confimiromagna news 2021
Associazione Imprese Manifatturiere
www.confimiromagna.it
Notiziario di Confimi Romagna • Anno XXXVIII • Direttore responsabile: Mauro Basurto
Redazione: Via Maestri del Lavoro 42/f - 48124 Ravenna • Tel. 0544/280211 • E-mail: info@confimiromagna.it
Autorizzazione del Tribunale di Ravenna n. 3909 del 29/4/1983

NOTIZIARIO N. 18 - 7 MAGGIO 2021

WEBINAR

STRUMENTI DI PROMOZIONE DELL'EXPORT pag. 3

VENERDI' 14 MAGGIO | ore 11.00 – 12.00

AFFARI GENERALI

NEWS **Piano nazionale di ripresa e resilienza.** pag. 4

- Accordo di convenzione per i nostri associati. Pag. 35

FORMAZIONE sviluppo pmi

NEWS **FONDIRIGENTI:**
FINO A 12.500 € A FONDO PERDUTO IN FORMAZIONE A SOSTEGNO DELLA DIGITALIZZAZIONE, TRANSIZIONE SOSTENIBILE E SMART WORKING. pag. 36

SINDACALE E PREVIDENZIALE

NEWS **Autorizzato dalla Commissione europea l'esonero contributivo per i datori di lavoro non richiedenti gli ammortizzatori sociali COVID di cui al d.l 28/10/2020 n. 137: istruzioni INPS.** pag. 38

- Tutele, i cui oneri per le aziende sono posti a carico dello stato, per i lavoratori 1) sottoposti a provvedimenti di quarantena con sorveglianza attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva; 2) fragili: ulteriori chiarimenti INPS. pag. 43
- Attività didattica in presenza sospesa, infezione da COVID-19 o quarantena del figlio e congedo indennizzato (al 50% della retribuzione) spettante ai genitori: procedura per la presentazione della domanda. pag. 48
- Uscita del Regno Unito dall'Unione Europea e disposizioni in materia di legislazione applicabile e distacchi: chiarimenti INPS. pag. 51
- Ammortizzatori sociali con causale "emergenza COVID-19": chiarimenti INPS sulle novità vigenti dall'1 aprile 2021. pag. 55
- Contratti part-time verticali o ciclici e nuova modalità di calcolo dell'anzianità contributiva ai fini pensionistici: istruzioni INPS e adempimenti del datore di lavoro. pag. 74
- Differimento degli adempimenti contributivi per ferie collettive: domanda (telematica) entro il 31 maggio 2021. pag. 88
- Trattamento fiscale dei rimborsi spese riconosciuti ai lavoratori impiegati in modalità agile: chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate. pag. 89
- Gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali e rimborsi della contribuzione previdenziale e assistenziale indebitamente versata: chiarimenti e istruzioni INPS. pag. 92

confimiromagna
Associazione Imprese Manifatturiere

in collaborazione con CORPORATE STUDIO

FINANZA AGEVOLATA IN PILLOLE

PER PROMUOVERE L'EXPORT

WEBINAR

STRUMENTI DI PROMOZIONE DELL'EXPORT

VENERDI' 14 MAGGIO | ore 11.00 – 12.00

Ore 11.00 – Strumenti SIMEST per promuovere l'internazionalizzazione delle imprese italiane **Carlo De Simone (Responsabile Indirect Channels - *SIMEST*)**

Ore 11.30 – Strumenti regionali per promuovere l'export delle PMI emiliano-romagnole **Federica Tagliazucchi (Project Manager - *Corporate Studio*)**

Ore 11.50 - Servizio di supporto alla valutazione dei progetti e alla presentazione delle domande - **Luca Pietranera (CEO e Fondatore di *Corporate Studio*)**

Questione Time

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

da inviare entro **giovedì 13 maggio** alla mail ceccarelli@confimiromagna.it

Nome _____ Cognome _____

Azienda _____

Indirizzo _____ Tel. _____

E-mail alla quale invieremo il link di collegamento _____

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.
Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito www.confimiromagna.it/privacy-policy

si ringrazia simest gruppo cdp

con il sostegno di LA BCC CREDITO COOPERATIVO ravennate forlivese & imolese – Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea

PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

Dopo averlo trasmesso al Parlamento (il 25 aprile 2021), il Governo ha inviato alla Commissione europea il testo - dal titolo "Italia domani" e lungo 269 pagine - del PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA, disponibile al link *https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR_0.pdf*.

Il PNRR - in base a quanto riportato sul portale istituzionale dell'Esecutivo - «si inserisce all'interno del programma **Next Generation EU (NGEU)**, il pacchetto da 750 miliardi di euro concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica.

Il Piano italiano prevede investimenti pari a **191,5 miliardi di euro**, finanziati attraverso il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza, lo strumento chiave del NGEU.

Ulteriori **30,6 miliardi** sono parte di un Fondo complementare, finanziato attraverso lo scostamento pluriennale di bilancio approvato nel Consiglio dei ministri del 15 aprile.

Il totale degli investimenti previsti è pertanto di **222,1 miliardi di euro.**

Il Piano include inoltre un corposo pacchetto di riforme, che toccano, tra gli altri, gli ambiti della **pubblica amministrazione**, della **giustizia**, della **semplificazione normativa** e della **concorrenza**.

Si tratta di un intervento epocale, che intende riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica, contribuire a risolvere le debolezze strutturali dell'economia italiana, e accompagnare il Paese su un percorso di transizione ecologica e ambientale.

Il Piano ha come principali beneficiari le donne, **i giovani e il Mezzogiorno** e contribuisce in modo sostanziale a favorire l'**inclusione sociale e a ridurre i divari territoriali**.

Nel complesso, il **27 per cento** del Piano è dedicato alla **digitalizzazione**, il **40 per cento agli investimenti per il contrasto al cambiamento climatico**, e **più del 10** per cento alla **coesione sociale**.

Il Piano si organizza lungo **sei missioni**.

La prima missione, "**Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura**", stanzia complessivamente **49,2 miliardi** – di cui 40,7 miliardi dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 8,5 miliardi dal Fondo.

I suoi obiettivi sono promuovere la trasformazione digitale del Paese, sostenere l'innovazione del sistema produttivo, e investire in due settori chiave per l'Italia, turismo e cultura.

Gli investimenti previsti nel piano assicurano **la fornitura di banda ultra-larga** e connessioni veloci in tutto il Paese.

In particolare, portano la connettività a 1 Gbps in rete fissa a circa 8,5 milioni di famiglie e a 9.000 edifici scolastici che ancora ne sono privi, e assicurano connettività adeguata ai 12.000 punti di erogazione del Servizio Sanitario Nazionale.

Viene avviato anche un Piano Italia 5G per il potenziamento della connettività mobile in aree a fallimento di mercato.

Il Piano prevede incentivi per l'adozione di tecnologie innovative e competenze digitali nel settore privato, e **rafforza le infrastrutture digitali della pubblica amministrazione**, ad esempio facilitando la migrazione al cloud.

Per turismo e cultura, sono previsti interventi di **valorizzazione dei siti storici e di miglioramento delle strutture turistico-ricettive**.

La seconda missione, "**Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica**", stanzia complessivamente **68,6 miliardi** – di cui 59,3 miliardi dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 9,3 miliardi dal Fondo.

I suoi obiettivi sono migliorare la sostenibilità e la resilienza del sistema economico e assicurare una transizione ambientale equa e inclusiva.

Il Piano prevede investimenti e riforme per **l'economia circolare e la gestione dei rifiuti**, per raggiungere target ambiziosi come il 65 per cento di riciclo dei rifiuti plastici e il 100 per cento di recupero nel settore tessile.

Il Piano stanzia risorse per **il rinnovo del trasporto pubblico locale**, con l'acquisto di bus a bassa emissione, e per il rinnovo di parte della flotta di treni per il trasporto regionale con mezzi a propulsione alternativa.

Sono previsti corposi incentivi fiscali per **incrementare l'efficienza energetica di edifici privati e pubblici**. Le misure consentono la ristrutturazione di circa 50.000 edifici l'anno.

Il Governo prevede importanti investimenti nelle **fonti di energia rinnovabile** e semplifica le procedure di autorizzazione nel settore.

Si sostiene la **filiera dell'idrogeno**, e in particolare la ricerca di frontiera, la sua produzione e l'uso locale nell'industria e nel trasporto.

Il Piano investe nelle **infrastrutture idriche**, con l'obiettivo di ridurre le perdite nelle reti per l'acqua potabile del 15 per cento, e nella **riduzione del dissesto idrogeologico**.

La terza missione, "**Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile**", stanzia complessivamente **31,4 miliardi** – di cui 25,1 miliardi dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 6,3 miliardi dal Fondo.

Il suo obiettivo primario è lo sviluppo razionale di un'infrastruttura di trasporto moderna, sostenibile e estesa a tutte le aree del Paese.

Il Piano prevede un importante investimento nei **trasporti ferroviari ad alta velocità**. A regime, vengono consentiti significativi miglioramenti nei tempi di percorrenza, soprattutto nel centro-sud.

Ad esempio, si risparmierà 1 ora e 30 minuti sulla tratta Napoli-Bari, 1 ora e 20 minuti sulla tratta Roma-Pescara, e 1 ora sulla tratta Palermo-Catania.

Il Governo investe inoltre nella modernizzazione e il potenziamento delle **linee ferroviarie regionali**, sul **sistema portuale** e nella **digitalizzazione della catena logistica**.

La quarta missione, "**Istruzione e Ricerca**", stanzia complessivamente **31,9 miliardi di euro** – di cui 30,9 miliardi dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 1 miliardo dal Fondo.

Il suo obiettivo è rafforzare il sistema educativo, le competenze digitali e tecnico-scientifiche, la ricerca e il trasferimento tecnologico.

Il Piano investe negli **asili nido**, nelle **scuole materne**, nei **servizi di educazione e cura per l'infanzia**. Crea 152.000 posti per i bambini fino a 3 anni e 76.000 per i bambini tra i 3 e i 6 anni.

Il Governo investe nel **risanamento strutturale degli edifici scolastici**, con l'obiettivo di ristrutturare una superficie complessiva di 2.400.000 metri quadri.

Inoltre, si prevede una **riforma dell'orientamento, dei programmi di dottorato e dei corsi di laurea**, ad esempio con l'aggiornamento della disciplina dei dottorati e un loro aumento di circa 3.000 unità.

Si sviluppa **l'istruzione professionalizzante** e si rafforza la filiera della **ricerca e del trasferimento tecnologico**.

La quinta missione, "**Inclusione e Coesione**", stanzia complessivamente **22,4 miliardi** – di cui 19,8 miliardi dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 2,6 miliardi dal Fondo.

Il suo obiettivo è facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale.

Il Governo investe nello sviluppo dei **centri per l'impiego** e **nell'imprenditorialità femminile**, con la creazione di un nuovo Fondo Impresa Donna.

Si rafforzano i servizi sociali e gli interventi per le vulnerabilità, ad esempio con interventi dei Comuni per **favorire una vita autonoma alle persone con disabilità**.

Sono previsti investimenti infrastrutturali per le **Zone Economiche Speciali** e interventi di rigenerazione urbana per le periferie delle città metropolitane.

La sesta missione, "**Salute**", stanzia complessivamente **18,5 miliardi**, di cui 15,6 miliardi dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 2,9 miliardi dal Fondo.

Il suo obiettivo è rafforzare la prevenzione e i servizi sanitari sul territorio, modernizzare e digitalizzare il sistema sanitario e garantire equità di accesso alle cure.

Il Piano investe nell'**assistenza di prossimità diffusa sul territorio** e attiva 1.288 Case di comunità e 381 Ospedali di comunità.

Si potenzia l'**assistenza domiciliare** per raggiungere il 10 per cento della popolazione con più di 65 anni, la **telemedicina** e l'assistenza remota, con l'attivazione di 602 Centrali Operative Territoriali.

Il Governo investe nell'aggiornamento del parco tecnologico e delle attrezzature per diagnosi e cura, con **l'acquisto di 3.133 nuove grandi attrezzature**, e nelle infrastrutture ospedaliere, ad esempio con interventi di adeguamento antisismico.

Il Piano rafforza l'infrastruttura tecnologica per la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati, inclusa la diffusione del Fascicolo Sanitario Elettronico.

Il Piano prevede un ambizioso programma di riforme, per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti.

La **riforma della Pubblica Amministrazione** affronta i problemi dell'assenza di ricambio generazionale, di scarso investimento sul capitale umano e di bassa digitalizzazione.

Il Piano prevede investimenti in una piattaforma unica di reclutamento, in corsi di formazione per il personale e nel rafforzamento e monitoraggio della capacità amministrativa.

La **riforma della giustizia** interviene sull'eccessiva durata dei processi e intende ridurre il forte peso degli arretrati giudiziari.

Il Piano prevede assunzioni mirate e temporanee per eliminare il carico di casi pendenti e rafforza l'Ufficio del Processo.

Sono previsti interventi di revisione del quadro normativo e procedurale, ad esempio un aumento del ricorso a procedure di mediazione e interventi di semplificazione sui diversi gradi del processo.

Il Piano prevede inoltre **interventi di semplificazione** per la concessione di permessi e autorizzazioni, e sul codice degli appalti per garantire attuazione e massimo impatto agli investimenti.

Il Piano include anche **riforme a tutela della concorrenza** come strumento di coesione sociale e crescita economica. I tempi di queste riforme, che vanno dai servizi pubblici locali a energia elettrica e gas, sono stati pensati tenendo conto delle attuali condizioni dovute alla pandemia.

Il PNRR avrà un impatto significativo sulla crescita economica e della produttività.

Il Governo prevede che **nel 2026 il Pil sarà di 3,6 punti percentuali più alto** rispetto allo scenario di base. Nell'ultimo triennio dell'orizzonte temporale (2024-2026), **l'occupazione sarà più alta di 3,2 punti percentuali**.

Il Piano destina **82 miliardi al Mezzogiorno** su 206 miliardi ripartibili secondo il criterio del territorio, per **una quota dunque del 40 per cento**.

In particolare, gli investimenti nelle infrastrutture e nella mobilità sostenibile al sud sono pari 14,5 miliardi, il 53 per cento del totale, e intervengono sull'alta velocità, sul sistema portuale e sulla viabilità nell'Italia interna.

Sono stanziati 8,8 miliardi per interventi di inclusione e coesione al sud, pari al 39 per cento del totale, e 14,6 miliardi per misure nell'istruzione e la ricerca, pari al 46 per cento.

Questi includono la creazione di nuovi asili, un incremento delle infrastrutture sociali, e politiche per il lavoro.

Il PNRR contribuisce a ridurre il divario tra il Mezzogiorno e il resto del Paese.

L'impatto complessivo del PNRR sul Pil nazionale fino al 2026 è stimato in circa 16 punti percentuali. Per il sud, l'impatto previsto è di circa 24 punti percentuali.

Il Piano prevede inoltre un **investimento significativo sui giovani e le donne**.

Una nuova strategia di politiche per l'infanzia è cruciale per invertire il declino di fecondità e natalità.

I giovani beneficiano dei **progetti nei campi dell'istruzione** e della ricerca; del **ricambio generazionale nella pubblica amministrazione**; e del rafforzamento del **Servizio Civile Universale**.

Per i ragazzi e le ragazze, sono stanziati fondi per **l'estensione del tempo pieno scolastico** e per il **potenziamento delle infrastrutture sportive a scuola**.

In particolare, è promossa l'attività motoria nella scuola primaria, anche in funzione di contrasto alla dispersione scolastica.

Per quanto riguarda le donne, il Piano prevede **misure di sostegno all'imprenditoria femminile** e investimenti nelle **competenze tecnico-scientifiche delle studentesse**.

Inoltre, l'ampliamento dell'offerta di asili, il potenziamento della scuola per l'infanzia e il miglioramento dell'assistenza ad anziani e disabili aiuteranno indirettamente le donne, che spesso devono sostenere la maggior parte del carico assistenziale delle famiglie.

Per perseguire le finalità relative alle pari opportunità - generazionali e di genere - il Governo intende inserire per le imprese che parteciperanno ai progetti finanziati dal NGEU **previsioni dirette a condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di giovani e donne**.

I criteri sono definiti tenendo conto dell'oggetto del contratto; della tipologia e della natura del singolo progetto.

La **governance** del Piano prevede una responsabilità diretta dei ministeri e delle amministrazioni locali per la realizzazione degli investimenti e delle riforme entro i tempi concordati, e per la gestione regolare, corretta ed efficace delle risorse.

È previsto un ruolo significativo degli enti territoriali, a cui competono investimenti pari a oltre 87 miliardi di euro.

Il Ministero dell'economia e delle finanze monitora e controlla il progresso nell'attuazione di riforme e investimenti e funge da unico punto di contatto con la Commissione Europea.»

Del PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA si ritiene utile riportare anche, di seguito, la "*PREMESSA*" del Presidente del Consiglio dei Ministri, Mario Draghi e la "PRESENTAZIONE" del Ministro dell'Economia, Daniele Franco, al Consiglio dei Ministri; al link *https://www.governo.it/it/articolo/pnrr/16718*, inoltre, sono disponibili i documenti così titolati: 1) Composizione del PNRR per missioni e componenti; 2) Riforme e investimenti nelle missioni del PNRR; 3) Proposta di investimenti a valere sulla programmazione complementare al PNRR; 4) Il Mezzogiorno nel PNRR; 5) La cultura nel PNRR.

* * *

PREMESSA

La pandemia di Covid-19 ha colpito l'economia italiana più di altri Paesi europei. Nel 2020, il prodotto interno lordo si è ridotto dell'8,9 per cento, a fronte di un calo nell'Unione Europea del 6,2. L'Italia è stata colpita prima e più duramente dalla crisi sanitaria. Le prime chiusure locali sono state disposte a febbraio 2020, e a marzo l'Italia è stata il primo Paese dell'UE a dover imporre un *lockdown* generalizzato. Ad oggi risultano registrati quasi 120.000 decessi dovuti al Covid-19, che rendono l'Italia il Paese che ha subito la maggior perdita di vite nell'UE.

La crisi si è abbattuta su un Paese già fragile dal punto di vista economico, sociale ed ambientale. Tra il 1999 e il 2019, il Pil in Italia è cresciuto in totale del 7,9 per cento. Nello stesso periodo in Germania, Francia e Spagna, l'aumento è stato rispettivamente del 30,2, del 32,4 e del 43,6 per cento. Tra il 2005 e il 2019, il numero di persone sotto la soglia di povertà assoluta è salito dal 3,3 per cento al 7,7 per cento della popolazione – prima di aumentare ulteriormente nel 2020 fino al 9,4 per cento.

Ad essere particolarmente colpiti sono stati donne e giovani. L'Italia è il Paese dell'UE con il più alto tasso di ragazzi tra i 15 e i 29 anni non impegnati nello studio, nel lavoro o nella formazione (NEET). Il tasso di partecipazione delle donne al lavoro è solo il 53,8 per cento, molto al di sotto del 67,3 per cento della media europea. Questi problemi sono ancora più accentuati nel Mezzogiorno, dove il processo di convergenza con le aree più ricche del Paese è ormai fermo.

L'Italia è particolarmente vulnerabile ai cambiamenti climatici e, in particolare, all'aumento delle ondate di calore e delle siccità. Le zone costiere, i delta e le pianure alluvionali rischiano di subire gli effetti legati all'incremento del livello del mare e delle precipitazioni intense. Secondo le stime dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (Ispra), nel 2017 il 12,6 per cento della popolazione viveva in aree classificate ad elevata pericolosità di frana o soggette ad alluvioni, con un complessivo peggioramento rispetto al 2015. Dopo una forte discesa tra il 2008 e il 2014, le emissioni pro capite di gas clima-alteranti in Italia, espresse in tonnellate di CO2 equivalente, sono rimaste sostanzialmente inalterate fino al 2019.

Dietro la difficoltà dell'economia italiana di tenere il passo con gli altri paesi avanzati europei e di correggere i suoi squilibri sociali ed ambientali, c'è l'andamento della produttività, molto più lento in Italia che nel resto d'Europa. Dal 1999 al 2019, il Pil per ora lavorata in Italia è cresciuto del 4,2 per cento, mentre in Francia e Germania è aumentato rispettivamente del 21,2 e del 21,3 per cento. La produttività totale dei fattori, un indicatore che misura il grado di efficienza complessivo di un'economia, è diminuita del 6,2 per cento tra il 2001 e il 2019, a fronte di un generale aumento a livello europeo.

Tra le cause del deludente andamento della produttività c'è l'incapacità di cogliere le molte opportunità legate alla rivoluzione digitale. Questo ritardo è dovuto sia alla mancanza di infrastrutture adeguate, sia alla struttura del tessuto produttivo, caratterizzato da una prevalenza di piccole e medie imprese, che sono state spesso lente nell'adottare nuove tecnologie e muoversi verso produzioni a più alto valore aggiunto.

La scarsa familiarità con le tecnologie digitali caratterizza anche il settore pubblico. Prima dello scoppio della pandemia, il 98,9 per cento dei dipendenti dell'amministrazione pubblica in Italia non aveva mai utilizzato il lavoro agile. Anche durante la pandemia, a fronte di un potenziale di tale modalità di lavoro

nei servizi pubblici pari a circa il 53 per cento, l'utilizzo effettivo è stato del 30 per cento, con livelli più bassi, di circa 10 punti percentuali, nel Mezzogiorno.

Questi ritardi sono in parte legati al calo degli investimenti pubblici e privati, che ha rallentato i necessari processi di modernizzazione della pubblica amministrazione, delle infrastrutture e delle filiere produttive. Nel ventennio 1999-2019 gli investimenti totali in Italia sono cresciuti del 66 per cento a fronte del 118 per cento nella zona euro. In particolare, mentre la quota di investimenti privati è aumentata, quella degli investimenti pubblici è diminuita, passando dal 14,6 per cento degli investimenti totali nel 1999 al 12,7 per cento nel 2019.

Un altro fattore che limita il potenziale di crescita dell'Italia è la relativa lentezza nella realizzazione di alcune riforme strutturali. Nonostante i progressi degli ultimi anni, permangono ritardi eccessivi nella giustizia civile: in media sono necessari oltre 500 giorni per concludere un procedimento civile in primo grado. Le barriere di accesso al mercato restano elevate in diversi settori, in particolare le professioni regolamentate. Tutto ciò ha un impatto negativo sugli investimenti e sulla produttività.

Questi problemi rischiano di condannare l'Italia a un futuro di bassa crescita da cui sarà sempre più difficile uscire. La storia economica recente dimostra, tuttavia, che l'Italia non è necessariamente destinata al declino. Nel secondo dopoguerra, durante il miracolo economico, il nostro Paese ha registrato tassi di crescita del Pil e della produttività tra i più alti d'Europa. Tra il 1950 e il 1973, il Pil per abitante è cresciuto in media del 5,3 per cento l'anno, la produzione industriale dell'8,2 per cento e la produttività del lavoro del 6,2 per cento. In poco meno di un quarto di secolo l'Italia ha portato avanti uno straordinario processo di convergenza verso i paesi più avanzati. Il reddito medio degli italiani è passato dal 38 al 64 per cento di quello degli Stati Uniti e dal 50 all'88 per cento di quello del Regno Unito.

Tassi di crescita così eccezionali sono legati ad aspetti peculiari di quel periodo, in primo luogo la ricostruzione post-bellica e l'industrializzazione di un Paese ancora in larga parte agricolo, ma mostrano anche il ruolo trasformativo che investimenti, innovazione e apertura internazionale possono avere sull'economia di un Paese.

L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU). È un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

Per l'Italia il NGEU rappresenta un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme. L'Italia deve modernizzare la sua pubblica amministrazione, rafforzare il suo sistema produttivo e intensificare gli sforzi nel contrasto alla povertà, all'esclusione sociale e alle disuguaglianze. Il NGEU può essere l'occasione per riprendere un percorso di crescita economica sostenibile e duraturo rimuovendo gli ostacoli che hanno bloccato la crescita italiana negli ultimi decenni.

