 30 giorni dalla presentazione della domanda, gli elementi identificativi della predetta documentazione, a pena di reiezione della domanda.

Pertanto, la domanda di congedo potrà essere presentata anche senza compilare i campi relativi agli elementi identificativi del provvedimento/comunicazione o certificato/attestazione, selezionando l'apposita dichiarazione: *“Mi impegno a comunicare alla Struttura INPS territorialmente competente, entro trenta giorni dalla data della presente domanda, i dati richiesti nel punto precedente, a pena di reiezione”*.

Si ricorda, inoltre, che la procedura consente l'allegazione di tutta la documentazione che il genitore dovesse ritenere utile al reperimento delle informazioni identificative dei documenti sopra citati.

9. Monitoraggio della spesa

I benefici ex art. 2, commi da 2 a 7^(*), sono riconosciuti nel limite di spesa di 282,8 milioni di euro per l'anno 2021.

In conformità all'art. 2, comma 8, del d.l. n. 30/2021, l'INPS provvede al monitoraggio della spesa, dandone comunicazione al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e al ministero dell'Economia e delle Finanze: in caso di raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa indicato, l'Istituto non prende in considerazione ulteriori domande.

10. Istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro e per il relativo conguaglio**10.1 Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione privata**

Per la corretta gestione degli eventi introdotti dall'art. 2 del d.l. n. 30/2021, nel flusso Uniemens è stato previsto il seguente nuovo codice evento riferito ai lavoratori dipendenti del settore privato:

- **MZ2:** DL n. 30/2021 – art. 2 – Congedo 2021 per genitori

La fruizione del congedo è esclusivamente giornaliera.

Nella compilazione del flusso dovrà essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana> procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità.

Pertanto, dovrà essere indicato nell'elemento <DiffAccredito> il valore della retribuzione "persa" a motivo dell'assenza.

È prevista la compilazione dell'elemento <InfoAggEvento>, nel quale va indicato il codice fiscale del figlio minore per cui si fruisce il congedo.

Trattandosi di eventi giornalieri, a durata circoscritta, è prevista la compilazione del calendario giornaliero.

Nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento dovranno essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la tipologia e durata dell'evento, nonché ricostruire correttamente l'estratto conto:

- Elemento <Lavorato> = N;
- Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1 oppure 2 (in caso di integrazione dell'indennità giornaliera di malattia da parte dell'Azienda);
- Elemento <CodiceEventoGiorn> = **MZ2**;
- Elemento <InfoAggEvento> di <EventoGiorn>= il codice fiscale del figlio minore per cui si fruisce il congedo.

Per i nuovi eventi in parola nel caso di lavoratore del settore Sport e Spettacolo non dovrà essere compilato l'elemento <Settimana>.

Nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al Fondo Speciale Ferrovie dello Stato (FS) o IPOST, nella sezione Fondo Speciale:

- se è stata corrisposta retribuzione a titolo di integrazione da parte del datore:
 - i giorni dovranno essere conteggiati come retribuiti;
 - dovranno essere precisati nei vari campi, L. n. 177/76, IIS, CA, 13esima, le quote analitiche di retribuzione corrispondente al tempo lavorato ed alla integrazione corrisposta;

- nei campi L. n. 177/76, IIS, CA, 13esima della sottosezione <Figurativi> dovrà essere precisata la ripartizione della retribuzione “persa” già indicata in <DiffAccredito>;
- se non è stata corrisposta retribuzione a titolo di integrazione da parte del datore:
 - i giorni dovranno essere conteggiati come figurativi;
 - nei campi L. n. 177/76, IIS, CA, 13esima della sottosezione <Figurativi> dovrà essere precisata la ripartizione della retribuzione “persa” già indicata in <DiffAccredito>.