L'Italia è la prima beneficiaria, in valore assoluto, dei due principali strumenti del NGEU: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU). Il solo RRF garantisce risorse per 191,5 miliardi di euro, da impiegare nel periodo 2021-2026, delle quali 68,9 miliardi sono sovvenzioni a fondo perduto. L'Italia intende inoltre utilizzare appieno la propria capacità di finanziamento tramite i prestiti della RRF, che per il nostro Paese è stimata in 122,6 miliardi.

Il dispositivo RRF richiede agli Stati membri di presentare un pacchetto di investimenti e riforme: il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Questo Piano, che si articola in sei Missioni e 16 Componenti, beneficia della stretta interlocuzione avvenuta in questi mesi con il Parlamento e con la Commissione Europea, sulla base del Regolamento RRF.

Le sei Missioni del Piano sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura, rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute. Il Piano è in piena coerenza con i sei pilastri del NGEU e soddisfa largamente i parametri fissati dai regolamenti europei sulle quote di progetti "verdi" e digitali.

Il 40 per cento circa delle risorse territorializzabili del Piano sono destinate al Mezzogiorno, a testimonianza dell'attenzione al tema del riequilibrio territoriale. Il Piano è fortemente orientato all'inclusione di genere e al sostegno all'istruzione, alla formazione e all'occupazione dei giovani. Inoltre contribuisce a tutti i sette progetti di punta della Strategia annuale sulla crescita sostenibile dell'UE (*European flagship*). Gli impatti ambientali indiretti sono stati valutati e la loro entità minimizzata in linea col principio del "non arrecare danni significativi" all'ambiente (*"do no significant harm"* – DNSH) che ispira il NGEU.

Il Piano comprende un ambizioso progetto di riforme. Il governo intende attuare quattro importanti riforme di contesto – pubblica amministrazione, giustizia, semplificazione della legislazione e promozione della concorrenza.

La riforma della pubblica amministrazione migliora la capacità amministrativa a livello centrale e locale; rafforza i processi di selezione, formazione e promozione dei dipendenti pubblici; incentiva la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative. Si basa su una forte espansione dei servizi digitali, negli ambiti dell'identità, dell'autenticazione, della sanità e della giustizia. L'obiettivo è una marcata sburocratizzazione per ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini.

La riforma della giustizia ha l'obiettivo di affrontare i nodi strutturali del processo civile e penale e rivedere l'organizzazione degli uffici giudiziari. Nel campo della giustizia civile si semplifica il rito processuale, in primo grado e in appello, e si implementa definitivamente il processo telematico. Il Piano predispone inoltre interventi volti a ridurre il contenzioso tributario e i tempi della sua definizione. In materia penale, il Governo intende riformare la fase delle indagini e dell'udienza preliminare; ampliare il ricorso a riti alternativi; rendere più selettivo l'esercizio dell'azione penale e l'accesso al dibattimento; definire termini di durata dei processi.

La riforma finalizzata alla razionalizzazione e semplificazione della legislazione abroga o modifica leggi e regolamenti che ostacolano eccessivamente la vita quotidiana dei cittadini, le imprese e la pubblica amministrazione. La riforma interviene sulle leggi in materia di pubbliche amministrazioni e di contratti pubblici, sulle norme che sono di ostacolo alla concorrenza, e sulle regole che hanno facilitato frodi o episodi corruttivi.

Un fattore essenziale per la crescita economica e l'equità è la promozione e la tutela della concorrenza. La concorrenza non risponde solo alla logica del mercato, ma può anche contribuire ad una maggiore giustizia sociale. La Commissione europea e l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, nella loro indipendenza istituzionale, svolgono un ruolo efficace nell'accertare e nel sanzionare cartelli tra imprese, abusi di posizione dominante e fusioni o acquisizioni di controllo che ostacolano sensibilmente il gioco competitivo. Il Governo s'impegna a presentare in Parlamento il disegno di legge annuale per il mercato e la concorrenza e ad approvare norme che possano agevolare l'attività d'impresa in settori

strategici, come le reti digitali, l'energia e i porti. Il Governo si impegna inoltre a mitigare gli effetti negativi prodotti da queste misure e a rafforzare i meccanismi di regolamentazione. Quanto più si incoraggia la concorrenza, tanto più occorre rafforzare la protezione sociale.

Il Governo ha predisposto uno schema di *governance* del Piano che prevede una struttura di coordinamento centrale presso il Ministero dell'economia. Questa struttura supervisiona l'attuazione del Piano ed è responsabile dell'invio delle richieste di pagamento alla Commissione europea, invio che è subordinato al raggiungimento degli obiettivi previsti. Accanto a questa struttura di coordinamento, agiscono strutture di valutazione e di controllo. Le amministrazioni sono invece responsabili dei singoli investimenti e delle singole riforme e inviano i loro rendiconti alla struttura di coordinamento centrale. Il Governo costituirà anche delle *task force* locali che possano aiutare le amministrazioni territoriali a migliorare la loro capacità di investimento e a semplificare le procedure.

Il Governo stima che gli investimenti previsti nel Piano avranno un impatto significativo sulle principali variabili macroeconomiche. Nel 2026, l'anno di conclusione del Piano, il prodotto interno lordo sarà di 3,6 punti percentuali più alto rispetto all'andamento tendenziale. Nell'ultimo triennio dell'orizzonte temporale (2024-2026), l'occupazione sarà più alta di 3,2 punti percentuali. Gli investimenti previsti nel Piano porteranno inoltre a miglioramenti marcati negli indicatori che misurano i divari regionali, l'occupazione femminile e l'occupazione giovanile. Il programma di riforme potrà ulteriormente accrescere questi impatti.

Il PNRR è parte di una più ampia e ambiziosa strategia per l'ammodernamento del Paese. Il Governo intende aggiornare le strategie nazionali in tema di sviluppo e mobilità sostenibile; ambiente e clima; idrogeno; automotive; filiera della salute.

L'Italia deve combinare immaginazione, capacità progettuale e concretezza, per consegnare alle prossime generazioni un Paese più moderno, all'interno di un'Europa più forte e solidale.

Mario Draghi

Ministero dell'Economia e delle Finanze

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
PNRR
Italia

Presentazione al Consiglio dei Ministri

24 Aprile 2021

UNO SGUARDO D'INSIEME AL PIANO

Tre obiettivi chiave

1. Riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica

2. Contribuire ad affrontare le debolezze strutturali dell'economia italiana

- Ampi e perduranti divari territoriali
- Un basso tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro
- Una debole crescita della produttività
- Ritardi nell'adeguamento delle competenze tecniche, nell'istruzione, nella ricerca

3. Transizione ecologica

Per un Paese

- più innovativo e digitalizzato
- più aperto ai giovani e alle donne
- più rispettoso dell'ambiente
- più coeso territorialmente

STRUTTURA DEL PIANO = RIFORME E INVESTIMENTI

ORGANIZZATI IN 6 MISSIONI

1. Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura
2. Rivoluzione verde e transizione ecologica
3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile
4. Istruzione e ricerca
5. Inclusione e coesione
6. Salute

Investimenti complessivi
€222,1 mld

RRF
€191,5 mld

Fondo Complementare
≈€30,6 mld

CHE AFFRONTANO IN MODO ORIZZONTALE E STRUTTURATO TRE PROBLEMI DI FONDO

- Disuguaglianza di genere
- Inclusione giovanile
- Divari territoriali

Elevata quota di Investimenti ⇨ **La sfida dell'attuazione** ⇨ **Le riforme abilitanti**

SINERGIA TRA RRF E FONDO COMPLEMENTARE

***Risorse stanziate per il Fondo Complementare:* ≈ 30,6 mld**

Obiettivo = finanziare tutti i progetti ritenuti validi

Approccio integrato tra RRF e Fondo = medesimi obiettivi e condizioni

- Utilizzerà le medesime procedure abilitanti del RRF
- Avrà Milestones & Targets per ogni progetto
- Le opere finanziate saranno soggette a un attento monitoraggio al pari di quelle del RRF

1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ E CULTURA

Obiettivo complessivo: promuovere e sostenere la trasformazione digitale del Paese e l'innovazione del sistema produttivo e investire in due settori chiave per l'Italia: turismo e cultura

Azioni principali:

- **Banda Ultralarga** e **connessioni veloci** in tutto il Paese (ad es. portando la connettività a 1 Gbps a circa 8,5 milioni di famiglie, imprese ed enti nelle aree ancora bianche grigie del territorio nazionale; completando il piano "Scuola connessa" per assicurare la connessione in fibra a 1 Gbps ai 9.000 edifici scolastici rimanenti, pari a circa il 20% del totale; assicurando connettività adeguata a 12.000 punti di erogazione del Servizio sanitario nazionale; dotando 18 isole minori di un backhauling sottomarino in fibra ottica)
- Incentivi **per la transizione digitale e l'adozione di tecnologie innovative e le competenze digitali nel settore privato**
- **Digitalizzazione** della **pubblica amministrazione** e rafforzamento delle competenze digitali (incluso il rafforzamento delle infrastrutture digitali, la facilitazione alla migrazione al cloud, l'offerta di servizi ai cittadini in modalità digitale, la riforma dei processi di acquisto di servizi ICT)
- Sostegno alle **filiere** e all'**internazionalizzazione** e investimenti in **Space Economy**
- Rilancio del **turismo** e **dei settori della cultura** tramite un approccio **digitale** e **sostenibile**
- **Valorizzazione di siti storici e culturali**, migliorando la capacità attrattiva, la sicurezza e l'accessibilità dei luoghi (sia dei 'grandi attrattori' sia dei siti minori)
- Interventi di **riqualificazione/rinnovamento dell'offerta** (ad es. miglioramento delle strutture turistico-ricettive e dei servizi turistici)

Risorse stanziate:

49,2 mld (40,7 RRF; 8,5 Fondo)

2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA

Obiettivo complessivo: migliorare la sostenibilità e la resilienza del sistema economico assicurando una transizione equa e inclusiva

Azioni principali:

- Investimenti e riforme per l'**economia circolare** e la **gestione dei rifiuti** (ad es. con il potenziamento della rete di raccolta differenziata e degli impianti di trattamento/riciclo per raggiungere i seguenti obiettivi: 55% di riciclo di rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche; 85% di riciclo nell'industria della carta e del cartone; 65% di riciclo dei rifiuti plastici; 100% recupero nel settore tessile)
- **Fonti di energia rinnovabile** (ad es. con la semplificazione delle procedure di autorizzazione per le rinnovabili, la promozione dell'agrivoltaico, con l'obiettivo di installare a regime una capacità produttiva di 2 GW, e del biometano, per incrementare la potenza di biometano da riconversione da destinare al greening della rete gas pari a circa 2,3-2,5 miliardi di metri cubi)
- Potenziamento della capacità delle reti elettriche, della loro affidabilità, sicurezza e flessibilità (***Smart Grid***)
- Incentivi fiscali per incrementare l'**efficienza energetica di edifici** privati e pubblici (ad es. con riferimento agli edifici privati le misure consentiranno la ristrutturazione di circa 50.000 edifici/anno, per una superficie totale di 20 milioni di mq/anno)
- Investimenti per affrontare e ridurre i rischi del **dissesto idrogeologico**
- Investimenti nelle **infrastrutture idriche** (ad es. con un obiettivo di riduzione delle perdite nelle reti per l'acqua potabile del -15% su 15k di reti idriche)
- **Idrogeno**: ricerca di frontiera, sostegno alla produzione e uso locali nell'industria e nel trasporto, creazione di stazioni di ricarica (ad es. sviluppando circa 40 stazioni di rifornimento, prioritariamente in aree strategiche per i trasporti stradali pesanti)
- Risorse per il rinnovo degli autobus per il **trasporto pubblico locale** (con bus a basse emissioni) e per il rinnovo di parte della flotta di **treni per trasporto regionale** con mezzi a propulsione alternativa

Risorse stanziate:

68,6 mld (59,3 RRF; 9,3 Fondo)

3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE

Obiettivo complessivo: sviluppo razionale di una infrastruttura di trasporto moderna, sostenibile ed estesa a tutte le aree del Paese.

Azioni principali:

- Trasporti ferroviari ad **alta velocità** e **alta velocità di rete** (che fra l'altro a regime consentirà significativi risparmi nei tempi di percorrenza, ad esempio, sulle tratte Roma-Pescara, di1h20; Napoli-Bari, di 1h30; Palermo-Catania-Messina, di 1h tra Palermo e Catania, e Salerno-Reggio Calabria, di 1h)
- Introduzione dello ***European Rail Transport Management System*** (ERTMS) aggiornando i sistemi di sicurezza e segnalazione esistenti, la piena interoperabilità con le reti ferroviarie europee e l'ottimizzazione della capacità e delle prestazioni della rete
- Modernizzazione e potenziamento delle **linee ferroviarie regionali**
- Investimenti sui **porti** verdi e **digitalizzazione della catena logistica**

Risorse stanziate:
31,4 mld
(25,1 RRF;
6,3 Fondo)

4. ISTRUZIONE E RICERCA

Obiettivo complessivo: rafforzare il sistema educativo, le competenze digitali e STEM, la ricerca e il trasferimento tecnologico.

Azioni principali:

- **Asili nido, scuole materne e servizi di educazione e cura per la prima infanzia** (con la creazione di 152.000 posti per i bambini 0-3 anni e 76.000 per la fascia 3-6 anni)
- **Scuola 4.0:** scuole moderne, cablate e orientate all'innovazione grazie anche ad aule didattiche di nuova concezione (ad es. con la trasformazione di circa 100.000 classi tradizionali in connected learning environments e con il cablaggio interno di circa 40.000 edifici scolastici e relativi dispositivi)
- **Formazione degli insegnanti** e rafforzamento dell'istruzione nelle discipline **STEM** (ad es. con la creazione di 3 Teaching and Learning Centres per migliorare le competenze di insegnamento, comprese quelle relative alle competenze digitali)
- **Risanamento strutturale degli edifici scolastici** (ad es. con l'obiettivo di ristrutturare una superficie complessiva di 2.400.000,00 mq. degli edifici)
- Sviluppo e rafforzamento dell'**istruzione professionalizzante**
- Riforma di **orientamento**, programmi di **dottorato** e corsi di **laurea** (ad es. con l'aggiornamento della disciplina dei dottorati e un loro aumento di circa 3.000 unità attivando tre cicli a partire dal 2021)
- Rafforzamento della **filiera della ricerca** e del **trasferimento tecnologico**
- Potenziamento strutture di ricerca e **creazione di "campioni nazionali di R&S"**
- Partecipazione alle grandi iniziative Europee **IPCEI (Importanti Progetti di Interesse Comune Europeo)**

Risorse stanziate:

31,9 mld (30,9 RRF; 1,0 Fondo)

5. INCLUSIONE E COESIONE

Obiettivo complessivo: facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, e rafforzare le politiche attive del lavoro; favorire l'inclusione sociale.

Azioni principali:

- **Politiche attive del lavoro** e sviluppo di **centri per l'impiego**
- **Imprenditorialità femminile** (ad es. con la creazione e messa a regime di un nuovo Fondo Impresa Donna)
- Rafforzamento dei **servizi sociali** e interventi per le **vulnerabilità** (ad es. con interventi dei Comuni per favorire una vita autonoma delle persone con disabilità rinnovando gli spazi domestici, fornendo dispositivi ICT e sviluppando competenze digitali)
- **Rigenerazione urbana** per i comuni sopra i 15mila abitanti e **piani urbani integrati** per le periferie delle città metropolitane (possibile co-progettazione con il terzo settore)
- Investimenti infrastrutturali per le **Zone Economiche Speciali**
- Strategia nazionale per le **aree interne**

Risorse stanziate:

22,4 mld (19,8 RRF; 2,6 Fondo)

6. SALUTE

Obiettivo complessivo: rafforzare la prevenzione e i servizi sanitari sul territorio, modernizzare e digitalizzare il sistema sanitario e garantire equità di accesso alle cure

Azioni principali:

- **Assistenza di prossimità** diffusa sul territorio e **cure primarie e intermedie** (ad es. attivazione di 1.288 Case di comunità e 381 Ospedali di comunità)
- **Casa come primo luogo di cura** (ad es. potenziamento dell'assistenza domiciliare per raggiungere il 10% della popolazione +65 anni), **telemedicina** (ad es. televisita, teleconsulto, telemonitoraggio) e **assistenza remota** (ad es. con l'attivazione di 602 Centrali Operative Territoriali)
- Aggiornamento del parco tecnologico e delle **attrezzature** per diagnosi e cura (ad es. con l'acquisto di 3.133 nuove grandi attrezzature) e delle **infrastrutture** (ad es. con interventi di adeguamento antisismico nelle strutture ospedaliere)
- Rafforzamento dell'infrastruttura tecnologica e degli strumenti per la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati (inclusa la diffusione ed effettivo utilizzo del **Fascicolo sanitario elettronico**)
- **Programmi di formazione** per il personale medico e amministrativo (ad es. con 900 borse di studio di medicina generale, e con l'attivazione di attività formazione sulle infezioni ospedaliere che coinvolgano fino a 290.000 partecipanti entro il 2026)
- **Ricerca** Biomedica

Risorse stanziate:

18,5 mld (15,6 RRF; 2,9 Fondo)

RIFORME STRUTTURALI: L'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Le sfide

Assenza di ricambio generazionale e di competenze (blocco del turnover negli ultimi anni, invecchiamento e riduzione della forza lavoro, meccanismi di selezione complessi)

Scarso investimento sul capitale umano (formazione inadeguata e frammentata, carriere basate solo su anzianità di servizio)

Stratificazione normativa e bassa digitalizzazione (sia a livello centrale che locale)

Le riforme ⟷ **Gli investimenti**

Accesso
(concorsi e assunzioni)

Buona amministrazione
(semplificazioni)

Competenze
(carriere e formazione)

Digitalizzazione

- Piattaforma unica reclutamento HR Management Toolkit
- Task Force semplificazione, digitalizzazione e monitoraggio
- Corsi di formazione e Comunità di pratiche, voucher formativi

<u>Grandi Amministrazioni</u>
Riforma degli OIV e performance di risultato

<u>Medie Amministrazioni</u>
Rafforzamento della capacità amministrativa

<u>Piccole Amministrazioni</u>
Single Digital Access Point

RIFORME STRUTTURALI: GIUSTIZIA

Bassa efficienza della Giustizia

- Eccessiva **durata dei processi**
- Forte peso degli **arretrati giudiziari**

La riforma opera principalmente attraverso 2 leve

1. **Digitalizzazione e riorganizzazione**
   - Assunzioni mirate e temporanee per eliminare il carico di arretrati e casi pendenti, nonché per completare la digitalizzazione degli archivi
   - Rafforzamento dell'Ufficio del Processo
2. **Revisione del quadro normativo e procedurale**
   - Aumento del ricorso a procedure di mediazione "***alternative dispute resolution procedures***"
   - Interventi di semplificazione sui diversi gradi del processo

ALTRE RIFORME

Riforme abilitanti

Orizzontali rispetto alle 6 missioni e destinate a garantire **attuazione** e **massimo impatto** agli **investimenti**

Esempi:

- semplificazioni per la concessione di permessi e autorizzazioni
- interventi sul codice degli appalti

Riforme settoriali specifiche

Indirizzate a specifici settori o azioni previste nelle 16 componenti

Finalizzate ad **aumentare l'efficienza e rafforzare la gestione degli interventi previsti nel Piano**

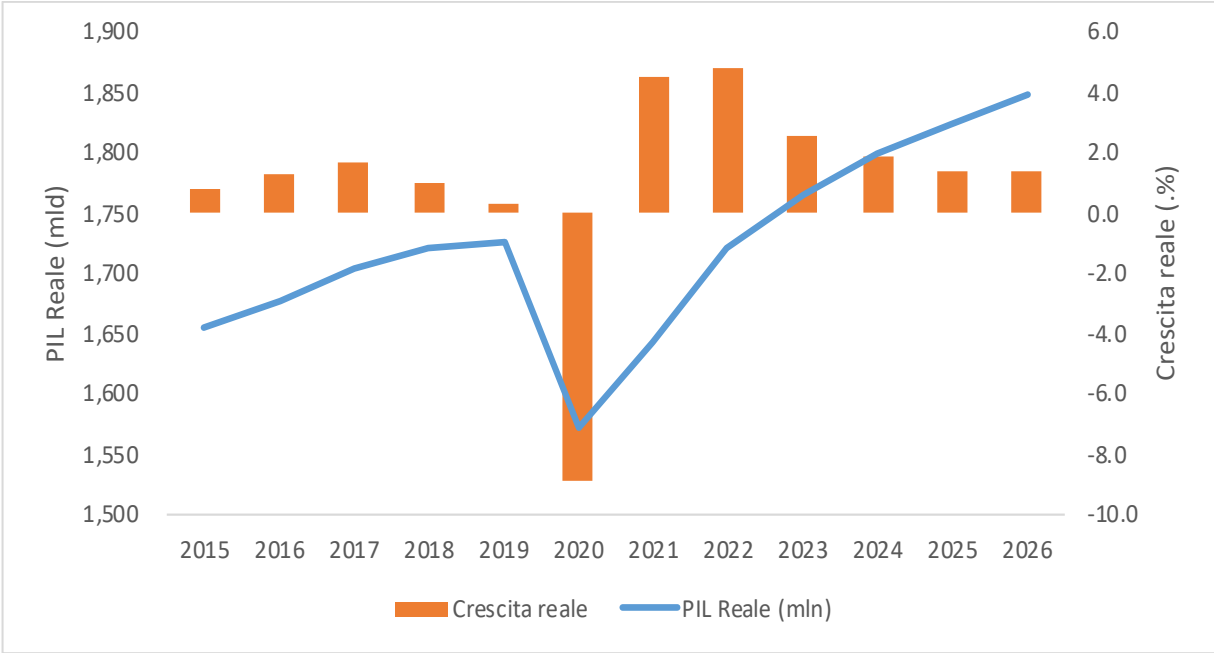
Esempi:

- Nuove regole per la produzione di rinnovabili
- Miglioramento del «contratto di programma» per le Ferrovie dello Stato

IMPATTO ATTESO SULL'ECONOMIA

1. Sostegno alla ripresa ciclica

- Una ripresa più robusta
- Una dinamica sostenuta nel corso degli anni



2. Aumento della crescita potenziale

- Incremento di **produttività** grazie a innovazione, digitalizzazione e investimenti in capitale umano
- Nel 2026 il **PIL** sarà di **3,6 punti percentuali** più alto rispetto allo scenario di base (senza il PNRR)
- Anche l'occupazione sarà più elevata. Nell'ultimo triennio dell'orizzonte temporale (2024-2026) lo scostamento rispetto allo scenario base è di 3,2 punti percentuali

GLI OBIETTIVI TRASVERSALI CHIAVE: MEZZOGIORNO, GIOVANI E DONNE

MEZZOGIORNO

Obiettivo complessivo: ridurre il divario di cittadinanza, facendo leva anche su complementarietà con la programmazione dei fondi strutturali 2021-2027 e con il programma React-EU

I progetti

Un Sud più connesso e collegato Alta velocità e sistema portuale Digitalizzazione Viabilità nell'Italia interna	**Un Sud che garantisce servizi sociali** Piano asili e tempo pieno Incremento infrastrutture sociali Politiche per il lavoro
Un Sud che attrae investimenti Riforma delle Zes Ecosistemi dell'innovazione Hub energetico del Mediterraneo	**Un Sud più sostenibile** Economia circolare (rifiuti) Tutela territorio e acqua Transizione energetica e mobilità sostenibile

La quota Sud nelle 6 missioni

(incluso Fondo Complementare)

Tot. circa 82 miliardi (su 206 ripartibili secondo il criterio del territorio) ≈ **40%**

GIOVANI

Le azioni del Piano sono volte a recuperare il potenziale delle nuove generazioni

Next Generation EU

gli **obiettivi qualificanti** del PNRR sono, come sottolinea anche il nome, **indirizzati alle generazioni future.**

- Vi sono risorse rilevanti per azioni **specificamente** dirette ai bambini e ai giovani. Esempi:
  - i progetti nei campi dell'istruzione e della ricerca: sono investimenti nel capitale umano delle giovani generazioni, invertendo una tendenza al sotto-investimento
  - il servizio Civile Universale
  - il ricambio generazionale nella PA

- e azioni che, anche se non dirette specificatamente ai giovani, avranno ricadute importanti per le loro opportunità nel mondo del lavoro (come gli investimenti nella transizione ecologica e digitale)

GLI OBIETTIVI TRASVERSALI CHIAVE: MEZZOGIORNO, GIOVANI E DONNE

DONNE

La **mobilitazione delle energie femminili**, in un'ottica di pari opportunità, è fondamentale per la **ripresa** e per avviare un percorso di **crescita sostenuta**

- Le risorse per azioni specificamente rivolte alle donne o di cui beneficiano proporzionalmente di più le donne sono rilevanti. Esempi:
  - sostegno all'imprenditoria femminile
  - investimenti nelle competenze STEM tra le studentesse delle scuole superiori
  - previsione, per i progetti, di soglie di occupazione femminile e giovanile, anche per il tramite di contratti di formazione/specializzazione.
- Vi sono inoltre azioni che, anche se non dirette specificatamente alle donne, avranno ricadute positive per le loro opportunità (ad es. gli investimenti nel trasporto pubblico, in quanto le donne utilizzano più degli uomini i trasporti collettivi, e tendono ad avere delle catene di spostamenti quotidiani più spezzate e complesse degli uomini)
- Le azioni del Piano sono attuate in un'ottica di ***gender mainstreaming***

GLI INTERVENTI A SOSTEGNO DELLE FAMIGLIE

La strategia del PNRR rispetto ai divari di genere contribuisce anche al **rafforzamento delle politiche per le famiglie**, per le quali è stato avviato un percorso di riforma.

In particolare i progetti inclusi nel Piano sono volti a **evitare alle donne di dover scegliere tra maternità e partecipazione al mondo del lavoro**. In questa direzione operano le risorse per ad esempio:

- il potenziamento del welfare;
- il rafforzamento dell'offerta di asili nido, scuole materne e servizi di educazione e cura per la prima infanzia;
- il potenziamento dell'assistenza sanitaria di prossimità e domiciliare;
- le misure dedicate al lavoro agile nella Pubblica amministrazione.

Nel complesso le misure sono volte a permettere una più equa distribuzione degli impegni legati alla genitorialità e a rendere più facilmente gestibili per le famiglie le attività di cura.

Nella strategia in sostegno della famiglia, si colloca anche l'introduzione dell'**assegno unico per le famiglie con figli**. L'intervento razionalizza un articolato sistema di misure oggi in essere, sostituendolo con uno strumento unico e ampliando le risorse destinate a questa finalità.

GLI INTERVENTI PER LE PERSONE CON DISABILITÀ

Il PNRR rivolge grande attenzione all'obiettivo di favorire condizioni di **pari opportunità alle persone con disabilità**.

- Nel corso dell'attuazione del Piano, l'**Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità** sarà coinvolto per monitorare che le riforme proposte siano adeguatamente inclusive.
- **Di fatto tutte le missioni del PNRR prevedono interventi**:
  - ✓ Rimozione delle barriere architettoniche e sensoriali in musei, biblioteche e archivi (Missione 1)
  - ✓ Interventi su mobilità, trasporto pubblico locale e linee ferroviarie per favorire l'accessibilità (Missioni 2 e 3)
  - ✓ Specifica attenzione per le persone con disabilità nell'ambito della riduzione dei divari territoriali nella scuola secondaria di secondo grado (Missione 4)
  - ✓ Miglioramento dei servizi sanitari sul territorio e investimento straordinario in infrastrutture sociali e servizi socio-sanitari per garantire un **accesso realmente universale alla sanità pubblica** e per migliorare l'autonomia delle persone con disabilità, con particolare attenzione agli anziani (Missioni 5 e 6)

In aggiunta a questi interventi si prevede di introdurre **la riforma del "Codice della disabilità"** per semplificare l'accesso ai servizi e i meccanismi di accertamento della disabilità e per potenziare gli strumenti del progetto di intervento individualizzato.

GOVERNANCE PER IL PIANO

Attuazione

Responsabilità diretta delle strutture operative coinvolte:

- Ministeri
- Amministrazioni locali

per

- la **realizzazione** degli investimenti e delle riforme entro i tempi concordati
- la gestione regolare, corretta ed efficace delle risorse

Monitoraggio, rendicontazione e trasparenza

Incentrate al **Ministero dell'Economia e delle Finanze** che:

- **monitora e controlla** il progresso nell'attuazione di riforme e investimenti
- funge da **punto di contatto unico** per le comunicazioni con la **Commissione europea**

Cabina di regia presso la Presidenza del Consiglio

IMPORTANTE RUOLO DEGLI ENTI TERRITORIALI

Regioni ed Enti locali sono responsabili della realizzazione di una quota significativa degli investimenti previsti dal Piano, con riferimento alle diverse Missioni, dalla digitalizzazione, alla transizione ecologica, all'inclusione e coesione e alla salute.

INVESTIMENTI LA CUI REALIZZAZIONE COMPETE A REGIONI ED ENTI LOCALI			
	(miliardi)		
	RRF	Fondo Complementare	**Totale**
Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura	11	3,1	14,1
Rivoluzione verde e transizione ecologica	21,1	3,4	24,5
Infrastrutture per una mobilità sostenibile		4,5	4,5
Istruzione e ricerca	9,8		9,8
Inclusione e coesione	18,1	2,4	20,5
Salute	11,6	2,4	14,0
Totale	33 **71,5**	**15,9**	**87,4**

EREDITÀ PER LE GENERAZIONI FUTURE

Nel complesso:

Investimenti per la digitalizzazione ≈ 27%

Investimenti per il contrasto al cambiamento climatico ≈ 40%

Investimenti per la coesione sociale >10%

- Una **crescita economica** più robusta, sostenibile e inclusiva
- Una **burocrazia** più efficiente, rapida e digitalizzata
- **Infrastrutture di trasporto e sistemi di mobilità** più moderni, resilienti, sostenibili e diffusi sul territorio
- Un Paese **più coeso** socialmente e territorialmente e senza **discriminazioni** di genere e generazionali
- Un **mercato del lavoro** più aperto e dinamico
- Una **sanità pubblica** più moderna, resiliente e vicina alle persone

ACCORDO DI CONVENZIONE PER I NOSTRI ASSOCIATI

Confimi Romagna ha recentemente sottoscritto un accordo di convenzione con l'azienda **MAZZOTTI PROFESSIONAL** di Villafranca (Fc) che confidiamo possa essere di vostro interesse.

L'azienda offre un'ampia gamma di **servizi e prodotti** tra cui:

- **vendita e noleggio** di attrezzature professionali per la **ristorazione,** per la **lavorazione** degli alimenti e per il **lavaggio** professionale
- **progettazione** del servizio e assistenza tecnica
- **prodotti professionali** per **l'igiene** degli uffici e degli ambienti di lavoro
- prodotti professionali per **allestimenti, catering e hotellerie**
- fornitura di prodotti **igienizzanti** anti contagio

Agli ASSOCIATI di Confimi Romagna verranno riservate le seguenti condizioni:

- **Sconto 10%** su tutti i prodotti (esclusa solamente attrezzattura e hotelleria)
- **Tessera punto vendita family** che garantisce sconto 10%
- Sconto 10% per acquisti effettuati tramite il servizio **shop on-line**

Per richiedere il **catalogo dei prodotti o un preventivo di spesa** contattare l'ufficio commerciale: commerciale@mazzottisrl.it - Sig.ra Valeria Turchetti.

Nel caso in cui anche la **sua azienda fosse interessata**
a realizzare una promozione di questo tipo
può contattare la Dott.ssa Benedetta Ceccarelli
(Tel. 0544.280216 – Mobile 338.6644525 – ceccarelli@confimiromagna.it)
per valutare la modalità di collaborazione più opportuna.

Fondirigenti – Avviso 1/2021

Fino a 12.500 € a fondo perduto in formazione a sostegno della DIGITALIZZAZIONE, TRANSIZIONE SOSTENIBILE E SMART WORKING

COSA FINANZIA	Piani formativi aziendali, per le aziende aderenti a FONDIRIGENTI, finalizzati a sviluppare skill e dotazioni manageriali in grado di anticipare il futuro, aumentare la progettualità, generare competenze trasversali e tecniche in grado di presidiare diversi ambiti d'innovazione (digitale, sostenibile e "smart"). L'Avviso prevede, 3 macro Aree di intervento. 1. **Management della sostenibilità:** sviluppo delle competenze manageriali relative alla sostenibilità ambientale, sociale ed economica delle imprese aderenti (Economia circolare, Politiche ambientali in azienda, Innovazione del prodotto green, Comunicazione sociale e marketing etico, Certificazioni di prodotto e processo, Finanza sostenibile, Indicatori e strategie ESG). 2. **Open management:** sviluppo delle competenze manageriali relative alla digitalizzazione e all'innovazione dei processi produttivi, commerciali, finanziari e gestionali delle imprese aderenti (Supply Chain, Business intelligence, Big data e IoT, Digital marketing e reti vendita, Lean Manufacturing). 3. **Lavoro e organizzazione smart:** sviluppo delle competenze manageriali relative ai modelli organizzativi e manageriali delle imprese aderenti necessari a gestire la "nuova normalità" (Smart e Agile working, Politiche di welfare e Compliance)
CHI PUO' PARTECIPARE	Imprese aderenti a Fondirigenti, che abbiano in organico almeno 1 dirigente. Imprese che **NON** hanno ottenuto un finanziamento con gli **Avvisi 1/2020 e 2/2020**.
CRITERI PER PARTECIPARE	Iscrizione attiva su Fondirigenti Possesso delle credenziali di accesso area riservata Fondirigenti Avere un accantonato, sul proprio conto formazione Fondirigenti, inferiore ai 12.500 € Avere in organico almeno 1 dirigente
DURATA DEL PIANO	8 mesi dall'approvazione di Fondirigenti
FINANZIAMENTO PREVISTO	**12.500 € -** È possibile presentare un solo piano per azienda e su una unica tematica formativa
COSTI AMMISSIBILI	Costi legati all'erogazione della formazione (docenze, tutoraggio, aule, certificazione competenze, materiali didattici e di consumo, ecc.);

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.

	Costi per attività preparatorie e di accompagnamento, attività non formative per la progettazione, coordinamento, gestione e rendicontazione del progetto.
REGIME DI AIUTI	Regolamento UE 651/2014 (aiuti alla formazione) o Regolamento UE 1407/2013 (de minimis).
CARATTERISTICHE DEI FORNITORI	Le docenze, all'interno di questi progetti, potranno essere affidate solo ed esclusivamente a: - Ente accreditato presso la regione Emilia Romagna **(come SVILUPPO PMI srl)** - Ente in possesso della Certificazione UNI EN ISO 9001:2015 (settore EA 37) e successive edizioni - Università italiana/estera - Ente con sistema di gestione della qualità certificato a livello internazionale - Ente di cui all'art. 1 della legge 40/87 riconosciuto dal Ministero del Lavoro - Istituto Tecnico e Istituto tecnico Superiore – ITS che rilasciano titoli di istruzione secondaria - Professionista in possesso di certificazione - Professionista con partita IVA e con almeno 5 anni di esperienza in campo formativo.
TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE	I progetti si possono presentare dalle ore **12.00 del 01 GIUGNO 2021 alle ore 12.00 del 30 GIUGNO 2021.**
PER INFORMAZIONI	Valentina Balzano vbalzano@sviluppopmi.com; Chiara Martoni cmartoni@sviluppopmi.com Monica Morelli mmorelli@sviluppopmi.com; Tel . 0544-280280

AUTORIZZATO DALLA COMMISSIONE EUROPEA L'ESONERO CONTRIBUTIVO PER I DATORI DI LAVORO NON RICHIEDENTI GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID DI CUI AL D.L 28/10/2020 N. 137: ISTRUZIONI INPS

L'art. 12 del d.l. 28/10/2020 n. 137 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020), convertito, con modificazioni, nella legge 18/12/2020 n. 176, ha previsto, in favore dei datori di lavoro che:

a) hanno sospeso o ridotto l'attività per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID, la possibilità di ricorrere, a determinate condizioni, a 6 settimane di ammortizzatori sociali [(*)] (commi da 1 a 8). Tali settimane:
   - erano da "collocare" tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021;
   - spettavano a chi era stato già interamente autorizzato per «l'ulteriore periodo di nove settimane» di cui al d.l. 14/08/2020 n. 104 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020), e dopo il suo «decorso», nonché a chi apparteneva ai settori interessati dal DPCM 24/10/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 44/2020), che dispose la chiusura o la limitazione di determinate attività economiche e produttive;

b) non hanno chiesto gli ammortizzatori sociali di cui ai commi da 1 a 8, un **esonero contributivo** - la cui applicazione era subordinata all'(eventuale) autorizzazione della Commissione europea, - per un massimo di 4 settimane «*fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020* [(**)]*, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile*» (comma 14 [(***)]).

Di conseguenza l'INPS:

1) con la circolare 11/2/2021 n. 24 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2021), ha fornito le prime indicazioni per la gestione dell'esonero contributivo de quo; come ivi chiarito, il comma 16 del citato art. 12 specifica che la misura è concessa ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", adottato in data 19 marzo 2020 (C/2020/1863), e successive modificazioni (c.d. *Temporary Framework*), e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione;

2) con il messaggio 6/5/2021 n. 1836, ha:

[(*)] Cassa integrazione guadagni ordinaria, in deroga, assegno ordinario erogato dal FIS/dai Fondi bilaterali.

[(**)] Per beneficiare dell'esonero contributivo, i datori di lavoro devono quindi aver fatto ricorso agli ammortizzatori sociali con causale COVID-19 nel mese di giugno 2020.

[(***)] Art. 12, comma 14, del decreto-legge 28/10/2020 n. 137
In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da Covid-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 1, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

- reso noto che il predetto aiuto è stato autorizzato con Decisione C (2021) 1376 *final* del 23 febbraio 2021;
- (con riferimento all'ambito di applicazione della misura), precisato che, come previsto dal "Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", punto 20-bis del paragrafo 2, introdotto dalla Comunicazione C (2020) 3156 dell'8 maggio 2020: "*Gli aiuti agli enti creditizi e finanziari non devono essere valutati a norma della presente comunicazione, fatta eccezione per: i) i vantaggi indiretti accordati agli enti creditizi o finanziari che convogliano gli aiuti sotto forma di prestiti o garanzie in applicazione delle sezioni da 3.1 a 3.3, conformemente alle garanzie di cui alla sezione 3.4, e ii) gli aiuti di cui alla sezione 3.10 a condizione che il regime non sia destinato esclusivamente ai dipendenti del settore finanziario*". Il suddetto principio è stato richiamato anche dalla Decisione C (2021) 1376 *final* del 23 febbraio 2021. Pertanto, devono considerarsi escluse dalla possibilità di avvalersi dell'esonero in trattazione le imprese operanti nel settore finanziario. Le imprese escluse sono quelle che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE al settore "K" - *Financial and insurance activities*. Si ricorda che la sezione "K" della NACE (ossia la classificazione statistica delle attività economiche nella Comunità europea), con le relative divisioni (codice a 2 cifre), gruppi (codice a 3 cifre) e classi (codice a 4 cifre), corrisponde a quella dell'ATECO 2007. Tutti i codici ATECO (a 6 cifre), rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66, fanno parte della divisione "K" della classificazione ATECO 2007;
- evidenziato che sono esclusi dalla possibilità di fruire dell'esonero in trattazione anche i datori di lavoro del settore agricolo, come espressamente previsto dall'art. 12, comma 14, del d.l. n. 137/2020;
- **fornito le seguenti indicazioni operative per la richiesta di autorizzazione e per la corretta esposizione dei dati relativi all'esonero nel flusso Uniemens**.

ISTRUZIONI OPERATIVE

I datori di lavoro, al fine di usufruire dell'esonero in argomento, dovranno inoltrare all'INPS, tramite la funzionalità "Contatti" del "Cassetto previdenziale" alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi", selezionando "Sgravi art.3 DL 104/20 e art.12 DL 137/2020", un'istanza per l'attribuzione del codice di autorizzazione "**2Q**", che assume il più ampio significato di "*Azienda beneficiaria dello sgravio art.3 DL 104/2020 e dello sgravio art.12 DL 137/2020*", nella quale dovranno dichiarare di aver usufruito nel mese di giugno 2020 delle specifiche tutele di integrazione salariale causale COVID-19 e di non aver fatto richiesta dei medesimi trattamenti per i mesi di novembre, dicembre 2020 e gennaio 2021 riguardanti la medesima matricola o, nel caso di più unità produttive, la medesima unità, nonché l'importo dell'esonero di cui intendono avvalersi, parametrato alle ore di integrazione salariale fruite nel mese di giugno 2020.

La richiesta di attribuzione del suddetto codice di autorizzazione "2Q" deve essere inoltrata **prima** della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero medesimo.

«*Considerato che i rapporti tra i trattamenti di integrazione salariale e l'esonero contributivo, disciplinati dalla medesima fonte normativa ovvero da fonti diverse, si basano sul* ***principio dell'alternatività****, nella medesima finestra temporale, per la medesima unità produttiva, l'azienda deve scegliere se fruire dell'ammortizzatore sociale emergenziale oppure dell'esonero contributivo. Pertanto, nella medesima finestra temporale, per la medesima unità produttiva, l'azienda può avere accesso esclusivamente all'ammortizzatore sociale emergenziale oppure all'esonero in argomento. Tale alternatività, espressamente prevista con riferimento alle misure disciplinate dalla medesima fonte normativa, deve essere assicurata anche nel caso in cui le misure in trattazione siano previste da fonti normative diverse, qualora vengano a sovrapporsi nella medesima finestra temporale.*

Ne consegue che, nella medesima finestra temporale, per la medesima unità produttiva, l'azienda deve scegliere se fruire dell'ammortizzatore sociale emergenziale oppure dell'esonero contributivo, ***a prescindere di quale sia la fonte normativa di riferimento della misura****.*»

Pertanto, l'operatore della Struttura INPS territorialmente competente - solo dopo aver verificato che il datore di lavoro non ha fruito dei trattamenti di integrazione salariale causale COVID-19 per i mesi di novembre, dicembre 2020 e gennaio 2021 riguardanti la medesima matricola o, nel caso di più unità produttive, la medesima unità, per la quale richiede il c.a. "2Q" - può, una volta ricevuta la richiesta, attribuire il predetto codice di autorizzazione alla posizione contributiva con validità dal mese di aprile 2021 fino al mese di agosto 2021, dandone comunicazione al datore di lavoro attraverso il medesimo "Cassetto previdenziale".

Ai fini del calcolo dell'effettivo ammontare dell'esonero, si rimanda a quanto disposto dalla circolare 11/2/2021 n. 24 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2021).

Si rammenta, al riguardo, che l'effettivo ammontare dell'esonero fruibile, calcolato sulla base delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, non può superare la contribuzione datoriale relativa al mese o ai mesi di astratta spettanza dell'esonero (ossia ricadenti nel periodo compreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021 e per massimo quattro settimane), né la contribuzione dovuta nelle singole mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura (denunce di competenza delle mensilità comprese tra aprile 2021 - agosto 2021).

Inoltre, come già indicato nella circolare 11/2/2021 n. 24, **l'esonero** in trattazione, in continuità con quanto previsto dall'art. 3 del d.l. n. 104/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020, pagine 112-113), convertito, con modificazioni, nella legge 13/10/2020 n. 126, **è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e **a condizione** che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Per es., l'esonero de quo non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'art. 1, commi 100 e seguenti, della legge 27/12/2017 n. 205 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2018), in virtù dell'espressa previsione di cui al comma 114 dell'articolo 1 della medesima legge, secondo il quale: "*L'esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Esso non è cumulabile con*

altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi".

Al riguardo, si precisa che l'incumulabilità tra le due misure deve essere limitata al medesimo lavoratore. Pertanto, se alle dipendenze di un medesimo datore di lavoro vi sono lavoratori giovani per i quali si intende fruire dell'incentivo strutturale di cui alla legge n. 205/2017, nonché altri lavoratori non agevolati, nei limiti della contribuzione teoricamente dovuta, per questi ultimi si può fruire della misura di esonero previsto dall'art. 12, commi 14 e 15, del d.l. n. 137/2020.
Considerata la durata massima dell'esonero prevista dal richiamato art. 12, pari a quattro settimane, resta fermo che lo stesso potrà essere fruito anche per l'intero importo sulla denuncia relativa a una singola mensilità, ove ne sussista la capienza.

DATORI DI LAVORO PRIVATI CON LAVORATORI DIPENDENTI ISCRITTI ALLE GESTIONI PRIVATE. ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DEL FLUSSO UNIEMENS

Le aziende interessate, per esporre nel flusso Uniemens di competenza dei mesi di aprile, maggio, giugno, luglio e agosto 2021 le quote di sgravio spettanti, valorizzeranno all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, nell'elemento <CausaleACredito> il **nuovo codice causale "L904"**, che assume il significato di "Conguagli Sgravio Articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137", mentre nell'elemento <ImportoACredito> indicheranno il relativo importo.

I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività, per recuperare lo sgravio spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig), chiedendo l'attribuzione del codice "2Q" in relazione ai mesi oggetto di regolarizzazione.

DATORI DI LAVORO PRIVATI CON DIPENDENTI ISCRITTI ALLA GESTIONE PUBBLICA. ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DELLA SEZIONE LISTA POSPA DEL FLUSSO UNIEMENS

Le aziende con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica che rientrano nel novero di quelle per cui è concesso l'esonero in oggetto, ottenuto il codice di autorizzazione "2Q", avranno cura di compilare la ListaPosPA valorizzando secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante, relativo ai mesi di novembre 2020, dicembre 2020 e gennaio 2021 dovrà essere compilato per ciascun mese oggetto dell'esonero, l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento **<AnnoRif>** dovrà essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento **<MeseRif>** dovrà essere inserito il mese oggetto dell'esonero;
- nell'elemento **<CodiceRecupero>** dovrà essere inserito il valore "**18**" avente il significato di "**Sgravio Art. 12 del DL 28 ottobre 2020, n. 137**";
- nell'elemento **<Importo>** dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Si evidenzia che tale recupero potrà essere effettuato valorizzando i predetti elementi esclusivamente nei flussi Uniemens - "ListaPosPA" di competenza dei mesi di aprile, maggio, giugno, luglio e agosto 2021.

Si ricorda che l'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici.

TUTELE, I CUI ONERI PER LE AZIENDE SONO POSTI A CARICO DELLO STATO, PER I LAVORATORI 1) SOTTOPOSTI A PROVVEDIMENTI DI QUARANTENA CON SORVEGLIANZA ATTIVA O DI PERMANENZA DOMICILIARE FIDUCIARIA CON SORVEGLIANZA ATTIVA; 2) FRAGILI: ULTERIORI CHIARIMENTI INPS

Con il messaggio 15/1/2021 n. 171 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2021), l'INPS ha illustrato le novità introdotte dalla legge 30/12/2020 n. 178 in merito alle **tutele di cui all'art. 26 del d.l. 17/3/2020 n. 18** (*) (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020) - convertito, con modificazioni, nella legge 24/4/2020 n. 27 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 25/2020) - nei confronti dei lavoratori sottoposti a provvedimenti di quarantena con sorveglianza attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (comma 1) e di quelli ritenuti particolarmente a rischio per specifiche patologie, cosiddetti "fragili" (commi 2 e 2-bis), **i cui "oneri a carico del datore di**

(*) **Art. 26 del d.l. n. 18/2020, come modificato (dall'1/1/2021) dalla legge n. 178/2020 e (dal 23/3/2021) dal d.l. n. 41/2021**

Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato

1.Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, dai lavoratori dipendenti del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.