Ai fini del conguaglio delle indennità anticipate relative agli eventi sopra citati introdotti a partire dal periodo di competenza **aprile 2021**, dovrà essere valorizzato l’elemento <InfoAggcausaliContrib>, che assume valenza contributiva secondo le seguenti modalità:

- Elemento <CodiceCausale>: indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo allo specifico evento:
 - **S123 (evento MZ2)**, avente il significato di “Congedo 2021 per genitori DL n. 30/2021 – art. 2”;
- Elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il valore “N”;
- Elemento <AnnoMeseRif>: indicare l’AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui è intervenuto lo specifico evento esposto in Uniemens;
- Elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l’importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Al fine di procedere alla sistemazione degli eventi – e dei relativi conguagli – riferiti ad eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale (ordinari di cui agli artt. 32 e 33 del D.lgs n. 151/2001) fruiti dal 1° gennaio 2021 (convertibili come da indicazioni di cui al precedente paragrafo 4), il datore avrà cura di inviare i flussi di regolarizzazione secondo le modalità in uso.

10.2 Datori di lavoro privati che inviano le denunce di manodopera (Uniemens/PosAgri) dei lavoratori iscritti alla sezione agricola di FPLD

I datori di lavoro che anticipano per gli operai agricoli a tempo indeterminato (OTI) le indennità relative ai Congedi 2021 dovranno valorizzare nel flusso Uniemens, sezione PosAgri, l’elemento <CodiceRetribuzione> con il codice 3 che assume la nuova denominazione “Congedo COVID-19 Genitori” unitamente al nuovo elemento di “CodAgió” **Q3** “DL n. 30/2021 – art. 2 – Congedo 2021”.

Per la sistemazione degli eventi riferiti ad eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale (ordinari di cui agli artt. 32 e 33 del D.lgs n. 151/2001) fruiti dal 1° gennaio 2021 fino al rilascio della specifica procedura di domanda telematica convertiti a domanda degli interessati, il datore di lavoro potrà modificare i flussi già trasmessi secondo le modalità in uso. A titolo esemplificativo i flussi relativi al primo trimestre 2021 potranno essere modificati entro il 31 maggio 2021.

Nel caso in cui il datore di lavoro non possa modificare gli eventi indicati nei flussi trasmessi, per i quali il lavoratore abbia presentato secondo le indicazioni del paragrafo 4 della presente

circolare la richiesta di conversione dei congedi, il datore medesimo provvederà a rappresentare l'impossibilità di modificare i flussi già trasmessi, sia alla sua struttura territoriale INPS di riferimento, sia al lavoratore.

Si ricorda che per gli eventi che danno luogo ad un'anticipazione da parte del datore di lavoro di prestazioni a carico dell'INPS e ad un accredito della relativa contribuzione figurativa devono essere valorizzati gli elementi, secondo le modalità definite dalle circolari e dai messaggi relativi; in particolare, per la valorizzazione della retribuzione persa, si rinvia alle indicazioni del paragrafo 1.3 del messaggio n. 1653 del 29 aprile 2019.

10.3 Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

Per tali lavoratori vengono istituiti i seguenti codici Tipo Servizio da valorizzare nell'elemento V1 Causale 7 CMU 8 della ListaPosPA:

- **61:** Congedo 2021 per genitori DL n. 30/2021 - art. 2. per dipendenti delle aziende di cui all'art. 20 c.2 del decreto legge 25 giugno 2008 n.112

Detto codice peraltro ha **corrispondenza univoca con Tipo Evento MZ2**, di cui al precedente paragrafo 10.1, da indicare in Uniemens <PosContributiva>.