2. Fino al 30 giugno 2021, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile ai sensi del comma 2-bis, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. I periodi di assenza dal servizio di cui al presente comma non sono computabili ai fini del periodo di comporto e, per i lavoratori in possesso del predetto riconoscimento di disabilità, non rilevano ai fini dell'erogazione delle somme corrisposte dall'INPS, a titolo di indennità di accompagnamento. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. È fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma.

2-bis. A decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 30 giugno 2021, i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

3. Per i periodi di cui al comma 1, il medico curante redige il certificato di malattia.

4. Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del provvedimento di cui al comma 3 da parte dell'operatore di sanità pubblica.

5. In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale, e dell'INPS connessi con le tutele di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 663,1 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del 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.

6. Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

7. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

lavoro", "in deroga alle disposizioni vigenti", "sono posti a carico dello Stato" (art. 26, comma 5, d.l. 18/2020).

Sulle tutele in favore dei lavoratori "fragili" previste dall'art. 26 del d.l. n. 18/2020, l'art. 15, comma 1, lettera a) del decreto-legge 22/3/2021 n. 41, in vigore dal 23 marzo 2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2021), ha: (1) esteso fino al 30 giugno 2021 l'equiparazione del periodo di assenza dal lavoro a degenza ospedaliera (ex art. 26, comma 2) e stabilito che non sia computabile ai fini del termine massimo previsto per il comporto, sulla base degli specifici contratti di riferimento; (2) precisato che la tutela è riconosciuta laddove la prestazione non possa essere resa in modalità di lavoro agile [(**)] (art. 26, comma 2-bis).

Per quanto attiene al limite di durata della tutela previdenziale da parte dell'INPS, si ribadiscono le indicazioni fornite dall'Istituto (da ultimo) con il menzionato messaggio n. 171/2021, circa il diritto al riconoscimento della prestazione economica entro i limiti del periodo massimo indennizzabile previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore di appartenenza del lavoratore.

L'art. 15 del d.l. 22/3/2021 n. 41 **non** ha apportato modifiche al riconoscimento della tutela dell'equiparazione a malattia dei periodi trascorsi dai lavoratori sottoposti a provvedimenti di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, **né** ha previsto ulteriori stanziamenti rispetto a quelli già stabiliti per le tutele di cui all'art. 26 del d.l. n. 18/2020.

In conseguenza delle suddette modifiche normative l'INPS, con il messaggio 23/4/2021 n. 1667, ha fornito le seguenti istruzioni operative per il riconoscimento di quanto previsto dall'art. 26 del d.l. n. 18/2020 nei confronti dei lavoratori dipendenti del settore privato aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia riconosciuta dall'Istituto.

Tutela per i lavoratori "fragili"

In merito all'estensione temporale della tutela di cui al comma 2 del citato art. 26, si ricorda che - come precisato nel citato messaggio 15/1/2021 n. 171 - **mentre per il 2020 il termine inizialmente previsto era stato prorogato fino al 15 ottobre 2020** (ex art. 26 del d.l. 14/8/2020 n. 104, convertito, con modificazioni, nella legge 13/10/2020 n. 126 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020), **per il 2021**, l'art. 1, comma 481, della legge 30/12/2020 n. 178 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2021), **ha disposto l'applicazione delle disposizioni in favore dei lavoratori "fragili"** (commi 2 e 2-bis) **per il periodo dall'1 gennaio** 2021 **al 28 febbraio** 2021.

[(**)] 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).

Al riguardo, l'art. 15 del d.l. n. 41/2021, dispone al comma 1 che: "*All'articolo 26, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 2, al primo periodo, le parole «Fino al 15 ottobre 2020» sono sostituite dalle seguenti: «Fino al 30 giugno 2021, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile ai sensi del comma 2-bis,»*". **Ne consegue che viene estesa la suddetta tutela fino al 31 dicembre 2020 e, per l'anno in corso, fino alla data del 30 giugno 2021.**

Al comma 2-bis del novellato art. 26, viene confermato che i lavoratori "fragili" svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Sulla base del nuovo quadro normativo, l'INPS procederà quindi al riconoscimento della tutela ai lavoratori "fragili" del settore privato assicurati per la malattia, dal 17 marzo 2020 al 31 dicembre 2020 e dall'1 gennaio 2021 al 30 giugno 2021, **compatibilmente con la disponibilità e nei limiti delle risorse finanziarie assegnate**, secondo la specifica disciplina di riferimento per la categoria lavorativa e il settore di appartenenza.

Tutela della quarantena

In merito alla tutela della quarantena, per il 2021**, la legge n. 178/2020 ha disciplinato aspetti relativi alla certificazione medica, eliminando**, con il comma 484 dell'art. 1, **a decorrere dall'1 gennaio 2021, l'obbligo per il medico curante di indicare gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla stessa**, precedentemente previsto al comma 3 dell'art. 26 del d.l. n. 18/2020 (come già illustrato nel messaggio n. 171/2021).

Per gli eventi afferenti al 2020, invece, è sorta la necessità di approfondire gli aspetti legati alla certificazione medica pervenuta all'INPS, considerato che, come già illustrato nel messaggio n. 2584/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 33/2020), il legislatore ha in un primo tempo previsto, per poter accedere alla tutela della quarantena, la trasmissione di apposito certificato di malattia redatto dal medico curante con l'indicazione degli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica (con l'unica eccezione riferita ai certificati redatti nel periodo precedente al 17 marzo 2020).

Tuttavia, sono emerse, già dalla prima applicazione della norma, molteplici difficoltà da parte dei medici curanti nel reperire le informazioni relative al provvedimento dell'operatore di sanità pubblica, stante la numerosità degli eventi gestiti dalle Aziende Sanitarie Locali (AA.SS.LL.) ai fini del tracciamento dei contagi, specie nelle fasi più critiche dell'emergenza sanitaria.

L'INPS ha quindi fornito apposite indicazioni, con riferimento agli assicurati aventi diritto alla tutela della malattia, allo scopo di acquisire gli elementi necessari per il riconoscimento della prestazione mediante opportuni scambi informativi con i soggetti coinvolti (lavoratori, medici e AA.SS.LL.).

In tale contesto, alcune Regioni hanno anche adottato ordinanze e deliberazioni di Giunta regionale per affidare esplicitamente ai medici di famiglia la competenza alla disposizione dell'isolamento per quarantena dei lavoratori, equiparando la certificazione prodotta dagli stessi al provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.

La situazione di criticità sopra descritta, che ha comportato effetti considerevoli sulla gestione del processo di riconoscimento della tutela in questione, è stata opportunamente rappresentata ai ministeri competenti per ricevere le necessarie indicazioni.

Con la pubblicazione della legge n. 178/2020 è stato stabilito, come sopra anticipato, che **il medico redattore del certificato, a decorrere dall'1 gennaio 2021, non è più tenuto a indicare "*gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva*"**, agevolando, in tal modo, la trattazione dei certificati prodotti nell'anno in corso.

Successivamente, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha fornito le indicazioni richieste, e precisato sia che **le misure organizzative sopra richiamate adottate da diverse Regioni possono considerarsi valide**, ai fini dell'attuazione del comma 3 dell'art. 26 in argomento, sia che **è possibile sanare le certificazioni carenti di provvedimento, nella presunzione che le stesse siano state redatte dai medici curanti sulla base di indicazioni anche informali delle AA.SS.LL. o a fronte di accertamento circa l'esito positivo a tampone molecolare o test rapido**.

Tenuto conto, quindi, del quadro normativo vigente e degli indirizzi forniti dal ministero vigilante, **per la gestione dei certificati giacenti pervenuti nel corso del 2020, le Strutture INPS territorialmente competenti procederanno al riconoscimento della tutela della quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva in tutti i casi in cui sia stato prodotto un certificato di malattia attestante la quarantena, anche laddove non sia stato possibile reperire alcuna indicazione riguardo al provvedimento dell'operatore di sanità pubblica**, con l'eccezione evidentemente di quei certificati nei quali la diagnosi riportata è espressamente riferita a "*ordinanza dell'autorità amministrativa locale*" (come già precisato nel messaggio n. 3653/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 43/2020).

Stanziamenti previsti per le tutele di cui all'art. 26 del d.l. n. 18/2020 e gestione delle autorizzazioni per l'anno 2020

Per quanto attiene agli stanziamenti afferenti alle tutele in argomento di cui all'art. 26 del d.l. n. 18/2020, il legislatore ha disposto un limite di spesa pari per l'anno 2020 - a seguito dei diversi adeguamenti intervenuti nel corso del medesimo anno - a complessivi 663,1 milioni di euro.

Con la legge n. 178/2020 (cfr. l'art. 1, comma 482) è stato poi stabilito uno stanziamento di bilancio pari a 282,1 milioni di euro per l'anno 2021 esclusivamente per la tutela dei lavoratori "fragili", non prevedendo finanziamenti per le ulteriori tutele.

Al riguardo, i ministeri vigilanti hanno precisato che le misure di cui all'art. 26 sono configurate a tetto di spesa e pertanto cessano di produrre effetti al raggiungimento degli importi stanziati.

Ne consegue che **l'INPS provvederà, secondo le indicazioni ricevute, per l'anno 2020, al riconoscimento delle indennità economiche per le tutele di cui al citato articolo 26, entro i limiti di spesa sopra richiamati**.

Con riferimento all'anno 2021, posto il riconoscimento della tutela ai lavoratori "fragili" fino al raggiungimento degli importi stanziati come sopra riportati, per le ulteriori tutele di cui all'art. 26, l'INPS si riserva di fornire successive indicazioni a seguito dell'eventuale rifinanziamento dei relativi oneri. Resta inteso che la malattia sarà comunque tutelata secondo gli strumenti ordinari previsti dall'ordinamento.

Con appositi messaggi operativi, l'INPS impartirà le necessarie istruzioni amministrative e procedurali alle proprie Strutture territoriali.

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

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, n. 13, n. 16 e n. 17 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 - è riconosciuta un'**indennità a carico INPS, ma anticipata dal datore di lavoro, pari al 50% della retribuzione**.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare n. 63/2021, ha fornito le istruzioni amministrative e operative in merito alle modalità di fruizione del congedo in argomento (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2021), e, con il messaggio 29/4/2021 n. 1752, ha comunicato il rilascio, a partire da tale data, della procedura - sotto descritta - per la compilazione e l'invio on line delle domande.

La domanda di "Congedo 2021 per genitori" deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:
- tramite il portale web dell'INPS nell'ambito dei servizi per presentare le domande di "*Maternità e congedo parentale lavoratori dipendenti, autonomi, gestione separata*", se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di SPID, CIE, CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito www.inps.it. Si ricorda che a decorrere dall'1 ottobre 2020 l'Istituto non rilascia più nuovi PIN;
- tramite il Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite gli Istituti di Patronato, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

L'art. 2, comma 4, del d.l. n. 30/2021 prevede la possibilità di convertire, a domanda della persona interessata, nel congedo in argomento gli eventuali periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale (ossia, l'astensione facoltativa prevista dagli artt. 32 e 33 del d.lgs. n. 151/2001 - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14, n. 15, n. 16 e n. 17 del 2015) fruiti dall'1 gennaio 2021 e fino al 12 marzo 2021. Possono altresì essere convertiti, a domanda delle persone interessate, anche i periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti dall'entrata in vigore della norma (13 marzo 2021) e fino al 28 aprile 2021 (giorno antecedente la data di rilascio della procedura di domanda telematica di cui al messaggio INPS n. 1752/2021). Anche per richiedere la predetta conversione, il genitore lavoratore dipendente deve presentare domanda di "Congedo 2021 per genitori" - mediante l'apposita procedura sopra descritta - avente a oggetto gli stessi periodi di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale fruiti nei periodi sopra riportati, senza necessità di invio di formale comunicazione di annullamento.

(*) **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 socioeducativi 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).

USCITA DEL REGNO UNITO DALL'UNIONE EUROPEA E DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LEGISLAZIONE APPLICABILE E DISTACCHI: CHIARIMENTI INPS

L'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione Europea (UE) e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra (TCA) - pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 31/12/2020 e disponibile al collegamento *https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:22020A1231(01)&from=IT.* -, definisce, a partire dall'1 gennaio 2021, le condizioni per la collaborazione tra i Paesi dell'UE e il Regno Unito e regolamenta sia gli scambi di merci e servizi sia un'ampia gamma di altri settori, tra i quali quello della sicurezza sociale.

In attesa che il TCA sia esaminato dal Parlamento europeo e dal Consiglio prima che possa essere ratificato dall'Unione Europea, le Parti hanno convenuto di applicarlo in via provvisoria dall'1 gennaio 2021 al 28 febbraio 2021, termine prorogato al 30 aprile 2021 con decisione 23/2/2021 n. 1 del Consiglio di partenariato, istituito dal TCA (G.U dell'Unione europea L 68 del 26/2/2021).

Con specifico riferimento al settore della sicurezza sociale, le norme di coordinamento sono contenute nell'apposito Protocollo, che costituisce parte integrante del TCA e ha validità per quindici anni dalla sua entrata in vigore (cfr. l'art. SSC.70 del Protocollo). Per quanto riguarda la legislazione applicabile, le disposizioni sono contenute nel Titolo II del Protocollo e nell'Allegato SSC-7, che contiene le relative norme di applicazione.

Di conseguenza, con la circolare 27/4/2021 n. 71, l'INPS ha fornito le indicazioni sotto riportate in merito alla legislazione applicabile nelle situazioni del «distacco» (in ambito comunitario [(*)] - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2019) e dell'«esercizio di attività in due o più Stati».

Norme particolari per i lavoratori distaccati

L'art. SSC.11 del Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale riconosce la possibilità di derogare alle disposizioni generali in materia di determinazione della legislazione applicabile, contenute nell'art. SSC.10, ammettendo la fattispecie del distacco; in particolare, in deroga alle disposizioni generali e "*come misura transitoria in relazione alla situazione esistente prima dell'entrata in vigore del presente accordo*", **l'art. SSC.11 prevede per i lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in uno Stato diverso da quello in cui ha sede il proprio datore di lavoro (lavoratori dipendenti) o di abituale esercizio dell'attività lavorativa (lavoratori autonomi) la possibilità di restare assoggettati alla legislazione dello Stato di invio per un periodo non superiore a 24 mesi**.

[(*)] Nei confronti del lavoratore subordinato l'ipotesi del "distacco" comunitario – da non confondersi con quello in ambito nazionale, disciplinato dall'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 22/2014) – si verifica quando il datore di lavoro lo trasferisce, per suo conto, in un altro paese dell'Unione Europea per un periodo massimo di 24 mesi (non si tratta quindi di un invio in trasferta, consistente nel temporaneo mutamento del luogo di prestazione delle mansioni e in cui permane il legame funzionale con la sede abituale di lavoro).

Tuttavia, le disposizioni dell'art. SSC.11 non sono direttamente applicabili a tutti gli Stati dell'UE nei rapporti con il Regno Unito, ma soltanto agli **Stati che avranno comunicato all'UE l'intenzione di voler derogare alle disposizioni generali (c.d. Stati di categoria A**).

La norma suddivide gli Stati in tre categorie: oltre alla predetta categoria A è stata prevista la B, per gli Stati che hanno espresso l'intenzione di non avvalersi della deroga, e la C, per quelli che non hanno comunicato la loro decisione al riguardo, per i quali, tuttavia, le norme sul distacco hanno trovato applicazione per un mese dopo la data di entrata in vigore del TCA (cfr. il paragrafo 5 dell'art. SSC.11).

Trascorso detto termine, le disposizioni transitorie relative al distacco si applicano esclusivamente ai Paesi della categoria A, che saranno indicati nell'Allegato SSC-8 [Disposizioni transitorie relative all'applicazione dell'art. SSC.11] dell'accordo, mentre le categorie B e C cessano di esistere (cfr. il paragrafo 6 dell'art. SSC.11).

A tale proposito, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in qualità di Autorità competente, ha informato l'INPS, con riferimento a quanto previsto dal predetto art. SSC.11, di essersi espresso nel senso dell'interesse dell'**Italia** a essere **inclusa nell'elenco degli Stati (categoria A) che, nei rapporti con il Regno Unito, si avvarranno, dall'1 febbraio 2021 e per 15 anni (periodo di validità del Protocollo), delle norme sul distacco**.

Pertanto, sulla base di quanto rappresentato, le richieste di distacco per il Regno Unito che perverranno alle Strutture territoriali dovranno essere valutate secondo le istruzioni di seguito riportate.

Situazioni di distacco rientranti nell'ambito di applicazione dell'accordo di recesso e validità delle certificazioni emesse per periodi di distacco con data finale successiva al 31 dicembre 2020

In base alle previsioni contenute nel Titolo III dell'accordo di recesso (art. 30, paragrafo 1, lett. e), punto i), e paragrafo 2), i cittadini dell'Unione europea che esercitano un'attività subordinata o autonoma nel Regno Unito alla fine del periodo di transizione (31 dicembre 2020) e che, a norma del Titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004, sono soggetti alla legislazione di uno Stato membro, mantengono detta condizione fintantoché continuino a trovarsi senza soluzione di continuità nella fattispecie sopra descritta.

Al riguardo, si conferma la validità delle certificazioni di distacco rilasciate per periodi di lavoro con data iniziale precedente all'entrata in vigore del TCA e con data finale successiva al 31 dicembre 2020 (INPS, messaggio 22/12/2020 n. 4805, disponibile al link *https://www.inps.it/MessaggiZIP/Messaggio%20numero%204805%20del%2022-12-2020.pdf*.

Per dette situazioni di lavoro sarà possibile, alla scadenza del periodo certificato, richiedere un nuovo distacco senza soluzione di continuità in applicazione delle disposizioni del Titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004.

I periodi di distacco autorizzati prima dell'entrata in vigore del TCA devono essere considerati per il calcolo del periodo di distacco ininterrotto conformemente all'applicazione dell'art. 12 del regolamento (CE) n. 883/2004, cosicché la durata complessiva del distacco ininterrotto non potrà superare il limite dei 24 mesi, ricomprendendo anche i periodi ante 2021, fatta salva la possibilità di estendere la durata del distacco mediante la stipula di un accordo in deroga ai sensi dell'art. 16 del regolamento (CE) n. 883/2004.

Per maggiore chiarezza, si riportano alcuni esempi relativi alle situazioni di distacco ininterrotto che possono verificarsi all'1 gennaio 2021:

- formulario di distacco rilasciato per il periodo dall'1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2020: estensione del distacco possibile fino al 31 dicembre 2021 (ulteriori 12 mesi, nel limite di 24 complessivi), conformemente all'art. 12 del regolamento (CE) n. 883/2004;
- formulario di distacco rilasciato per il periodo dall'1 luglio 2019 al 31 dicembre 2020: estensione del distacco possibile fino al 30 giugno 2021 (ulteriori 6 mesi, nel limite di 24 complessivi), conformemente all'art. 12 del regolamento (CE) n. 883/2004;
- formulario di distacco rilasciato per il periodo dall'1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021 (24 mesi complessivi): estensione del distacco possibile solo previa autorizzazione della proroga ai sensi dell'art. 16 del regolamento (CE) n. 883/2004.

Proroga del periodo di distacco e eccezioni

Eventuali proroghe di distacco autorizzate ai sensi dell'art. 16 del regolamento (CE) n. 883/2004 anteriormente all'1 gennaio 2021 e in corso di esecuzione alla predetta data saranno valide fino a naturale scadenza.

Analogamente, anche altri accordi stipulati anteriormente all'1 gennaio 2021, in deroga alle disposizioni generali previste dalla previgente normativa comunitaria, restano validi fino a naturale scadenza.

Diversamente da quanto previsto dalla previgente normativa comunitaria, le nuove disposizioni in materia di legislazione applicabile contenute nel Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale non prevedono più la possibilità di prolungare la durata ordinaria del distacco (24 mesi), né di stipulare, in determinati casi e a determinate condizioni, accordi in deroga alle norme generali previste in materia di determinazione della legislazione applicabile (cfr. l'art. SSC.10).

Esercizio di attività in due o più Stati

Le previsioni contenute nell'art. SSC.12, per i casi di esercizio di attività lavorativa subordinata o autonoma in due o più Stati, ribadiscono quanto già previsto in materia dai regolamenti comunitari.

Criteri speciali per l'applicazione della legislazione del Regno Unito sono elencati nei paragrafi 5 e 6 del citato articolo.

Le norme di applicazione sono contenute negli articoli SSCI.13 e SSCI.15 dell'Allegato SSC-7.

Pertanto, poiché la fattispecie dell'esercizio di attività lavorativa in due o più Stati è espressamente prevista e disciplinata nel Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale, le Strutture territoriali potranno continuare a rilasciare le certificazioni in materia di legislazione applicabile anche per dette situazioni di lavoro.

Disposizioni provvisorie sui moduli e i documenti in materia di legislazione applicabile

In base alle previsioni contenute nell'art. SSCI.75 del Titolo V dell'Allegato SSC-7, "*per un periodo transitorio la cui data conclusiva è concordata dal comitato specializzato per il coordinamento della sicurezza sociale, tutti i moduli e i documenti rilasciati dalle istituzioni competenti nel formato utilizzato nel periodo immediatamente precedente all'entrata in vigore del protocollo sono validi ai fini dell'attuazione del protocollo e, ove opportuno, continuano a essere utilizzati per lo scambio di informazioni tra le istituzioni competenti*".

Pertanto, i documenti portatili A1 continueranno, per tutto il periodo transitorio, a essere utilizzati per le certificazioni sulla legislazione applicabile.

Per quanto riguarda, infine, le modalità di scambio dei dati, nelle more dell'approvazione da parte del comitato specializzato per il coordinamento della sicurezza sociale del sistema di scambio elettronico delle informazioni sulla sicurezza sociale (art. SSCI.4 dell'Allegato SSC-7 del Protocollo), considerato che il Regno Unito si è dichiarato EESSI *ready* a far data da gennaio 2020, per lo scambio di informazioni con il predetto Stato le Strutture territoriali, fino a nuove disposizioni, dovranno continuare a utilizzare le attuali modalità operative in conformità a quanto stabilito dai messaggi 11/11/2019 n. 4111 e 8/3/2021 n. 972.

AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE "EMERGENZA COVID-19": CHIARIMENTI INPS SULLE NOVITÀ VIGENTI DALL'1 APRILE 2021

Il decreto-legge ("Sostegni") 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 2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2021), contiene, tra le altre, disposizioni che impattano sul sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica in atto; di conseguenza l'INPS, con il messaggio 26/3/2021 n. 1297 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 14/2021), ha fornito le prime informazioni in merito alle novità dallo stesso introdotte e, con la circolare 29/4/2021 n. 72, su conforme parere del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, le ha illustrate "nel dettaglio" come segue.

1. NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE SALARIALE (ORDINARIA E IN DEROGA) E ASSEGNO ORDINARIO PER LA CAUSALE "COVID-19"

L'art. 8 del d.l. n. 41/2021 (*) interviene in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, introducendo un ulteriore periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria (CIGO), in deroga (CIGD) e di assegno ordinario (ASO), che può essere richiesto da tutti i datori di lavoro che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili alla pandemia, a prescindere dal precedente utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa emergenziale.

Si evidenzia che l'impianto normativo delineato dal d.l. n. 41/2021, nel rideterminare il numero massimo di settimane richiedibili dalle aziende che sospendono o riducono l'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza da COVID-19, si pone nel solco già tracciato dalla legge (di bilancio 2021) 30/12/2020 n. 178 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8 e n. 1 del 2021), e ripropone la logica della selettività degli interventi. La norma, infatti, differenzia sia l'arco temporale in cui è possibile collocare i trattamenti di integrazione salariale sia il numero delle settimane richiedibili.

Più specificatamente, l'art. 8:
- al comma 1, prevede che i datori di lavoro privati, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono richiedere trattamenti di cassa integrazione ordinaria (CIGO) di cui agli artt. 19 e 20 del d.l. 17/3/2020 n. 18 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020), convertito, con modificazioni, nella legge 24/4/2020 n. 27, per una durata massima di 13 settimane nel periodo compreso tra l'1 aprile 2021 e il 30 giugno 2021;
- al comma 2, stabilisce invece che, per i trattamenti di assegno ordinario (ASO) e di cassa integrazione salariale in deroga (CIGD) di cui agli artt. 19, 21, 22 e 22-quater del d.l. n. 18/2020, i datori di lavoro possono proporre domanda di accesso alle citate misure per una durata massima di 28 settimane nel periodo tra l'1 aprile 2021 e il 31 dicembre 2021.

«In ordine alla collocazione temporale del nuovo periodo di trattamenti, si osserva che la decorrenza dal 1° aprile 2021, prevista dal menzionato articolo 8 del decreto-legge n. 41/2021 per tutte le tipologie di trattamenti, non consente ai datori di lavoro di accedere alle previste misure di sostegno in regime di continuità con quelle precedentemente introdotte dalla legge n. 178/2020, atteso che, per coloro che hanno iniziato il periodo di sospensione/riduzione dell'attività dal 1° gennaio 2021, le 12 settimane di interventi previste dalla legge di bilancio 2021, sono terminate - al massimo - il 25 marzo 2021.

In relazione a quanto precede - ferma restando la durata massima complessiva dei trattamenti, come definita dal decreto-legge n. 41/2021 - su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e nelle more della definizione dell'iter legislativo di conversione in legge del decreto Sostegni, si fa presente che il nuovo periodo di trattamenti previsto dal citato articolo 8 potrà essere richiesto a decorrere dall'inizio della settimana in cui si colloca il 1° aprile 2021 (quindi da lunedì 29 marzo 2021).

Per dette misure di sostegno al reddito non è previsto alcun contributo addizionale a carico dei datori di lavoro che ricorrono ai citati trattamenti.»

2. TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA

L'art. 8 del d.l. n. 41/2021 introduce un ulteriore periodo di 13 settimane di trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria (CIGO) richiedibile dai datori di lavoro che hanno dovuto sospendere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nel periodo dall'1 aprile 2021 al 30 giugno 2021.

Le suddette 13 settimane si aggiungono alle 12 previste dalla legge n. 178/2020, che si collocano nel primo trimestre dell'anno in corso.

Di conseguenza, in caso di ricorso alla CIGO, i datori di lavoro hanno complessivamente a disposizione 25 settimane di trattamenti dall'1 gennaio 2021 al 30 giugno 2021, secondo l'articolazione che segue:

- 12 settimane dall'1 gennaio 2021 al 31 marzo 2021;
- ulteriori 13 settimane dall'1 aprile 2021 al 30 giugno 2021.

Resta confermato che, per i datori di lavoro che hanno completato le 12 settimane di trattamenti introdotte dall'art. 1, comma 300, della legge di Bilancio 2021, secondo quanto già illustrato al paragrafo 1, è possibile richiedere il nuovo periodo di 13 settimane di trattamenti previsto dal decreto–legge n. 41/2021 a far tempo dal 29 marzo 2021.

3. TRATTAMENTI DI ASSEGNO ORDINARIO E DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

Il comma 2 dell'art. 8 del d.l. n. 41/2021 stabilisce che i datori di lavoro rientranti nelle tutele del Fondo di integrazione salariale (FIS), dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26 e 40 del d.lgs. 14/9/2015 n. 148, nonché quelli che ricorrono ai trattamenti di cassa integrazione in deroga

(CIGD), per le sospensioni o riduzioni delle attività produttive conseguenti a eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nel periodo dall'1 aprile 2021 al 31 dicembre 2021, possono richiedere rispettivamente i trattamenti di assegno ordinario e di CIGD per un massimo di 28 settimane complessive.

Si ricorda che, in forza di quanto previsto dall'art. 1, comma 300, della legge n. 178/2020, i medesimi soggetti possono richiedere i trattamenti in parola per un periodo massimo di 12 settimane dall'1 gennaio 2021 al 30 giugno 2021.

Va rilevato che la norma non prevede l'imputazione alle nuove settimane dei periodi di integrazione precedentemente già richiesti e autorizzati ai sensi della citata legge n. 178/2020.

Di conseguenza, le settimane richieste con causale "COVID - 19 L. 178/20", che si collocano anche parzialmente dopo il 31 marzo 2021, non riducono il numero delle settimane introdotte dal d.l. n. 41/2021. Ne deriva che il nuovo periodo di trattamenti è aggiuntivo a quello precedente.

In relazione a quanto precede, i datori di lavoro in questione hanno complessivamente a disposizione 40 settimane di trattamenti dall'1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2021, secondo l'articolazione che segue:

- 12 settimane dall'1 gennaio 2021 al 30 giugno 2021;
- ulteriori 28 settimane dall'1 aprile 2021 al 31 dicembre 2021.

Resta confermato che, per i datori di lavoro che hanno completato le 12 settimane di trattamenti introdotte dall'art. 1, comma 300, della legge n. 178/2021, secondo quanto già illustrato al paragrafo 1, «*è possibile richiedere il nuovo periodo di 28 settimane di trattamenti previsto dal d.l. n. 41/2021 a far tempo dal 29 marzo 2021*».

4. DESTINATARI DEL NUOVO PERIODO DI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE SALARIALE (ORDINARIA E IN DEROGA) E DI ASSEGNO ORDINARIO PER LA CAUSALE "COVID-19"

La previsione normativa, declinata dal menzionato art. 8 del d.l. n. 41/2021, consente l'accesso ai nuovi periodi di trattamenti di integrazione salariale (13 settimane per la CIGO e 28 settimane per l'ASO e la CIGD, come precedentemente descritti), a prescindere dal ricorso e dalle modalità di utilizzo degli ammortizzatori sociali introdotti dalla legge n. 178/2020.

Pertanto, destinatari dei nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui al d.l. n. 41/2021 sono tutti i datori di lavoro privati, anche se non hanno mai presentato domanda di integrazione salariale per la causale COVID-19.

5. LAVORATORI CUI SI RIVOLGONO LE TUTELE DI CUI AL D.L. N. 41/2021

L'art. 8, commi 1 e 2, del d.l. n. 41/2021 stabilisce che i trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e di assegno ordinario ivi previsti trovino applicazione ai lavoratori che

risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al **23 marzo 2021** (data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge).

Alla stessa conclusione si giunge, in via analogica, con riferimento ai trattamenti di cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA) previsti dal comma 8 del medesimo art. 8 (cfr. il successivo paragrafo 12).

Riguardo a tale requisito soggettivo del lavoratore (data alla quale il lavoratore deve risultare in forza presso l'azienda richiedente la prestazione), nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 C.C. e di assunzioni a seguito di cambio di appalto si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

6. MODALITÀ DI RICHIESTA DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI (CIGO, CIGD E ASO)

Come già anticipato con il messaggio INPS n. 1297/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 14/2021), per le richieste inerenti alle nuove settimane di trattamenti di CIGO, ASO e CIGD previsti dal d.l. n. 41/2021, come sopra individuate, i datori di lavoro dovranno utilizzare la causale "COVID 19 - DL 41/21".

Con riferimento a quanto illustrato al paragrafo 1 in ordine alla decorrenza dei trattamenti di cui all'art. 8 del d.l. n. 41/2021, come riformulata in via estensiva, **i datori di lavoro, che hanno già trasmesso domanda di accesso alle prestazioni con causale "COVID 19 - DL 41/21" per periodi decorrenti dall'1 aprile 2021, possono inviare una domanda integrativa di trattamenti di CIGO, ASO e CIGD, con la medesima causale e per il periodo dal 29 al 31 marzo 2021**. La domanda integrativa deve riguardare i lavoratori in forza presso la medesima unità produttiva oggetto della originaria istanza.

In relazione alle domande integrative di assegno ordinario, si precisa che, per consentirne la corretta gestione, nel campo note dovrà essere indicato il protocollo della domanda integrata.

In analogia a quanto stabilito per le istanze aventi decorrenza dall'1 aprile 2021 (cfr. il successivo paragrafo 13), **il termine di scadenza per la trasmissione delle domande integrative è fissato al 31 maggio 2021**.

7. CARATTERISTICHE E REGOLAMENTAZIONE DEGLI INTERVENTI DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA E ASSEGNO ORDINARIO PREVISTI DAL DECRETO–LEGGE N. 41/2021

L'impianto normativo delineato dal d.l. n. 41/2021 non modifica il precedente assetto; di conseguenza, si richiama quanto già illustrato dall'INPS nelle precedenti circolari riguardo alle caratteristiche e alla regolamentazione degli interventi di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e, in particolare, alla celerità dell'istruttoria delle domande e alla non applicabilità del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di 90 giorni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 148/2015 (cfr., in particolare, i paragrafi 3 e 4 della circolare n. 115/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 41/2020).

8. CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA PER LE AZIENDE CHE SI TROVANO IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA AI SENSI DELL'ART. 20 DEL D.L. N. 18/2020

L'art. 8, comma 1, del d.l. n. 41/2021, ai fini dell'accesso ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria, richiama gli articoli 19 e 20 del d.l. n. 18/2020.

Di conseguenza, anche le imprese che alla data del 29 marzo 2021 (data di decorrenza del nuovo periodo di trattamenti) hanno in corso un trattamento di cassa integrazione salariale straordinario (CIGS) e che devono ulteriormente sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario, per una durata massima di 13 settimane, per periodi decorrenti dall'1 aprile 2021 al 30 giugno 2021, a condizione che rientrino in un settore per il quale sussista il diritto di accesso alla prestazione di cassa integrazione ordinaria.

Resta confermato che, per i datori di lavoro che hanno completato le 12 settimane di trattamenti introdotte dall'art. 1, comma 300, della legge n. 178/2020, secondo quanto già illustrato al paragrafo 1, è possibile richiedere il nuovo periodo di 13 settimane di trattamenti previsto dal d.l. n. 41/2021 a far tempo dal 29 marzo 2021, pur se è già stata presentata istanza di sospensione al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con decorrenza 1 aprile 2021.

Anche per tale richiesta integrativa, i datori di lavoro seguiranno l'ordinario *iter* procedurale già descritto nella circolare INPS n. 47/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2020), che prevede la preventiva richiesta di sospensione del trattamento di integrazione salariale straordinaria al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. A seguito dell'adozione del relativo decreto direttoriale, l'INPS provvederà ad autorizzare le istanze di cassa integrazione salariale ordinaria per i periodi stabiliti dal decreto medesimo.

In ogni caso, la domanda di integrazione salariale ordinaria deve essere presentata con la nuova causale "COVID 19 - DL 41/21-sospensione Cigs".

9. DOMANDE DI ASSEGNO ORDINARIO DEL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

Con riferimento all'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS), si richiamano gli indirizzi contenuti nelle precedenti circolari pubblicate dall'INPS in materia.

Con particolare riguardo al requisito occupazionale dei datori di lavoro richiedenti la prestazione, si rinvia a quanto già illustrato, da ultimo, con il messaggio 23/2/2021 n. 769 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2021).

In particolare, si ribadisce che la speciale disciplina prevista dall'art. 19, comma 5, del d.l. n. 18/2020 - in base alla quale l'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 addetti nel semestre precedente la data di inizio del periodo di sospensione - riguarda esclusivamente le domande proposte da datori di lavoro che non hanno precedentemente richiesto l'accesso all'assegno ordinario ai sensi delle

discipline introdotte dai d.l. 14/8/2020, n. 104 (convertito, con modificazioni, nella legge 13/10/2020, n. 126 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020), e 28/10/2020, n. 137 (convertito, con modificazioni, nella legge 18/12/2020, n. 176 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020), e dalla legge n. 178/2020. Viceversa, per i datori di lavoro che hanno già richiesto l'accesso all'assegno ordinario ai sensi delle citate disposizioni, ai fini della presentazione delle istanze di cui al d.l. n. 41/2021, rimangono valide le indicazioni fornite in precedenza, secondo cui per la valutazione delle richieste di assegno ordinario per periodi che presentino o meno soluzione di continuità, si potrà tenere conto del requisito occupazionale posseduto dal datore di lavoro al momento della definizione della prima domanda. Resta, comunque, possibile per i datori di lavoro richiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalla Struttura territoriale INPS.

Ai fini di una corretta e puntuale gestione dei trattamenti, gli operatori delle Strutture territoriali INPS avranno cura di verificare che, per la medesima unità produttiva e per periodi decorrenti dall'1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2021, le settimane complessivamente autorizzate, anche in differenti gestioni (per es., CIGD), non superino la durata massima di trattamenti prevista dalla legge n. 178/2020 e dal d.l. n. 41/2021 (40 settimane complessive); in particolare, si evidenzia che, dall'1 luglio 2021, non sarà più possibile richiedere le 12 settimane previste dalla legge n. 178/2020.

Si ricorda che, durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alle causali connesse all'emergenza da COVID-19, è erogata, ove spettante, la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare (cfr. la circolare n. 88/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2020).

ASSEGNO ORDINARIO PER I DATORI DI LAVORO CHE HANNO TRATTAMENTI DI ASSEGNI DI SOLIDARIETÀ IN CORSO

In relazione a quanto previsto dall'art. 8, comma 2, del d.l. n. 41/2021, possono presentare domanda di assegno ordinario anche i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che, alla data dell'1 aprile 2021, hanno in corso un assegno di solidarietà.

Resta confermato che, per i datori di lavoro che hanno completato le 12 settimane di trattamenti introdotte dall'art. 1, comma 300, della legge n. 178/2020, secondo quanto già illustrato al paragrafo 1, è possibile richiedere il nuovo periodo di 28 settimane di trattamenti previsto dal d.l. n. 41/2021 a far tempo dal 29 marzo 2021.

La concessione dell'assegno ordinario - che sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso - può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro.

Anche per tale specifica prestazione la durata complessiva del trattamento in questione, per il periodo dal 29 marzo 2021 al 31 dicembre 2021, non può essere superiore a 28 settimane, al pari di quanto previsto per le altre tipologie di trattamenti salariali connessi all'emergenza da COVID-19 disciplinate dal medesimo art. 8, comma 2, del d.l. n. 41/2021.

10. ASSEGNO ORDINARIO DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI E DEI FONDI DEL TRENTINO E DI BOLZANO-ALTO ADIGE DI CUI, RISPETTIVAMENTE, AGLI ARTICOLI 26 E 40 DEL D.LGS. N. 148/2015

Riguardo ai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 40 del d.lgs. n. 148/2015, si ribadisce quanto già affermato dall'INPS nelle precedenti circolari pubblicate in materia, ossia che le domande di accesso all'assegno ordinario con causali connesse all'emergenza da COVID-19 possono essere accolte prioritariamente considerando i limiti previsti dai decreti interministeriali attuativi dei rispettivi Fondi.

In caso di indisponibilità o disponibilità parziale per la copertura della prestazione richiesta, qualora risulti esaurito il patrimonio del Fondo, in assenza di altri motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, i datori di lavoro potranno comunque accedere alla suddetta prestazione, nei limiti delle risorse statali stanziate per le 28 settimane di trattamenti previsti fino al 31 dicembre 2021 dal d.l. n. 41/2021.

Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alle causali connesse all'emergenza da COVID-19, è erogato l'assegno al nucleo familiare, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale.

Si conferma quanto già precisato con la circolare n. 28/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2021), con riferimento ai due settori (settore dei servizi ambientali e settore delle attività professionali) per cui sono stati pubblicati i decreti istitutivi dei Fondi di solidarietà di cui all'art. 26 del citato d.lgs. n. 148/2015, in ragione del periodo transitorio legato all'avvio della piena operatività dei medesimi Fondi. Pertanto, in considerazione del perdurare dell'emergenza epidemiologica e della necessità di garantire prontamente ai lavoratori interessati la continuità nell'erogazione delle misure di sostegno al reddito, con esclusivo riferimento ai trattamenti con causale "COVID-19", in via provvisoria e su conforme avviso del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, anche per le domande relative alle citate prestazioni introdotte dal d.l. n. 41/2021 riferite ai due Fondi di nuova istituzione, i datori di lavoro dovranno continuare ad accedere all'assegno ordinario garantito dal FIS e dai Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e di Bolzano-Alto Adige oppure alla Cassa integrazione in deroga, con la causale "COVID 19 - DL 41/21" in relazione allo specifico requisito dimensionale.

11. TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (CIGD)

Relativamente ai trattamenti di cassa integrazione in deroga (CIGD), nel rinviare a quanto già illustrato nelle precedenti circolari in ordine ai datori di lavoro destinatari della disciplina e ai lavoratori ammessi alla misura (cfr. la circolare n. 86/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2020, pagine 29-35), si precisa che il d.l. n. 41/2021 non ha modificato la disciplina di riferimento per la richiesta dei trattamenti in parola.

Riguardo alle procedure di consultazione sindacale, si precisa che la disciplina operativa per le domanda di CIGD con causale COVID-19, di cui all'art. 22-quater del d.l. n. 18/2020, non è stata modificata; di conseguenza, **sono esonerati dalla definizione dell'accordo esclusivamente i**

datori di lavoro con dimensioni aziendali fino a 5 dipendenti. Per le aziende con dimensioni superiori, rimane la previsione della definizione di un accordo sindacale tra l'azienda e le Organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale da concludersi anche in via telematica.

Al riguardo, ribadendo le indicazioni già fornite con le circolari n. 47 e n. 86 del 2020 (cfr., rispettivamente, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16 e n. 34 del 2020), in ragione delle difficoltà operative segnalate da più Strutture territoriali INPS, al fine di garantire continuità di reddito ai beneficiari della prestazione, si precisa che **in caso di domande di nuovi periodi di CIGD - che di fatto prorogano lo stato di crisi emergenziale dell'azienda - proposte anche non in continuità rispetto a precedenti sospensioni per COVID-19, su conforme avviso del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, non è necessaria la definizione di un nuovo accordo inerente al periodo oggetto della domanda**; restano salve le opportune procedure di informazione alle Organizzazioni sindacali, che non determinano effetti sulla procedibilità delle autorizzazioni.

Il predetto accordo resta, invece, obbligatorio per i datori di lavoro che occupano più di 5 addetti, qualora non abbiano mai fatto ricorso ai trattamenti di cassa integrazione in deroga con causale COVID-19.

Ai beneficiari dei trattamenti in deroga continuano a essere riconosciuti la contribuzione figurativa e i relativi assegni al nucleo familiare, ove spettanti.
Limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti ivi previsti, il trattamento è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola. Si evidenzia che, per i lavoratori del settore agricolo, l'accesso ai trattamenti in deroga rimane circoscritto ai soli dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, che non hanno titolo ad accedere alla Cassa integrazione speciale agricola (CISOA).

Riguardo alle aziende plurilocalizzate, si ricorda che potranno inviare domanda come "deroga plurilocalizzata" (cfr. il messaggio n. 2946/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 35/2020, pagine 72-73) esclusivamente le aziende che hanno ricevuto la prima autorizzazione con decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali; tutte le altre aziende, invece, anche con più unità produttive, dovranno trasmettere domanda come "deroga INPS" (cfr. la circolare n. 86/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2020).

Si sottolinea, inoltre, che le domande di cassa integrazione in deroga devono essere trasmesse esclusivamente con riferimento alle singole unità produttive, a eccezione delle aziende plurilocalizzate che hanno chiesto di accedere al flusso semplificato (cfr. il messaggio n. 2328/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 31/2020, pagine 54-55). Si precisa che, per i periodi successivi all'1 gennaio 2021, richiesti ai sensi della normativa di cui alla legge n. 178/2020, in caso di nuova individuazione dell'unità produttiva di riferimento su cui far confluire le domande accorpate, la scelta di tale unità produttiva è irreversibile per i periodi successivi alla predetta data.

Di conseguenza, la sede accorpante eventualmente individuata dovrà essere utilizzata anche in caso di concessione di proroga del trattamento di cassa integrazione in deroga con causale

"COVID 19 - DL 41/21", al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'INPS della prestazione concessa.

Si ricorda che, come indicato nel messaggio citato, è possibile accedere al suddetto flusso di gestione semplificato esclusivamente chiedendo apposita autorizzazione della Direzione centrale Ammortizzatori sociali, avvalendosi del canale di Posta Elettronica Certificata (PEC). Parimenti, eventuali modifiche al flusso di gestione semplificato richiesto in precedenza dovranno essere preventivamente comunicate dalle aziende alla Direzione centrale Ammortizzatori sociali.

Considerata la peculiarità della gestione delle prestazioni di cassa integrazione in deroga per le aziende plurilocalizzate, stante il soggetto datoriale unitario, che richiede una interlocuzione univoca con l'azienda e una gestione uniforme delle istanze, con l'adozione di soluzioni coerenti con la situazione aziendale complessiva, anche qualora l'azienda abbia presentato domande presso Strutture territoriali INPS diverse, coerentemente con la collocazione territoriale delle unità produttive, ai fini della gestione delle istanze è stata istituita una Task force a partire da marzo 2021. Nello specifico, la Task force, denominata "Presidio nazionale di sussidiarietà CIGD aziende plurilocalizzate", è stata istituita presso le Direzioni regionali Friuli-Venezia Giulia, Molise e Sardegna.

Pertanto, al fine di garantire la gestione uniforme delle istanze inviate dalle aziende plurilocalizzate, le domande saranno lavorate esclusivamente dalle suddette Direzioni regionali, che operano in sussidiarietà con le Strutture territoriali presso le quali vengono presentate le domande in base alla nuova normativa, fermo restando quanto precisato in merito al flusso semplificato.

L'INPS ha inviato una specifica comunicazione alle singole aziende per comunicare la Struttura territoriale a cui fare riferimento.

Riguardo ai trattamenti di cassa integrazione in deroga previsti dal d.l. n. 41/2021 e relativi ad aziende delle Province autonome di Trento e di Bolzano, dovranno essere utilizzate, rispettivamente, le seguenti causali:

- "COVID 19 - DL 41/21 – Deroga Trento";
- "COVID 19 - DL 41/21 – Deroga Bolzano".

Le medesime causali dovranno essere utilizzate anche per l'eventuale trasmissione delle domande integrative relative al periodo dal 29 al 31 marzo 2021, secondo quanto illustrato al precedente paragrafo 6.

Si evidenzia altresì che, per la stessa unità produttiva, non è possibile richiedere, per il medesimo periodo, ammortizzatori diversi, tranne nei casi in cui la richiesta di cassa integrazione in deroga riguardi categorie di lavoratori esclusi dagli altri ammortizzatori con causale COVID-19 (ad esempio, lavoratori a domicilio, apprendisti con contratto di tipologia non professionalizzante, giornalisti; cfr., sul punto, la circolare n. 86/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2020). Su conforme parere ministeriale si evidenzia che non potranno pertanto essere autorizzati periodi anche parzialmente coincidenti tra trattamenti di integrazione straordinaria e trattamenti di deroga.

12. CASSA INTEGRAZIONE SPECIALE OPERAI AGRICOLI (CISOA)

L'art. 8, comma 8, del d.l. n. 41/2021 prevede che i datori di lavoro del settore agricolo, che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento di cassa integrazione speciale operai agricoli, ai sensi dell'art. 19, comma 3-bis, del d.l. n. 18/2020, per una durata massima di 120 giorni, nel periodo ricompreso tra l'1 aprile 2021 e il 31 dicembre 2021.

Il suddetto trattamento è concesso in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda previsti dall'art. 8 della legge n. 457/1972.

Si ricorda che, in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 304, della legge n. 178/2020, i datori di lavoro del settore agricolo possono richiedere i trattamenti in parola per una durata massima di 90 giorni compresi nel periodo tra l'1 gennaio 2021 e il 30 giugno 2021. Considerato che l'impianto normativo declinato dal d.l. n. 41/2021, come già precisato, non prevede l'imputazione alle nuove 120 giornate dei periodi di integrazione precedentemente già richiesti e autorizzati ai sensi della citata legge n. 178/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi all'1 aprile 2021, ne deriva che il nuovo periodo di trattamenti (120 giornate) è aggiuntivo a quello precedente.