(*) Art. 2 del d.l. 13/3/2021 n. 30

Congedi per genitori e bonus baby-sitting

1. Il genitore di figlio convivente minore di anni sedici, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

2. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio. Il beneficio di cui al presente comma è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

3. Per i periodi di astensione fruiti ai sensi del comma 2, è riconosciuta in luogo della retribuzione e, nei limiti di spesa di cui al comma 8, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

4. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori a decorrere dal 1° gennaio 2021, e fino alla data di entrata in vigore del presente decreto, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo di cui al comma 2 con diritto all'indennità di cui al comma 3 e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

5. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni di cui al comma 2, primo periodo, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

6. I lavoratori iscritti alla gestione separata INPS, i lavoratori autonomi, il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, i

lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori socio-sanitari, per i figli conviventi minori di anni 14, possono scegliere la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali, da utilizzare per prestazioni effettuate per i casi di cui al comma 1. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96. Il bonus è erogato, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'articolo 2, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. Il bonus è altresì riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia di cui al terzo periodo è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido di cui all'articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n. 232, come modificato dall'articolo 1, comma 343, della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Il bonus di cui al presente comma può essere fruito solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al congedo di cui al comma 2 e comunque in alternativa alle misure di cui ai commi 1, 2, 3 e 4.

7. Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo di cui ai commi 2 e 5 oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione di cui ai commi 2 e 5, o del bonus di cui al comma 6, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui ai commi da 1 a 6.

8. I benefici di cui ai commi da 2 a 7 sono riconosciuti nel limite di spesa di 282,8 milioni di euro per l'anno 2021. Le modalità operative per accedere ai benefici di cui al presente articolo sono stabilite dall'INPS. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

9. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui al presente articolo, è autorizzata la spesa di 10,2 milioni di euro per l'anno 2021.

10. Le misure di cui ai commi 1, 2, 3, 5, 6 e 7 si applicano fino al 30 giugno 2021.

11. Agli oneri derivanti dai commi 8 e 9, pari a 293 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 3.

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

(**) Al fine "di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", la legge 22/5/2017 n. 81 ha introdotto e disciplinato il "lavoro agile" (smart working) quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18, comma 1).

(***) **Art. 22-bis del d.l. 28/10/2020 n. 137**

Congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza nelle scuole secondarie di primo grado

1. Limitatamente alle aree del territorio nazionale, caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto, individuate con ordinanze del Ministro della salute adottate ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 3 novembre 2020 e dell'articolo 19-bis del presente decreto, nelle quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza nelle scuole secondarie di primo grado, e nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori di alunni delle suddette scuole, lavoratori dipendenti, la facoltà di astenersi dal lavoro per l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza prevista dal predetto decreto del Presidente del Consiglio

dei ministri.

2. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 1 è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

3. Il beneficio di cui al presente articolo è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura ai sensi dei decreti del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020 e del 3 novembre 2020.

4. I benefici di cui ai commi da 1 a 3 sono riconosciuti nel limite complessivo di 52,1 milioni di euro per l'anno 2020. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio, comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento del limite di spesa di cui al primo periodo, l'INPS procede al rigetto delle ulteriori domande presentate.

5. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui ai commi da 1 a 3, è autorizzata la spesa di 2,4 milioni di euro per l'anno 2020.

6. Agli oneri derivanti dai commi 4, primo periodo, e 5, pari a 54,5 milioni di euro per l'anno 2020 e a 31,4 milioni di euro per l'anno 2021 in termini di indebitamento netto e fabbisogno, conseguenti all'ordinanza del Ministro della salute del 4 novembre 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 276 del 5 novembre 2020, si provvede ai sensi dell'articolo 34.

(**) Art. 23 del d.lgs. 26/3/2001 n. 151**

Calcolo dell'indennità

1. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

2. Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

3. Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

4. Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo. Qualora le lavoratrici non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione si applica quanto previsto al comma 5, lettera c).

5. Nei confronti delle operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso.

TFR: INDICE DI RIVALUTAZIONE DI MARZO 2021

L'Istituto Centrale di Statistica ha diffuso l'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, senza tabacchi, risultato nel mese di **marzo 2021** pari a **103,3** (base 2015 = 100).

In applicazione dell'art. 5 della legge 297/82, nel caso in cui un rapporto di lavoro sia stato risolto dal **15 marzo 2021** al **14 aprile 2021** la percentuale di **rivalutazione** da applicare al Trattamento di Fine Rapporto (Tfr) ammonta a **1,108138%**.