Va tuttavia evidenziato che il periodo di 90 giornate, previsto dall'art. 1, comma 304, della legge n. 178/2020, deve essere collocato entro il 30 giugno 2021, mentre le ulteriori 120 giornate, previste dall'art. 8, comma 8, del d.l. n. 41/2021, possono essere richieste a decorrere dall'1 aprile 2021 e devono terminare entro il 31 dicembre 2021.

Il nuovo periodo di trattamenti introdotto dal d.l. n. 41/2021 può essere richiesto anche se non sono state presentate precedenti domande di CISOA con causale "CISOA DL RILANCIO", ai sensi dell'art. 19, comma 3-bis, del d.l. n. 18/2020. Le domande di concessione del trattamento di CISOA per periodi collocati dall'1 aprile 2021 al 31 dicembre 2021 devono essere trasmesse utilizzando la nuova causale "CISOA DL 41/2021".

Ai fini dell'accesso alla prestazione in argomento non è previsto, per ciascun lavoratore, il requisito dell'anzianità lavorativa pari a 181 giornate nell'anno solare di riferimento presso l'azienda richiedente la prestazione, ma è necessario che i lavoratori medesimi risultino alle dipendenze dell'azienda alla data del 23 marzo 2021. Sul punto, con riferimento al computo dei periodi di occupazione dei lavoratori nelle ipotesi di trasferimento d'azienda, si richiamano le indicazioni contenute al paragrafo 5 della presente circolare. Si ricorda che per tali domande la competenza concessoria è trasferita in capo al direttore della Struttura INPS territorialmente competente e non alle Commissioni provinciali. Si confermano altresì le disposizioni fornite con la circolare n. 84/2020, al paragrafo 7.5 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2020), in merito alla modalità di pagamento della prestazione.

Anche alle prestazioni erogate con la nuova causale "CISOA DL n. 41/2021", si applica il limite del massimale di cui all'art. 3, comma 5, del d.lgs. n. 148/2015. Inoltre, rimane inalterata la possibilità

per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come la possibilità di richiedere il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa. Tuttavia, per gli impiegati resta ferma in via esclusiva la modalità del pagamento diretto. È fatta salva la possibilità di chiedere la cassa integrazione in deroga per i soli lavoratori a tempo determinato, che sono esclusi dalla tutela della CISOA.

13. TERMINI DI TRASMISSIONE DELLE DOMANDE DEI TRATTAMENTI DI CIGO, CIGD, ASO E CISOA

L'art. 8, commi 3 e 8, del d.l. n. 41/2021, in linea con la disciplina a regime, stabilisce che le domande di accesso ai trattamenti di cassa integrazione (ordinaria e in deroga), di assegno ordinario e di CISOA, previsti dal menzionato decreto-legge, devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

I medesimi commi prevedono altresì che, in fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui trattasi è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del d.l. n. 41/2021.

Atteso che detta previsione, come già anticipato con il messaggio n. 1297/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 14/2021), non concretizza una condizione di miglior favore per le aziende, il termine di trasmissione resta regolato dalla disciplina a regime anche per le domande riferite a sospensioni o riduzioni di attività iniziate nel mese di "*aprile 2021*". Di conseguenza, le relative istanze di accesso ai trattamenti potranno continuare a essere trasmesse, a pena di decadenza, entro il 31 maggio 2021.

La medesima scadenza del 31 maggio 2021 troverà applicazione anche con riferimento alle istanze di accesso ai trattamenti di integrazione salariale (CIGO, CIGD e ASO) di cui all'art. 8 del d.l. n. 41/2021, il cui periodo di sospensione/riduzione di attività decorre dal 29 marzo 2021.

Si ribadisce che i termini decadenziali di cui trattasi non devono intendersi in modo assoluto, ma devono considerarsi operanti solo con riferimento al periodo oggetto della domanda rispetto al quale la decadenza è intervenuta: laddove, quindi, l'istanza riguardi un arco temporale di durata plurimensile, il regime decadenziale riguarderà esclusivamente il periodo in relazione al quale il termine di invio della domanda risulti scaduto e si procederà a un accoglimento parziale per il periodo residuo che risulti ancora nei termini di legge.

Si rammenta, infine, che i datori di lavoro che hanno erroneamente inviato domanda per trattamenti diversi da quelli cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono trasmettere l'istanza nelle modalità corrette entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore da parte dell'amministrazione di riferimento, a pena di decadenza, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente.

14. TERMINI DECADENZIALI DI TRASMISSIONE DEI DATI NECESSARI PER IL PAGAMENTO O PER IL SALDO DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE COLLEGATI ALL'EMERGENZA DA COVID-19

L'art. 8, comma 4, del d.l. n. 41/2021 conferma che, in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro 30 giorni dalla notifica della PEC contenente l'autorizzazione, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

15. MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLA PRESTAZIONE

In merito alle modalità di pagamento della prestazione, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS, senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa. Riguardo al pagamento diretto, si precisa che l'art. 8, comma 4, del d.l. n. 41/2021 richiama anche l'art. 22-quater del d.l. n. 18/2020, che regolamenta il pagamento diretto dei trattamenti salariali a carico dell'INPS con il possibile anticipo del 40%.

Conseguentemente, la citata disciplina – come illustrata nel messaggio n. 2489/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 32/2020, pagine 72-78) e nella circolare n. 78/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 33/2020, pagine 30/37) - trova applicazione anche con riferimento ai trattamenti previsti dal d.l. n. 41/2021.

Si ribadisce infine che, per il conguaglio delle prestazioni anticipate dal datore di lavoro, rimane ferma la previsione del termine di decadenza semestrale previsto dall'art. 7 del decreto legislativo n. 148/2015.

16. ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DEL SISTEMA DEL CONGUAGLIO PER I TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (CIGD)

Al fine di razionalizzare il sistema di pagamento delle integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, il comma 6 dell'art. 8 del d.l. n. 41/2021 estende le modalità di pagamento con il sistema del conguaglio a tutti i trattamenti connessi all'emergenza da COVID-19, compresi quelli relativi alla cassa integrazione in deroga.

Si ricorda che, prima dell'intervento operato dal d.l. n. 41/2021, l'utilizzo del sistema del conguaglio per i trattamenti di CIGD era limitato alle sole aziende plurilocalizzate in forza della previsione contenuta nell'art. 22, comma 6-bis, del d.l. n. 18/2020.

Ne deriva che, con riguardo alle settimane di sospensione o riduzione delle attività lavorative relative a tutti trattamenti di cassa integrazione in deroga connessi all'emergenza da COVID-19 decorrenti dall'1 aprile 2021, i datori di lavoro interessati potranno avvalersi del sistema del conguaglio in alternativa a quello del pagamento diretto, indipendentemente dalla causale richiesta.

17. FONDO DI SOLIDARIETÀ PER IL SETTORE DEL TRASPORTO AEREO E DEL SISTEMA AEROPORTUALE: PRESTAZIONI INTEGRATIVE DELLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (CIGD)

L'art. 9, comma 3, del d.l. n. 41/2021 prevede che le disposizioni di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), del decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali 7/4/2016, n. 95269, per le imprese di cui all'art. 20, comma 3, lettera a), del d.lgs. n. 148/2015, trovino applicazione a tutti i trattamenti di integrazione salariale in deroga riconosciuti ai sensi dell'art. 8, comma 2, del d.l. n. 41/2021.

In continuità con l'impianto normativo tracciato dalla legge n. 178/2020, il nuovo decreto, quindi, in aggiunta alla facoltà, già riconosciuta dall'art. 1, comma 714, della legge n. 178/2020, di integrare i trattamenti di integrazione salariale in deroga relativi ai periodi compresi tra l'1 gennaio 2021 e il 30 giugno 2021, estende l'integrazione a carico del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale anche ai trattamenti di integrazione salariale in deroga riconosciuti per effetto di sospensioni o riduzioni delle attività produttive avvenute nel periodo dall'1 aprile 2021 al 31 dicembre 2021, a seguito di eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Resta confermato che, per i datori di lavoro che hanno completato le 12 settimane di trattamenti introdotte dall'art. 1, comma 714, della legge n. 178/2020, secondo quanto già illustrato al paragrafo 1, è possibile richiedere l'integrazione del nuovo periodo di 28 settimane di trattamenti in deroga previsto dal d.l. n. 41/2021 a far tempo dal 29 marzo 2021.

Al fine di consentire di far fronte agli oneri derivanti dalle integrazioni dei trattamenti in deroga riferiti ai periodi ricompresi tra l'1 aprile 2021 e il 31 dicembre 2021, ai sensi dell'art. 9, comma 3, del d.l. n. 41/2021, la dotazione del Fondo di solidarietà del settore è incrementata di 186,7 milioni di euro.

Con successivo messaggio l'INPS renderà noti i termini e le modalità di presentazione delle domande, sia con riferimento alle integrazioni dei trattamenti in deroga di cui all'art. 1, comma 714, della legge n. 178/2020, sia con riferimento a quelli di cui all'art. 8 del d.l. n. 41/2021.

Riguardo alla portata della norma, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha chiarito con specifico parere che i trattamenti di cassa integrazione in deroga con causale COVID-19 devono essere richiesti dalle imprese del trasporto aereo che abbiano integralmente fruito dei trattamenti di cassa integrazione guadagni straordinaria e che, quindi, sono rimaste prive di altre tutele in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, in quanto, con la previsione di cui trattasi, il legislatore ha inteso introdurre uno strumento di carattere residuale.

Restano salve le sospensioni già decretate e inviate su "Sistema Unico" relativamente alle quali mantengono, quindi, la loro efficacia i provvedimenti di autorizzazione di cassa integrazione in deroga nel frattempo adottati.

17.1 ESONERO DAL VERSAMENTO DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE DEI TRATTAMENTI INTEGRATIVI A CARICO DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ PER IL SETTORE DEL TRASPORTO AEREO E DEL SISTEMA AEROPORTUALE

Atteso che la previsione di cui al richiamato art. 9, comma 3, del d.l. n. 41/2021 estende l'integrazione a carico del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale ai trattamenti di cassa integrazione in deroga (CIGD) di cui al comma 2 dell'art. 8 del medesimo decreto e che detti trattamenti sono esclusi dall'obbligo di versamento del contributo addizionale, la suddetta esenzione opera anche con riferimento ai trattamenti integrativi di cui trattasi.

18. RISORSE FINANZIARIE

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 8, comma 12, del d.l. n. 41/2021, i trattamenti di CIGO, CIGD, ASO e CISOA, dal medesimo decreto disciplinati, sono concessi nel limite massimo complessivo di spesa di 4.880,2 milioni di euro per l'anno 2021, così ripartito:

- 2.901,0 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario;
- 1.603,3 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga;
- 375,9 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione speciale operai agricoli.

Ai sensi del successivo comma 13, i limiti di spesa sopra richiamati e quelli previsti all'art. 1, comma 312, della legge n. 178/2020, e successive modificazioni, pari a 7.284,3 milioni di euro, rappresentano in ogni caso i limiti massimi di spesa complessivi per il riconoscimento dei diversi trattamenti per l'anno 2021 previsti ai sensi del medesimo art. 8 e dell'art. 1, commi da 300 a 302 e 304, della legge n. 178/2020 e rispettivamente pari a complessivi:

- 4.336,0 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario;
- 2.290,4 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga;
- 657,9 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione speciale operai agricoli.

Finanziamenti per i trattamenti di integrazione salariale-anno 2021			
Prestazione	Finanziamento Co. 312, art. 1, legge 30 dicembre 2020, n. 178 come mod. dal DL 41/2021	Finanziamento decreto legge 22 marzo 2021, n. 41	Totale
CIGO/ASO	€ 1.435,00 milioni	€ 2.901,00 milioni	€ 4.336,00 milioni
CIGD	€ 687,10 milioni	€ 1.603,30 milioni	€ 2.290,40 milioni
CISOA	€ 282,00 milioni	€ 375,90 milioni	€ 657,90 milioni

Totale	€ 2.404,10milioni	€ 4.880,20 milioni	€ 7.284,30 milioni

Con decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle Finanze, detti limiti di spesa potranno essere integrati dalle eventuali risorse residue relative all'importo di 707,4 milioni di euro per l'anno 2021 di cui all'art. 12, comma 13, del d.l. n. 137/2020.

Qualora, a seguito dell'attività di monitoraggio dovessero emergere economie rispetto alle somme stanziate per una o più tipologie dei trattamenti previsti, le stesse possono essere utilizzate, con decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il ministro dell'Economia e delle Finanze, prioritariamente per finanziare eventuali esigenze finanziarie relative ai trattamenti di CIGO, ASO, CIGD e CISOA, fermi restando i limiti massimi di durata previsti dai commi 1, 2 e 8 dell'art. 8 del d.l. n. 41/2021 e dall'art. 1, commi 300 e 304, della legge n. 178/2020, ovvero, limitatamente ai datori di lavoro di cui al comma 2 dell'art. 8 del d.l. n. 41/2021, i quali abbiano interamente fruito del periodo complessivo di quaranta settimane, per finanziare un'eventuale estensione della durata massima di cui al comma 2 medesimo nell'ambito delle risorse accertate come disponibili in via residuale.

Lo stanziamento a carico dello Stato finanzia le prestazioni di sostegno al reddito in esame e la relativa contribuzione figurativa o correlata che non sarebbero state autorizzate nell'ordinario regime previsto dal d.lgs. n. 148/2015, sia con riferimento al superamento dei limiti di fruizione dei trattamenti di CIGO e ASO sia con riferimento alla nuova platea dell'assegno ordinario del FIS (datori di lavoro iscritti che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti) e sia con riferimento al superamento dei limiti finanziari (tetto aziendale) posti dai rispettivi decreti interministeriali per i datori di lavoro iscritti ai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 40 del d.lgs. n. 148/2015, nonché gli assegni al nucleo familiare dell'assegno ordinario.

Si evidenzia che sono finanziate interamente con onere a carico dello Stato le prestazioni dei Fondi che hanno esaurito le risorse disponibili autorizzate successivamente all'esaurimento stesso.

Con riferimento alle prestazioni di cassa integrazione in deroga, il finanziamento ricomprende tutte le tipologie di deroga gestite dall'INPS (deroga INPS, plurilocalizzate, Trento e Bolzano).

Il monitoraggio del tetto di spesa è affidato all'INPS che, qualora dalla valutazione complessiva dei provvedimenti adottati riscontri l'avvenuto raggiungimento, anche in via prospettica, dell'importo stanziato, non potrà più emettere ulteriori provvedimenti concessori.

Si fa presente da ultimo che, ai fini dell'erogazione dell'assegno ordinario da parte dei Fondi di cui all'art. 27 del d.lgs. n. 148/2015 (Fondo di solidarietà bilaterale dell'Artigianato e Fondo di solidarietà bilaterale per i lavoratori in somministrazione) - non gestiti dall'INPS – il comma 7 dell'art. 8 del d.l. n. 41/2021 prevede uno stanziamento massimo a carico del bilancio statale di complessivi 1.100 milioni di euro, per l'anno 2021, che saranno trasferiti ai rispettivi Fondi con uno o più decreti del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il ministro dell'Economia e delle Finanze, previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi in ordine

all'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.

19. Istruzioni operative. Modalità di esposizione del conguaglio

- **Cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario previsti dal d.l. n. 41/2021**

Per quanto attiene alla compilazione dei flussi Uniemens, ai fini del conguaglio dei trattamenti di integrazione salariale anticipati dai datori di lavoro ai propri dipendenti, si precisa che le aziende dovranno utilizzare il codice di conguaglio che verrà comunicato dall'INPS tramite il servizio "Comunicazione bidirezionale" presente all'interno del Cassetto previdenziale aziende, unitamente al rilascio dell'autorizzazione all'integrazione salariale.

Le autorizzazioni che rientrano nei limiti previsti per le integrazioni salariali (sia per la CIGO che per il Fondo di integrazione salariale che per i Fondi di solidarietà bilaterali) dal regime ordinario (d.lgs. n. 148/2015) e per le quali la copertura degli oneri (compresi quelli derivanti dalla connessa contribuzione figurativa/correlata) rimane a carico delle rispettive gestioni di afferenza (come individuate al Titolo I e II del D.lgs n. 148/2015), devono essere riportati i codici di conguaglio già in uso ("L038" "Integr. Salar. Ord. per autorizzazioni POST D.lgs.148/2015"; "L001" "Conguaglio assegno ordinario"). Si precisa che le modalità operative di conguaglio rimangono quelle già indicate nella circolare n. 9/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2017) e nella circolare n. 170/2017 (disponibile al link *https://www.inps.it/bussola/visualizzadoc.aspx?sVirtuAlURL=/Circolari/../CircolariZIP/Circolare%20numero%20170%20del%2015-11-2017.pdf*).

Per le integrazioni salariali i cui oneri sono coperti dai finanziamenti previsti dal d.l. n. 41/2021, i datori di lavoro interessati si atterranno alle modalità operative di seguito descritte.

- **Cassa integrazione ordinaria**

Successivamente all'autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento <CongCIGOAltCaus> presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGOrd/CongCIGOACredito/CongCIGOAltre, valorizzeranno il codice di nuova istituzione "**Lo80**", avente il significato di "Conguaglio CIGO decreto – legge n. 41/2021", e nell'elemento <CongCIGOAltImp> l'indicazione dell'indennità ordinaria posta a conguaglio relativa all'autorizzazione non soggetta al contributo addizionale.

Per tutti gli eventi di cassa integrazione ordinaria gestiti con il sistema del ticket, le aziende o i loro consulenti/intermediari dovranno indicare in <CodiceEventoGiorn> di <EventoGiorn> di <Giorno> il codice evento "COR" ("Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria Richiesta"), sia in caso di cassa integrazione richiesta (non ancora autorizzata) sia dopo aver ricevuto l'autorizzazione; dovrà essere altresì indicato il codice "T" in "TipoEventoCIG" e il relativo ticket in <IdentEventoCig>.

In caso di cessazione di attività, l'azienda potrà effettuare il conguaglio della prestazione erogata tramite flusso Uniemens di regolarizzazione riferito all'ultimo mese di attività e comunque entro i termini di decadenza delle autorizzazioni.

- **Assegno Ordinario del FIS, dei Fondi di solidarietà bilaterali e dei Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige**

Si confermano i codici e le disposizioni fornite con la circolare n. 28/2021.

- **Cassa integrazione ordinaria per le aziende che si trovano in cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'art. 20 del d.l. n. 18/2020**

Successivamente all'autorizzazione, per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro, all'interno dell'elemento <CongCIGOAltCaus> presente in DenunciaAziendale/ConguagliCIG/CIGAutorizzata/CIGOrd/CongCIGOACredito/CongCIGOAltre valorizzeranno il codice di nuova istituzione "**L081**", avente il significato di "Conguaglio CIGO art. 8, c.1, del D.L n. 41/2021", e nell' elemento <CongCIGOAltImp> l'indicazione dell'indennità ordinaria posta a conguaglio relativa all'autorizzazione non soggetta al contributo addizionale.

In caso di cessazione di attività, l'azienda potrà effettuare il conguaglio della prestazione erogata tramite il flusso Uniemens di regolarizzazione riferito all'ultimo mese di attività e comunque entro i termini di decadenza delle autorizzazioni.

Le aziende dovranno indicare in <CodiceEventoGiorn> di <EventoGiorn> di <Giorno> il codice evento "COR" ("Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria Richiesta"), sia in caso di cassa integrazione richiesta (non ancora autorizzata) sia dopo aver ricevuto l'autorizzazione; dovrà essere altresì indicato il codice "T" in "TipoEventoCIG" e il relativo ticket in <IdentEventoCig>.

- **Trattamenti di cassa integrazione in deroga aziende plurilocalizzate**

Si confermano i codici e le disposizioni fornite con la circolare n. 28/2021.

- **Trattamenti di cassa integrazione in deroga**

Per tutti gli eventi di CIGD del d.l. n. 41/2021 e della legge n. 178/2020(Periodi dal 01/04/2021), gestiti con il sistema del ticket, le aziende dovranno indicare il codice evento "CDR" ("Cassa Integrazione Guadagni in Deroga Richiesta"), sia in caso di cassa integrazione richiesta (non ancora autorizzata) sia dopo aver ricevuto l'autorizzazione, e dovrà essere altresì indicato il codice "T" in <TipoEventoCIG>.

Per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro esporranno il codice di nuova istituzione "**G812**", avente il significato di "Conguaglio CIGD D.L. 41/2021 e L 178/202, (Periodi dal 01/04/2021)", nell'elemento <DenunciaAziendale>/ <ConguagliCIG>/ <CIGAutorizzata>/ <CIGinDeroga>/ <CongCIGDACredito>/ <CongCIGDAltre>/<CongCIGDAltCaus>, e l'importo posto a conguaglio nell'elemento <CongCIGDAltImp>, presente allo stesso percorso.
Riguardo ai trattamenti di cassa integrazione in deroga previsti dal decreto–legge n. 41/2021 e relativi ad aziende delle province autonome di Trento e di Bolzano (causali: "**COVID 19 - DL 41/21 – Deroga Trento**" e "**COVID 19 - DL 41/21 – Deroga Bolzano**") i datori di lavoro esporranno il codice di nuova istituzione "**G813**", avente il significato di "Conguaglio CIGD D.L. 41/2021 Deroga Trento e Bolzano", nell'elemento <DenunciaAziendale>/ <ConguagliCIG>/ <CIGAutorizzata>/ <CIGinDeroga>/ <CongCIGDACredito>/ <CongCIGDAltre>/<CongCIGDAltCaus>, e l'importo posto a conguaglio nell'elemento <CongCIGDAltImp>, presente allo stesso percorso.

Il contributo addizionale non è dovuto.

20. Istruzioni contabili

omissis

(*) Art. 8 del d.l. n. 41/2021
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.

omissis

CONTRATTI PART-TIME VERTICALI O CICLICI E NUOVA MODALITÀ DI CALCOLO DELL'ANZIANITÀ CONTRIBUTIVA AI FINI PENSIONISTICI: ISTRUZIONI INPS E ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO

L'art. 1, comma 350, della legge 30/12/2020 n. 178, in vigore dall'1 gennaio 2021, dispone che: "*Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della presente legge, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della stessa*" (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2021); di conseguenza l'INPS, con la circolare 4/5/2021 n. 74 sotto riportata, ha, tra l'altro, fornito le indicazioni operative per la sua applicazione e precisato le "*modalità procedurali finalizzate all'implementazione delle posizioni assicurative relative ai periodi di lavoro svolti nell'ambito di rapporti part-time di tipo verticale o ciclico* (*) *interessati dalle presenti disposizioni*".

1. Quadro normativo di riferimento

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è stato organicamente disciplinato nel nostro ordinamento dall'art. 5 del d.l. 30/10/1984 n. 726, convertito, con modificazioni, nella legge 19/12/1984 n. 863, destinato ai lavoratori disponibili a svolgere attività a orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dai contratti collettivi di lavoro o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno. Detto testo normativo, nel disciplinare per la prima volta il lavoro a tempo parziale, ha tra l'altro previsto che siffatta fattispecie contrattuale debba necessariamente essere stipulata con atto scritto.

Successivamente, il d.lgs. 25/2/2000 n. 61 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 8/2000), emanato in attuazione della delega di cui alla legge 5/2/1999 n. 25, come modificato dal d.lgs. 26/2/2001, n. 100, dall'art. 46 del d.lgs. 10/9/2003 n. 276 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 12/2004), e dall'art. 1, comma 44, della legge 24/12/2007 n. 247, recependo i contenuti della direttiva 97/81/CE del 15 dicembre 1997, all'art. 1, comma 2, ne ha ulteriormente dettagliato la disciplina.

(*) Per rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale si intende quello in cui l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno; per part-time ciclico si intende, invece, quello in cui l'attività lavorativa è concentrata in alcune settimane del mese o per alcuni mesi dell'anno, alternata a periodi di non attività.

Con la circolare n. 246/1986 sono state fornite le prime indicazioni in materia, e previsto, in particolare, che il meccanismo di computo proporzionale debba trovare applicazione per i periodi di lavoro a tempo parziale successivi al 6 gennaio 1985, data di entrata in vigore della citata legge di conversione n. 863/1984.

Successivamente, con la circolare 27/6/2000 n. 123 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 15/2000), è stata data applicazione alla normativa recata dal d.lgs. n. 61/2000 per quanto riguarda, in particolare, la determinazione del minimale orario retributivo per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali.

Il d.lgs. n. 61/2000 è stato poi abrogato dal d.lgs. 15/6/2015 n. 81 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14/2015), che rappresenta, a oggi, la disciplina normativa di riferimento.

In relazione alla valorizzazione nella posizione assicurativa dei periodi di lavoro svolti con contratto part-time di tipo verticale o ciclico, la disciplina previdenziale non ha consentito, sino a oggi, all'INPS di riconoscere, per le gestioni private, l'accredito pieno delle settimane di contribuzione.

Ciò in ragione dell'applicazione della normativa di carattere generale in materia di accreditamento dei contributi per il diritto a pensione di cui all'art. 7 del d.l. 12/9/1983 n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11/11/1983 n. 638, e successive modificazioni.

Detto articolo dispone, infatti, che: "*Il numero dei contributi settimanali da accreditare ai lavoratori dipendenti nel corso dell'anno solare, ai fini delle prestazioni pensionistiche a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, per ogni anno solare successivo al 1983 è pari a quello delle settimane dell'anno stesso retribuite o riconosciute in base alle norme che disciplinano l'accreditamento figurativo* [...]".

Di conseguenza, la "settimana retribuita" è risultata essere il parametro di misurazione del valore temporale accreditabile in estratto conto, pur se temperato dal rinvio al rispetto del minimale.

Peraltro con norma speciale, precisamente con l'art. 8 della legge 29/12/1988 n. 554, letto in combinato disposto con il D.P.C.M. 17/3/1989 n. 117, il legislatore ha introdotto un'eccezione alla disciplina sopra illustrata per i lavoratori con IVS in una delle casse ex Inpdap, ovvero iscritti ai Fondi Speciali FS e ex Ipost - posto che le descritte gestioni beneficiano delle norme di accredito dell'anzianità contributiva e di calcolo della prestazione pensionistica proprie dei dipendenti pubblici - disponendo, al comma 2 dell'art. 8 medesimo che, ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione a carico dell'amministrazione interessata e del diritto all'indennità di fine servizio, gli anni di servizio ad orario ridotto devono essere considerati utili per intero.

In merito alla disciplina complessivamente sopra descritta rileva anche l'attuale consolidato orientamento giurisprudenziale, che afferma la necessità che il contratto part-time di tipo verticale o ciclico, caratterizzato da concentrazione dell'attività in alcune settimane del mese o per alcuni mesi dell'anno, alternata a periodi di non attività, non sia distinto dalla generalità dei rapporti di lavoro part-time al fine della valutazione dei periodi non lavorati nel calcolo dell'anzianità contributiva utile per il diritto a pensione.

Sulla questione, infatti, la Corte di Giustizia dell'Unione europea, sez. II, con la sentenza del 10 giugno 2010, nei procedimenti riuniti C-395/08 e C-396/08, pronunziandosi in via pregiudiziale in applicazione dell'art. 267 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, ha affermato che il principio di non discriminazione enunciato nella direttiva n. 97/81/CE, recepita dall'Italia con il citato d.lgs. n. 61/2000, comporta che "*l'anzianità contributiva utile ai fini della determinazione della data di acquisizione del diritto alla pensione sia calcolata per il lavoratore a tempo parziale come se egli avesse occupato un posto a tempo pieno, prendendo integralmente in considerazione anche i periodi non lavorati*".

La Corte ha statuito, quindi, che "*escludendo dal calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto alla pensione i periodi non lavorati,* [si] *instaura una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico e lavoratori a tempo pieno e, pertanto,* [si] *viola il principio di non discriminazione enunciato dalla clausola 4 dell'accordo quadro*" e, pertanto, "*la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale allegato alla direttiva del Consiglio 15 dicembre 1997, 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, dev'essere interpretata, con riferimento alle pensioni, nel senso che osta a una normativa nazionale la quale, per i lavoratori a tempo parziale di tipo verticale ciclico, escluda i periodi non lavorati dal calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto alla pensione*".

In tal senso, anche la Suprema Corte di Cassazione con diverse pronunce (cfr. Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. n. 24532 del 2015) ha uniformato la propria posizione a tale principio di diritto.

Tanto rappresentato, **con l'art. 1, comma 350, della legge n. 178/2020, in vigore dall'1 gennaio 2021, viene superata la questione riferita alla pretesa del riconoscimento previdenziale per intero dei periodi non lavorati svolti in corso di contratto part-time di tipo verticale o ciclico**.

Tale articolo, infatti, come sopra anticipato, dispone che: "*il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione*".

Il riconoscimento dei periodi, senza valenza in termini di imposizione contributiva, ma utile esclusivamente ai fini del diritto a pensione, trova applicazione relativamente ai contratti di lavoro part-time di tipo verticale o ciclico in corso ovvero esauriti - in quest'ultimo caso a domanda dell'assicurato - e per l'intero periodo di durata degli stessi. Di conseguenza non rileva la collocazione temporale dei relativi periodi, ferma restando la decorrenza della norma istitutiva del rapporto di lavoro part-time.

Da ciò discende che il suddetto riconoscimento non può, in ogni caso, trovare applicazione con riferimento a periodi di lavoro che si collochino temporalmente prima dell'entrata in vigore dell'art. 5 del d.l. n. 726/1984.

Resta fermo quanto già previsto per i lavoratori del settore pubblico, di cui all'art. 7 della legge n. 554/1988, dall'art. 8, comma 2, della medesima legge, in base al quale: "*Ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione a carico dell'amministrazione interessata e del diritto*

all'indennità di fine servizio, gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi utili per intero" (cfr., sul punto, la circolare Inpdap n. 61/1997 e il D.P.C.M. n. 117/1989).

L'art. 1, comma 350, dispone inoltre che: "*A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638*".

Ne deriva, pertanto, che permane la valutazione di congruità al minimale pensionistico, di cui all'art. 7 del d.l. n. 463/1983, che deriva dalla retribuzione complessivamente accreditata per il rapporto di lavoro nell'annualità considerata ovvero nel minore periodo in caso di rapporto di minore durata.

Da ciò discende inoltre che, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, tutte le settimane nell'ambito della durata dello stesso saranno valutate per intero, ai fini dell'anzianità di diritto, a condizione che la retribuzione accreditata nel periodo annuale di riferimento sia almeno pari all'importo minimale di retribuzione previsto per l'anno considerato; in difetto, verrà riconosciuto un numero di contributi pari al rapporto fra l'imponibile retributivo annuo e il minimale settimanale pensionistico vigente nello stesso anno, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 2, del citato d.l. n. 463/1983.

Di conseguenza, l'anzianità contributiva dei periodi di attività svolta in part-time, ai fini della misura della prestazione pensionistica, va imputata nel rispetto dei parametri in vigore, proporzionalmente all'orario di lavoro svolto, e determinata dal rapporto fra le ore retribuite in ciascun anno solare e il numero delle ore settimanali previste dal contratto per i lavoratori a tempo pieno.

Giova precisare, inoltre, che l'implementazione opera limitatamente al periodo di sospensione del rapporto di lavoro part-time verticale o ciclico in funzione della mancata prestazione lavorativa connessa all'articolazione dell'orario di svolgimento dell'attività lavorativa del rapporto part-time stesso.

Rimane altresì confermata l'esclusione, da detto incremento, dell'anzianità contributiva ai fini del diritto dei periodi non lavorati e non retribuiti per sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione, derivanti da causa diversa dal part-time.

2. Ambito di applicazione. Nuovo parametro di calcolo dell'anzianità contributiva di diritto ai fini del calcolo riferita ai rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o ciclico

Dal quadro normativo sopra riassunto e dalla genesi della norma come ricostruita, emerge la volontà del legislatore di riconoscere il periodo non lavorato nell'ambito del rapporto part-time di tipo verticale o ciclico per i rapporti di lavoro part-time in essere alla data di entrata in vigore della nuova disciplina e per tutta la durata degli stessi, nonché per i rapporti di lavoro part-time esauriti.

Il comma 350 dell'art. 1 della legge n. 178/2020, come sopra precisato, infatti, disciplina due fattispecie differenti.

Il primo alinea del citato comma 350 fa riferimento ai contratti part-time di tipo verticale o ciclico in corso, per i quali viene previsto che: "*Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione*" (cfr. il successivo paragrafo 2.1).

Al terzo alinea del medesimo comma, il legislatore disciplina il caso di contratti part-time di tipo verticale o ciclico non più attivi precisando che: "*Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della presente legge, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione*" (cfr. il successivo paragrafo 2.2).

2.1 Contratti di lavoro part-time di tipo verticale o ciclico in itinere

Ai sensi del citato primo alinea del comma 350, l'INPS procederà al riconoscimento, per l'intera durata del rapporto di lavoro part-time, dei periodi assicurativi interessati dall'applicazione normativa e riferiti a rapporti di lavoro part-time di tipo verticale o ciclico attivi alla data di entrata in vigore della disciplina in commento.

Attesa l'esclusione, nell'ambito dell'accredito dell'anzianità contributiva ai fini del diritto, dei periodi non lavorati e non retribuiti a causa del verificarsi di eventi sospensivi del rapporto di lavoro e in considerazione della non disponibilità di dette informazioni negli archivi dell'INPS, sarà necessario che l'assicurato presenti domanda alla Struttura territoriale competente per residenza, in fase di prima applicazione, tramite PEC ovvero attraverso il servizio *on-line* di segnalazione contributiva (c.d. FASE), secondo le consuete modalità.

La domanda dovrà essere corredata dall'attestazione del datore di lavoro compilata secondo il modello allegato (Allegato n. 1), ovvero, da una dichiarazione sostitutiva di cui agli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445 del 2000 (Allegato n. 2), sottoscritta dall'interessato, con l'indicazione degli eventuali periodi di sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione, completa della copia del contratto di lavoro part-time di tipo verticale o ciclico al quale la stessa si riferisce.

Ciò consentirà all'INPS di procedere al relativo accredito riferito ai soli periodi non lavorati in ragione del contratto part-time di tipo verticale o ciclico.

Per le istruzioni riferite ai controlli da effettuare, da parte delle Strutture territoriali INPS, sulla documentazione ricevuta a corredo della domanda – da porre in comparazione con i dati desumibili dagli archivi dell'Istituto - nonché in relazione alla modalità operativa da osservare per l'implemento dell'anzianità contributiva, si rinvia al successivo paragrafo 4.

2.2 Contratti di lavoro part-time di tipo verticale o ciclico esauriti

Ai sensi del terzo alinea del comma 350 in esame, con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima della data di entrata in vigore della norma in oggetto, il riconoscimento

dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda, corredata da idonea documentazione.

In merito, si precisa che per "*contratti di lavoro a tempo parziale esauriti*" si intendono non solo i contratti part-time di tipo verticale o ciclico che all'1 gennaio 2021 siano conclusi con cessazione del rapporto, ma anche quelli per i quali il rapporto di lavoro sia stato trasformato da part-time di tipo verticale o ciclico a tempo pieno precedentemente all'entrata in vigore della medesima norma.

L'applicazione della nuova disciplina ai contratti "esauriti" opera esclusivamente su richiesta dell'interessato, il quale dovrà presentare domanda alla Struttura INPS territoriale competente per residenza, in fase di prima applicazione, tramite PEC ovvero attraverso il servizio *on-line* di segnalazione contributiva (c.d. FASE), secondo le consuete modalità.

Resta ferma, in applicazione dell'art. 2935 del Codice civile, la disciplina della prescrizione decennale per l'esercizio del relativo diritto, il cui termine iniziale decorre dall'entrata in vigore della legge n. 178/2020, ossia dall'1 gennaio 2021.

La domanda dovrà essere corredata dall'attestazione del datore di lavoro di cui al modello allegato (Allegato n. 1) o dalla dichiarazione sostitutiva di cui al p. 2.1 (Allegato n. 2), compilata come sopra specificato e corredata dal contratto di lavoro.

Ove l'azienda sia definitivamente cessata, il lavoratore produrrà un'autocertificazione rilasciata ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 (corredata dal contratto a tempo parziale stipulato tra le parti), da cui risulti l'articolazione della prestazione lavorativa. Anche in tal caso dovranno essere resi noti eventuali eventi sospensivi del rapporto di lavoro.

Lo stesso lavoratore, ove abbia svolto attività lavorativa con più rapporti di lavoro con contratto part-time di tipo verticale o ciclico, potrà presentare un'unica domanda avendo cura di allegare un modello di certificazione (con il relativo contratto di lavoro) per ogni datore di lavoro coinvolto.
Per le istruzioni operative riferite all'implementazione dell'anzianità di diritto, si rinvia al successivo paragrafo 4.

3. Istruzioni per la compilazione dei flussi UniEmens

La nuova norma determina per il datore di lavoro l'obbligo, a partire dall'entrata in vigore della stessa (1 gennaio 2021), di compilazione del flusso UniEmens anche per i periodi in cui non esiste prestazione lavorativa in ragione dell'articolazione dell'orario concordata nel rapporto di lavoro a tempo parziale. L'obbligo di trasmissione discenderà dalla presenza del rapporto di lavoro, non dalla presenza di <Imponibile>.

Ciò è in linea con la disposizione del comma 9 dell'art. 44 del d.l. 30/9/2003 n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24/11/2003 n. 326, il quale in relazione alla mensilizzazione attivata con decorrenza gennaio 2005 introduce la necessità di inoltro mensile dei "*dati retributivi e le*

informazioni necessarie per il calcolo dei contributi, per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni".

Si illustrano, di seguito, le nuove modalità di compilazione, **con competenza 1 gennaio 2021:**
- **<Qualifica 2>**, nulla è innovato in ordine alla <Qualifica 2> i cui codici restano immutati;
- **<PercPartTime>**, nell'elemento deve essere indicata la percentuale part-time prevista nel contratto di lavoro che dovrà essere invariata per tutti i mesi, sia quelli con prestazione lavorativa che quelli senza prestazione, fino al perdurare del contratto tra le parti (ad esempio, in caso di part-time di tipo verticale che preveda sei mesi a tempo pieno e sei mesi di assenza dovrà essere indicato su tutte le denunce il valore pari al 50%). La percentuale part-time subisce modifica unicamente in caso di nuovo contratto di lavoro sempre a tempo parziale che la rimoduli. Il valore va espresso in centesimi;
- **<PercPartTimeMese>**, nell'elemento deve essere indicata la percentuale in riferimento all'orario di lavoro (lavorabile) del singolo mese. Ne deriva che, nei mesi con prestazione lavorativa per l'intero mese deve essere indicato 100%, mentre nei mesi interamente non lavorati si dovrà indicare 0%. Nei mesi parzialmente lavorati, la percentuale va ricavata. Il valore va espresso in centesimi;
- **<TipoLavStat>**, è stato istituito il nuovo codice "**DR00**", che identifica il flusso presentato in assenza di prestazione lavorativa relativa all'intero mese con riferimento al lavoratore in contratto di lavoro part-time di tipo verticale/ciclico. Il nuovo codice normalmente coesiste con l'assenza di <Imponibile> in quanto il mese non è lavorato. Se è presente l'<Imponibile>, questo potrà riferirsi solo a importi afferenti al pregresso tempo lavorato in un mese diverso da quello di corresponsione della retribuzione dichiarata in <Imponibile>.
Qualora il mese sia parzialmente lavorato, il nuovo codice "DR00" <TipoLavStat> **non** deve essere apposto;
- **<TipoCopertura>** di <Settimana>, permangono le regole in uso per le settimane parzialmente lavorate, che dovranno essere valorizzate con "X" perché retribuite, o con "2" se coesiste anche figurativo. Diversamente, le settimane totalmente non lavorate in ragione del part-time dovranno essere valorizzate con il nuovo codice appositamente istituito "**D**". Si ricorda di prestare attenzione ed escludere qualsiasi valorizzazione con riferimento alle intere settimane di assenza dovuta ad aspettativa per motivi personali o ad altro congedo non retribuito privo di tutela figurativa. Ove la settimana sia caratterizzata da giorni di aspettativa e giorni di assenza in ragione del part-time, la medesima dovrà essere valorizzata con il nuovo codice;
- **<Lavorato>** di <Giorno>, dovranno essere valorizzati con "N" i giorni privi di prestazione lavorativa a motivo del part-time.

Nulla è innovato con riferimento alla valorizzazione di **<SettimaneUtili>**, **<GiorniUtili>, <GiorniRetribuiti>** e **<GiorniContribuiti>** da riferirsi unicamente al tempo lavorato.
Per gli iscritti ai Fondi Speciali FS, ex IPOST, Esattoriali, Gas (il soppresso Fondo Gas viene citato unicamente nel caso debbano essere trasmesse o reinviate denunce pregresse riferite al tempo di vigenza) caratterizzati dal **<TipoLavoratore>** FS, PS, ES, GA, oltre alla valorizzazione di tale identificativo, dovrà essere compilato nella sezione Fondo Speciale l'elemento di nuova istituzione **<GiorniDirittoPartTime>** inserendo i giorni di mancata prestazione lavorativa, avendo cura di attestarsi sul parametro dei 30 giorni mensili ove il mese sia interamente non lavorato, ovvero adeguarsi a tale parametro nel determinare i giorni lavorati ed i giorni non lavorati qualora ricorrano entrambe le occorrenze nel mese.

Per i lavoratori ex ENPALS, il nuovo codice appositamente istituito "**D**" è da riferirsi al **<TipoCoperturaGiorno>**. Si ricorda di prestare attenzione nell'escludere qualsiasi valorizzazione con riferimento ai giorni di assenza dovuta ad aspettativa per motivi personali o ad altro congedo non retribuito privo di tutela figurativa.

Nel caso in cui, nel periodo non lavorato riferito a un contratto di lavoro part-time di tipo verticale o ciclico, si verifichi la prosecuzione di un evento, coperto da contribuzione figurativa, sorto nel periodo per il quale vi è stata prestazione lavorativa, la denuncia non dovrà segnalare l'evento figurativo, legato alla presenza in servizio, ma il periodo di diritto, secondo le istruzioni fornite nel presente paragrafo per l'implementazione del flusso.

Per i periodi da gennaio ad aprile 2021, le aziende interessate dovranno provvedere all'invio dei flussi ove non inviati secondo le modalità sopra descritte, oppure alla loro correzione se presentati utilizzando nel flusso del mese corrente, l'elemento <Mese Precedente> o inviando un flusso di variazione senza valenza contributiva.

4. Istruzioni per l'implementazione della posizione a domanda

In fase di prima applicazione e nelle more della definizione di uno specifico intervento procedurale che consenta una gestione automatizzata della domanda di accredito del periodo di part-time verticale o ciclico ai fini del diritto – di cui ai precedenti paragrafi 2.1 e 2.2 – la posizione potrà essere implementata, per i casi eccezionali volti alla definizione di una domanda di prestazione ovvero alla gestione del contenzioso pendente, **utilizzando in ARPA il codice "191"** - di nuova istituzione - riferito unicamente **agli iscritti al FPLD**.

In caso di iscritto a Fondo Speciale (diverso da FS o ex Ipost) l'implemento dovrà essere operato in FSPA tramite l'accredito per ogni anno del differenziale tra il periodo pieno (52 settimane o minore valore in caso di assunzione o cessazione in corso d'anno) e il minore numero di settimane dichiarate dal datore di lavoro riferite al tempo lavorato. L'acquisizione dovrà avvenire con le consuete modalità gestionali dei Fondi, cod. cess. 97 e motivo RIC 'UD', specificando il periodo coperto dall'implemento.

Per ciascun Fondo Speciale dovrà essere utilizzato il relativo codice come di seguito specificato:

- **721 Elett. PT vert.(diritto)**
- **722 Telef. PT vert.(diritto)**
- **723 Autofer. PT vert.(diritto)**
- **724 Volo PT vert.(diritto)**

Nessun adeguamento dovrà essere operato per lavoratori iscritti al Fondo FS o al Fondo ex Ipost. Per questi ultimi due Fondi opera, infatti, come già precisato al paragrafo 1, analogamente agli iscritti alla Gestione pubblica, l'art. 8 della legge n. 554/1988, il quale, al fine dell'acquisizione del diritto a pensione, considera interamente utili gli anni di servizio ad orario ridotto. Ne deriva che per tutte e tre le menzionate categorie (FS, ex Ipost, Gestione pubblica) l'estratto conto UNEX è già inclusivo del periodo riferito al tempo "non lavorato".

L'inserimento dei descritti implementi è subordinato alla richiesta formale dell'interessato corredata dalla documentazione sopra indicata (cfr. i precedenti paragrafi 2.1 e 2.2).

Si richiama l'attenzione degli operatori affinché, prima di procedere con l'inserimento in ARPA o in FSPA dei valori richiesti, venga effettuato il puntuale controllo preventivo (in collaborazione con Anagrafica e Flussi) della correttezza e completezza delle denunce SA/770, Emens, UniEmens presenti in archivio e riferite all'arco temporale su cui si andrà ad agire per effetto dell'implemento annuale da operare. Ciò al fine di realizzare l'analisi complessiva della posizione assicurativa ed escludere la presenza di flussi errati ancora non affluiti sull'estratto del lavoratore o di periodi di sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione, da non conteggiare nell'implemento.

La ricognizione dei dati esistenti dovrà osservare anche quanto valorizzato nei flussi Emens/UniEmens nell'elemento <PercPartTime> (da luglio 2008) e <PercPartTimeMese> (da giugno 2012). Ciò al fine di valutare adeguatamente il rapporto tra settimane retribuite e settimane virtuali che saranno oggetto di implemento in ARPA ovvero in FSPA.

Dopo aver effettuato detta preventiva analisi, l'operatore provvederà, utilizzando i codici sopra indicati, a inserire le registrazioni annuali in relazione al **numero di settimane di diritto che risulteranno dovute**.

I periodi saranno esposti in estratto conto UNEX distintamente, in riga dedicata, **privi di misura**, con la dicitura "PT verticale da legge 178/2020" e saranno resi disponibili per le applicazioni del calcolo della pensione.

L'adeguamento dell'estratto conto in parola, con l'implemento del solo diritto, non ha effetti in relazione ai dati relativi alla misura e alla retribuzione derivanti dall'attività realmente prestata né a quanto denunciato con Emens/UniEmens dal datore di lavoro.

Ove il rapporto di lavoro perduri per l'intero anno, sempreché non debbano essere sottratti dal delta da inserire eventuali periodi di sospensione senza retribuzione, sarà sufficiente, dopo aver esaminato in "Hydra" la correttezza dei dati registrati nell'anno, ricavare il differenziale tra 52 e le settimane già montizzate.

Qualora debba farsi riferimento a frazioni di anno, ovvero sia necessario non contemplare nel differenziale i periodi di sospensione senza retribuzione, sarà necessario prestare attenzione alle settimane a cavaliere iniziali e finali di ogni mese per evitare di conteggiarle due volte in entrambi i mesi.

Per i lavoratori iscritti alla gestione ex ENPALS e per l'alimentazione della posizione assicurativa riferita a periodi non interessati dal flusso, il Polo Specialistico "Pals" dovrà utilizzare il **codice contribuzione "ED"** (PT verticale – diritto) avendo cura di inserire tutte le informazioni richieste dalla procedura, compresa l'indicazione del periodo "dal….al" e il numero giorni, prima di procedere alla conferma dei dati.

Le Direzioni regionali/di coordinamento metropolitano INPS avranno cura di provvedere alla raccolta e al monitoraggio dei casi trattati.

5. Copertura dei periodi in part-time mediante riscatto o versamenti volontari

È fatta salva la possibilità, prevista ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 16/9/1996 n. 564, di coprire mediante riscatto o versamenti volontari i periodi assicurativi successivi al 31 dicembre 1996, non coperti da contribuzione obbligatoria, durante i quali non viene prestata attività lavorativa per gli effetti derivanti dal contratto di lavoro part-time, anche a integrazione dei periodi riconosciuti ai sensi del comma 350 dell'art. 1 della legge n. 178/2020.

Si rinvia, in materia, alle circolari 14/11/1996 n. 220 (paragrafo 3.5 per i riscatti) e 23/2/2006 n. 29 (per i versamenti volontari).

Poiché la norma in parola non è intervenuta sulla disciplina sopra richiamata, i versamenti già effettuati, debitamente versati e accreditati ai sensi della disciplina vigente in materia di riscatto e versamenti volontari, resteranno acquisiti sulle posizioni assicurative a incremento del diritto e della misura della prestazione pensionistica, mentre potranno essere riconosciuti ai fini del diritto della prestazione pensionistica, in applicazione della modifica normativa in oggetto, i periodi contributivi non coperti da riscatto o versamenti volontari.

6. Definizione del contenzioso pendente

Come sopra precisato, la disposizione in commento, entrata in vigore l'1 gennaio 2021, ha previsto che il contratto part-time di tipo verticale o ciclico non sia distinto dalle generalità dei rapporti di lavoro part-time al fine della valutazione dei periodi non lavorati nel calcolo dell'anzianità contributiva utile per il diritto a pensione, disponendo il riconoscimento previdenziale per intero dei periodi non lavorati svolti in corso di contratto part-time di tipo verticale o ciclico.

In relazione ai ricorsi amministrativi pendenti, in attuazione di quanto disposto dall'art. 11 del vigente Regolamento delle procedure in materia di ricorsi amministrativi e tenuto conto del complesso di norme che regolano l'esercizio dell'autotutela, gli stessi saranno oggetto di specifica istruttoria con riferimento alla pretesa implementazione della posizione assicurativa per effetto della modifica normativa in analisi.

Di conseguenza, i ricorsi giudiziari e amministrativi pendenti, per le richieste che abbiano a oggetto il riconoscimento dell'anzianità contributiva all'interno dei periodi di part-time verticale o ciclico in applicazione del principio sancito all'interno della sentenza del 10 giugno 2010 della Corte di Giustizia dell'Unione europea, sez. II, di cui al paragrafo 1 della circolare (de quo) 4/5/2021 n. 74, saranno considerati quale domanda di accredito e seguiranno l'iter di cui ai precedenti paragrafi 2.1 e 2.2.

In ogni caso, se riferiti sia a contratti esauriti che a contratti in corso, ove gli atti presentati a corredo del ricorso e le risultanze d'archivio in relazione agli adempimenti già svolti dal datore di lavoro siano sufficienti al riconoscimento dell'implemento, la Struttura territoriale INPS potrà provvedere senza la richiesta di ulteriore documentazione.

In caso contrario, dovrà essere richiesta all'interessato la documentazione indicata nei precedenti paragrafi 2.1 e 2.2.

Resta fermo che l'istruttoria sopra richiamata e la conseguente implementazione della posizione assicurativa non dovranno essere effettuate ove il lavoratore sia stato destinatario di sentenza sfavorevole passata in giudicato.

7. Trattamenti pensionistici

I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della norma in commento non possono avere decorrenza anteriore all'1 gennaio 2021, data di entrata in vigore della stessa norma.

Inoltre, la norma riconosce il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale interamente utile ai soli fini del diritto a pensione e non anche ai fini della misura della stessa.

Pertanto, la norma non si applica ai trattamenti pensionistici liquidati entro dicembre 2020, né ai fini della retrodatazione della decorrenza né ai fini della rideterminazione dell'importo in pagamento.

8. Trattamenti non pensionistici. Prestazioni a sostegno del reddito

Trattandosi di riconoscimento utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione, non sono previsti effetti, diretti o indiretti, di tale incremento, con riferimento alle prestazioni diverse da quelle pensionistiche erogate fino al 31 dicembre 2020.

Per i periodi successivi, rispetto alle prestazioni a sostegno del reddito, si confermano le disposizioni in essere per quanto attiene all'accesso alle misure e alla durata delle stesse.

9. Trattamenti di fine servizio e di fine rapporto dei dipendenti pubblici

Le novità introdotte dall'art. 1, comma 350, della legge n. 178/2020, in materia di part-time di tipo verticale o ciclico, non modificano le modalità di individuazione del diritto e della misura del trattamento di fine servizio (TFS) e del trattamento di fine rapporto (TFR) dei dipendenti pubblici, che ad ogni buon fine si riepilogano.

a) Effetti del contratto di lavoro part-time ai fini del trattamento di fine servizio
La disciplina delle prestazioni di fine servizio nel contratto di lavoro a tempo parziale dei dipendenti pubblici è contenuta nell'art. 8 della legge n. 554/1988 e si attua in base ai seguenti criteri:

- il trattamento di fine servizio non spetta all'atto del passaggio al part-time;
- ai fini dell'acquisizione del diritto al trattamento di fine servizio, gli anni di servizio resi part-time sono considerati utili per intero;

- ai fini del calcolo del trattamento di fine servizio, gli anni a tempo parziale vanno ricondotti ad anni interi, moltiplicando gli stessi per il coefficiente risultante dal rapporto tra orario settimanale di servizio ridotto e orario di servizio a tempo pieno;
- a base di calcolo deve essere presa la retribuzione prevista per la corrispondente posizione di lavoro a tempo pieno.

b) Effetti del contratto di lavoro part-time ai fini del trattamento di fine rapporto

A differenza di quanto avviene per il TFS, ai fini del TFR il servizio reso part-time non si contrae rapportandolo a orario intero e la retribuzione da prendere a base di calcolo è quella effettiva e non quella virtuale prevista per il tempo pieno.

I contratti di lavoro superiori ai 15 giorni che prevedono prestazioni lavorative saltuarie sono assimilabili ai contratti part-time. Il dipendente interessato maturerà pertanto il diritto al TFR, che verrà calcolato sulla retribuzione percepita per i giorni effettivamente lavorati.

Fac Simile Attestazione Datore Di Lavoro Da Redigere Su Carta Intestata Dell'azienda

ATTESTAZIONE DATORE DI LAVORO

(art. 48 D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445)

Il sottoscritto _____ CF_____ in qualità di (titolare, responsabile del personale, o altro) _____ dell'azienda (denominazione)
_____CF_____
_____ matricola Inps _____

OVVERO

Eventuale intermediario o consulente _____

consapevole della responsabilità penale e delle sanzioni previste in caso di false attestazioni e dichiarazioni mendaci (art. 76 D.P.R. 28.12.2000 n. 445), sotto la propria personale responsabilità

ATTESTA

che il Sig. (cognome e nome) _____CF _____ nato a _____ il _____

È/è stato dipendente dal _____ al _____ con rapporto di lavoro part time verticale e/o ciclico (come da contratto allegato), con la percentuale di ……%

senza soluzione di continuità

OVVERO

All'interno del rapporto di lavoro part time verticale e/o ciclico sono presenti periodi di sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione (diversi dai periodi non lavorati in ragione del part time):

- dal _____ al _____
- dal _____ al _____
- dal _____ al _____

Il rapporto di lavoro è cessato in data _____

Luogo e data_____

Firma del dichiarante

_____

(per esteso e leggibile)

TIMBRO DELL'AZIENDA

Fac Simile Attestazione del Lavoratore

ATTESTAZIONE LAVORATORE

(art. 46-47 D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445)

Il sottoscritto _____nato a _____il _____
CF_____

consapevole della responsabilità penale e delle sanzioni previste in caso di false attestazioni e dichiarazioni mendaci (art. 76 D.P.R. 28.12.2000 n. 445), sotto la propria personale responsabilità

ATTESTA

Di essere/essere stato dipendente dal _____ al _____ con rapporto di lavoro part time verticale e/o ciclico (come da contratto allegato), con la percentuale di ……%

senza soluzione di continuità

OVVERO

All'interno del rapporto di lavoro part time verticale e/o ciclico sono presenti periodi di sospensione del rapporto di lavoro senza retribuzione (diversi dai periodi non lavorati in ragione del part time):

- dal _____ al _____
- dal _____ al _____
- dal _____ al _____

Il rapporto di lavoro è cessato in data _____

Luogo e data _____

Firma del dichiarante

_____

(per esteso e leggibile)

DIFFERIMENTO DEGLI ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI PER FERIE COLLETTIVE: DOMANDA (TELEMATICA) ENTRO IL 31 MAGGIO 2021

I comitati provinciali dell'INPS hanno la facoltà di concedere il differimento degli adempimenti contributivi a causa della chiusura degli uffici per ferie collettive; a tal fine, il datore di lavoro deve inoltrare la richiesta - che può essere accolta relativamente agli adempimenti contributivi di un solo mese anche se il periodo di ferie è a cavallo tra due mesi - entro e non oltre il 31 maggio di ogni anno.

Il versamento dei contributi dovrà essere effettuato in unica soluzione:

- tassativamente entro il giorno indicato nell'autorizzazione dell'IINPS, con applicazione dell'interesse di differimento, pari al 6,00% dal 16 marzo 2016 (circolare 49/2016 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2016);
- avendo cura di registrare l'importo nella denuncia retributiva e contributiva mensile UNIEMENS nell'elemento <Denuncia Aziendale>, <AltrePartiteADebito>, con la causale "D 100" - "Interessi differimento" (nessun dato deve essere indicato in "N. Dipendenti", "N. Giornate", "Retribuzioni").

La richiesta di differimento deve essere presentata solo tramite il canale telematico disponibile sul sito www.inps.it (messaggio n. 8609/2012 - API INDUSTRIA NOTIZIE 10/2012).

Il consiglio di amministrazione dell'INPS, pur confermando al 31 maggio di ogni anno il termine di presentazione delle domande da parte dei datori di lavoro, ha a suo tempo concesso ai comitati provinciali la facoltà di autorizzare al differimento contributivo anche quelle aziende che, trovandosi in situazioni particolari, non rispettino tale scadenza.

In caso di reiezione della domanda di differimento è possibile presentare istanza di riesame al consiglio di amministrazione dell'INPS, per il tramite della sede provinciale.

L'autorizzazione al differimento non ha comunque carattere vincolante: il datore di lavoro può quindi scegliere di provvedere al versamento dei contributi entro la normale scadenza o, visto l'alto tasso di interesse, pagarli anche prima del termine concesso.

TRATTAMENTO FISCALE DEI RIMBORSI SPESE RICONOSCIUTI AI LAVORATORI IMPIEGATI IN MODALITÀ AGILE: CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Con una richiesta d'interpello recante: "*Reddito di lavoro dipendente - rimborso spese dipendenti in smart working. Articolo 51, comma 1 del tuir*", è stato esposto all'Agenza delle Entrate il seguente

QUESITO

«L'*Istante* intende sottoscrivere un accordo sindacale di secondo livello ovvero adottare un regolamento aziendale (senza, pertanto, il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali), avente ad oggetto il trattamento economico e normativo dei propri lavoratori e dei dipendenti di società appartenenti al medesimo Gruppo che svolgono la loro attività con le modalità del lavoro agile (**) (cosiddetto "*smart working*"), come disciplinato dall'articolo 18 e ss. della legge n. 81/2017, nell'ottica di potenziare il ricorso a tale strumento.

Stante il richiamato contesto normativo che si occupa degli aspetti giuslavoristici dello *smart working*, l'*Istante* ritiene di dover tenere indenni i dipendenti dalle spese che si troveranno a sostenere per ragioni lavorative quando opereranno presso la propria abitazione. Al riguardo, la Società intende concedere a ogni dipendente una somma a titolo di rimborso delle spese delle quali il lavoratore si deve far carico per poter svolgere la propria attività lavorativa secondo le modalità del lavoro agile anziché presso i locali dell'azienda.

L'analisi condotta ha portato a ritenere adeguato un rimborso di euro 0,50 per ogni giorno di lavoro in *smart working*. Al riguardo, l'*Istante* ha prodotto una tabella in cui, per ogni "*tipologia di spesa*", è indicato il "*risparmio giornaliero per la Società*" e il "*costo giornaliero per dipendente in smart working*", stimato. In particolare, viene preso in considerazione il consumo di energia elettrica per l'utilizzo di un computer e di una lampada e i costi per l'utilizzo dei servizi igienici (acqua e materiale di consumo). Inoltre, l'*Istante* ha valutato che il lavoratore nel periodo invernale ha utilizzato un sistema di riscaldamento per un'ora al giorno.

La Società ha, inoltre, rappresentato di aver posto le seguenti condizioni:

- il luogo di svolgimento della prestazione in *smart working* è l'abitazione del dipendente o altro luogo, i cui costi diretti sono a suo carico;
- non si considerano le spese di vitto;
- non si considerano i costi di climatizzazione estiva;
- non si considerano i costi per la rete internet;

(**) 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" 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).

- non si considerano altri costi fissi quali le spese di allaccio alla rete elettrica ed idrica in quanto ritenuti indipendenti dall'utilizzo dell'abitazione (o luogo ad esso assimilabile) per scopi lavorativi anziché ad uso esclusivamente privato.

L'*Istante* evidenzia, infine, che l'importo del rimborso giornaliero fissato in euro 0,50, è in realtà inferiore rispetto al risultato relativo al costo giornaliero stimato (pari a euro 0,5135 e a quello risparmiato dalla Società pari a euro 0,5105).

Ciò posto, l'*Istante* chiede chiarimenti circa il trattamento fiscale delle somme corrisposte dalla Società a titolo di rimborso ai propri dipendenti in *smart working* ed in particolare se le somme erogate possano essere escluse dal reddito di lavoro dipendente.», e **PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE QUESTA SOLUZIONE INTERPRETATIVA:** l'«*Istante* ritiene che le somme erogate quale rimborso in favore dei propri dipendenti e di quelli di società facenti parte del medesimo Gruppo che eseguono la prestazione lavorativa secondo le modalità del lavoro agile debbano essere escluse da imposizione in quanto non costituiscono reddito di lavoro dipendente.».

Qui sotto la risposta dell'Amministrazione finanziaria 30/4/2021 n. 314, ossia il

PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

«Ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), costituiscono reddito di lavoro dipendente «*tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono*».

Con la predetta disposizione viene in sostanza sancito il c.d. principio di onnicomprensività del concetto di reddito di lavoro dipendente fiscalmente rilevante, in base al quale sia gli emolumenti in denaro sia i valori corrispondenti ai beni, ai servizi ed alle opere offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti costituiscono redditi imponibili e, in quanto tali, concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Ne discende, in linea generale, che tutte le somme che il datore di lavoro corrisponde al lavoratore, anche a titolo di rimborso spese, costituiscono per quest'ultimo reddito di lavoro dipendente.

In relazione alla **rilevanza reddituale dei rimborsi spese**, si fa presente, che con la circolare 23 dicembre 1997, n. 326 è stato affermato, in generale, che **possono essere esclusi da imposizione quei rimborsi che riguardano spese, diverse da quelle sostenute per produrre il reddito, di competenza del datore di lavoro, anticipate dal dipendente, ad esempio, per l'acquisto di beni strumentali di piccolo valore, quali la carta della fotocopia o della stampante, le pile della calcolatrice, etc.**.

Il concetto della onnicomprensività di reddito di lavoro dipendente, è stato ulteriormente approfondito nella risoluzione 9 settembre 2003, n. 178/E nella quale è stato chiarito che **non concorrono alla formazione della base imponibile le somme che non costituiscono un arricchimento per il lavoratore (è il caso, ad esempio, degli indennizzi ricevuti a mero titolo di reintegrazione patrimoniale) e che non sono fiscalmente rilevanti, in capo al dipendente, le erogazioni effettuate per un esclusivo interesse del datore di lavoro**.

Il principio di mera reintegrazione patrimoniale del dipendente in caso di rimborso di spese sostenute nell'esclusivo interesse del datore è stato ribadito nella risoluzione 7 dicembre 2007, n. 357/E nell'affrontare una specifica questione in merito ai **costi dei collegamenti telefonici**. Nel citato documento di prassi è stato precisato che **le somme erogate per rimborsare i costi dei collegamenti telefonici non siano da assoggettare a tassazione essendo sostenute dal telelavoratore per raggiungere le risorse informatiche dell'azienda messe a disposizione dal datore di lavoro e quindi poter espletare l'attività lavorativa**.

Nel medesimo documento di prassi, si è ritenuto opportuno, altresì, chiarire che **il rimborso dei costi relativi ai collegamenti telefonici configurava un'ipotesi considerata dalla citata circolare n. 326 del 1997 di rimborso di spese di interesse esclusivo del datore di lavoro anticipate dal dipendente**.

Occorre inoltre ricordare, che in sede di determinazione del reddito di lavoro dipendente, le **spese sostenute dal lavoratore e rimborsate in modo forfetario** sono escluse dalla base imponibile solo nell'ipotesi in cui il legislatore abbia previsto un criterio volto a determinarne la quota che, dovendosi ritenere riferibile all'uso nell'interesse del datore di lavoro, può essere esclusa dall'imposizione (vedasi quanto previsto dall'articolo 51, comma 4, lettera a), del TUIR, relativamente all'utilizzo promiscuo di autovetture - *CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2021, N.d.R.*).

Circa la **modalità di determinazione dell'ammontare della spesa rimborsata**, nella risoluzione 20 giugno 2017, n. 74/E è stato affermato che **qualora il legislatore non abbia provveduto ad indicare un criterio ai fini della determinazione della quota esclusa da imposizione, i costi sostenuti dal dipendente nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, devono essere individuati sulla base di elementi oggettivi, documentalmente accertabili, al fine di evitare che il relativo rimborso concorra alla determinazione del reddito di lavoro dipendente**.

Nell'ipotesi prospettata, l'*Istante* rappresenta che il criterio per determinare la quota dei costi da rimborsare ai dipendenti in *smart working*, in sostanza, si basa su parametri diretti ad individuare costi risparmiati dalla Società che, invece, sono stati sostenuti dal dipendente. Sulla base di tale considerazione, si ritiene corretto che la quota di costi rimborsati al dipendente, possa considerarsi riferibile a consumi sostenuti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro.

In ragione di quanto affermato si concorda con la soluzione prospettata dal contribuente e, pertanto, si ritiene che le somme erogate dalla Società al fine di rimborsare il dipendente dei costi sostenuti attraverso le modalità rappresentate non siano imponibili ai fini IRPEF.»

GESTIONI DEGLI ARTIGIANI E DEGLI ESERCENTI ATTIVITÀ COMMERCIALI E RIMBORSI DELLA CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE E ASSISTENZIALE INDEBITAMENTE VERSATA: CHIARIMENTI E ISTRUZIONI INPS

Con la circolare 6/5/2021 n. 75, l'INPS ha fornito i seguenti chiarimenti in merito all'applicabilità delle disposizioni di cui all'art. 2033 del Codice civile (*) "*alle ipotesi di versamento alle Gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali di somme non dovute a titolo di contributi che non possono essere accreditate sulla posizione assicurativa in virtù delle speciali norme che disciplinano i versamenti effettuati alle Gestioni*" e le "*istruzioni operative per la gestione dei rimborsi relativamente agli importi per i quali non risultino decorsi i termini di prescrizione*".

Indicazioni normative

I contributi disciplinati dalla legge 22/7/1966 n. 613 (avente a oggetto "*Estensione dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti agli esercenti attività commerciali ed ai loro familiari coadiutori e coordinamento degli ordinamenti pensionistici per i lavoratori autonomi*"), indebitamente versati in qualsiasi tempo, non sono computabili agli effetti del diritto alle prestazioni e della misura di esse e, salvo il caso di dolo, sono restituiti, senza interessi, all'assicurato o ai suoi aventi causa (art. 12). Tale disposizione ha sostituito quanto previsto dall'art. 7, ultimo comma, della legge 4/7/1959 n. 463, concernente l'estensione dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) agli artigiani e ai loro familiari.

Dalla citata normativa emerge che **in nessun caso la contribuzione indebitamente versata alle Gestioni autonome può essere oggetto di convalida da parte dell'INPS ai fini del diritto e della misura delle prestazioni pensionistiche spettanti ai predetti lavoratori autonomi**.

Tale interpretazione risulta confermata dalla Corte di Cassazione che, con riferimento alla contribuzione indebitamente versata alla Gestione degli artigiani, ha stabilito che l'espresso riferimento al versamento "in qualsiasi tempo" indica chiaramente che il legislatore ha inteso escludere l'applicabilità della sanatoria riguardante i contributi indebitamente versati di cui all'art. 8 del D.P.R. 26/4/1957 n. 818, in ragione delle evidenti diversità esistenti con riferimento agli artigiani (e ai lavoratori autonomi), i quali devono provvedere personalmente a costituire la loro assicurazione IVS e a versare la relativa contribuzione, laddove i lavoratori dipendenti sono parte di un rapporto trilaterale, nel quale è il datore di lavoro il titolare dell'obbligo contributivo e dell'eventuale diritto alla restituzione dei contributi (cfr. Cass. Civ., sez. lav., n. 25488/2007).

A tal fine, si precisa che **le ipotesi di versamento alle Gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali di somme non dovute a titolo di contributi – che non possono essere accreditate sulla posizione assicurativa in virtù delle speciali norme che disciplinano i versamenti effettuati alle Gestioni – sono qualificabili come indebito oggettivo ai sensi dell'art. 2033 del Codice civile.**

Di conseguenza, **il diritto al rimborso di quanto indebitamente versato soggiace all'ordinario termine di prescrizione decennale** stabilito dall'art. 2946 del Codice civile, valido per tutti i diritti per i quali, come per il caso del diritto alla restituzione dell'indebito, non sia stabilito espressamente dalla legge un termine più breve o l'imprescrittibilità. Infatti, con riferimento al

regime della prescrizione, la norma di cui al citato art. 12 della legge n. 613/1966 non può essere considerata speciale rispetto a quella generale di cui all'art. 2946 del Codice civile (**).

Pertanto, trattandosi di fattispecie di indebito oggettivo, il diritto al rimborso si prescrive con il decorso dell'ordinario termine decennale previsto dall'art. 2946 del Codice civile e non si dà luogo ad alcun effetto di convalida della contribuzione accertata come indebita.

Istruzioni operative

Sul piano operativo, nelle more del rilascio delle modifiche alla procedura per la gestione dei rimborsi, che possano facilitare l'individuazione dei rimborsi potenzialmente prescritti, si evidenzia la necessità che gli operatori INPS, «a fronte di una domanda di rimborso dell'assicurato, effettuino la produzione del rimborso soltanto per gli importi per i quali non risultino decorsi i termini di prescrizione rispetto alla data dei versamenti associati.»

Nel caso in cui in procedura risulti l'avvenuta produzione di un rimborso, in data antecedente al 6 maggio 2021, «anche con riferimento a somme per le quali sia maturata la prescrizione, l'operatore provvederà a effettuare i pagamenti soltanto degli importi per i quali la domanda di rimborso abbia validamente interrotto i termini di prescrizione». Per escludere dal pagamento le somme associate a versamenti prescritti, gli operatori INPS possono inserire un credito spia di tipo 3.

(*) **Art. 2033 del Codice civile**
"INDEBITO OGGETTIVO"
«Chi ha eseguito un pagamento non dovuto ha diritto di ripetere ciò che ha pagato. Ha inoltre diritto ai frutti e agli interessi dal giorno del pagamento, se chi lo ha ricevuto era in mala fede, oppure, se questi era in buona fede, dal giorno della domanda.»

(**) **Art. 2946 del Codice civile**
"PRESCRIZIONE ORDINARIA"
«Salvi i casi in cui la legge dispone diversamente i diritti si estinguono per prescrizione con il decorso di dieci anni.»