

NOTIZIARIO N. 24 - 21 GIUGNO 2021

SINDACALE E PREVIDENZIALE

- ◆ Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali: ulteriori precisazioni INPS. pag. 3
- ◆ Assegno per il Nucleo Familiare: livelli reddituali da luglio 2021 a giugno 2022. pag. 5
- ◆ Persone disoccupate e incentivo, subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, all'assunzione: istituito (da luglio a ottobre 2021) il «contratto di rioccupazione». pag. 6
- ◆ Lavoro minorile: riepilogo della normativa. pag. 9
- ◆ Ammortizzatori sociali con causale «emergenza COVID-19» e differimento, al 30 giugno 2021, dei termini scaduti da gennaio a marzo 2021: istruzioni INPS. pag. 17
- ◆ Assunzioni obbligatorie delle persone con disabilità e variazioni dell'organico aziendale: indicazioni dell'INL sulla diffidabilità della sanzione per omessa copertura della quota. pag. 22
- ◆ Tfr: indice di rivalutazione di maggio 2021. pag. 26

**FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE PER LE ATTIVITÀ PROFESSIONALI: ULTERIORI
PRECISAZIONI INPS**

L'INPS:

- 1) con la circolare 26/5/2021 n. 77, ha:
 - illustrato la disciplina del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali, istituito dal decreto interministeriale 27/12/2019 n. 104125 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021);
 - diramato le istruzioni relative agli adempimenti procedurali per i propri operatori e alle modalità di compilazione del flusso Uniemens da parte dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fondo ^(*);
- 2) con il messaggio 11/6/2021 n. 2265, anche a seguito delle richieste pervenutegli, ha fornito le seguenti ulteriori precisazioni operative.

A «decorrere dal mese di maggio 2021, ai fini della compilazione del flusso Uniemens, la contribuzione ordinaria sarà calcolata all'interno dell'aliquota complessiva applicata sulle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti e degli apprendisti con contratto di apprendistato diverso dal professionalizzante.

Per il versamento del contributo ordinario, dovuto per le mensilità da marzo 2020 ad aprile 2021, le aziende valorizzeranno – all'interno di <DenunciaAziendale> <AltrePartiteADebito> – l'elemento <AltreADebito>, indicando il codice “M179” o “M189”.

I datori di lavoro con media occupazionale compresa **tra più di tre e cinque dipendenti**, tenuti al versamento della contribuzione ordinaria pari allo 0,45%, nel caso in cui non riescano ad assolvere l'obbligo contributivo relativo alla mensilità di maggio 2021, potranno inserire l'importo dovuto per il mese di maggio 2021 sulle denunce di

(*) Ossia **quelli del settore delle attività professionali** - individuati dai codici ATECO riportati nella tabella disponibile al link <https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/maestro.ashx?idAllegato=11013&flagOriginale=1> - **appartenenti a tipologie e classi dimensionali non destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al Titolo I del d.lgs. n. 148/2015, che impiegano mediamente più di tre dipendenti**. Ai sensi di tale decreto legislativo, giova ricordarlo:

- 1) la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a: a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602; c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco; d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato; e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica; f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi; g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato; h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici; i) imprese addette all'armamento ferroviario; l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica; m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo; o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione;
- 2) alla Cassa integrazione guadagni straordinaria possono accedere le imprese industriali che - fatti salvi diversi limiti numerici previsti per determinati settori economici - abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti nell'ultimo semestre.

competenza giugno o luglio 2021, utilizzando il codice previsto per il versamento della contribuzione arretrata “M179”.

Al fine di consentire alle procedure il corretto calcolo dell’aliquota contributiva, le aziende interessate dovranno fare richiesta, entro il 30 giugno 2021, alla Struttura territoriale competente tramite “Cassetto previdenziale” di eliminazione del codice di autorizzazione oS – 6G per la sola mensilità di maggio 2021.»

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE: LIVELLI REDDITUALI DA LUGLIO 2021 A GIUGNO 2022

I livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare (ANF) sono rivalutati annualmente, con effetto dall'1 luglio, in misura pari alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolata dall'ISTAT, intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'assegno e l'anno immediatamente precedente (legge 13/5/1988 n. 153).

L'art. 5 del decreto-legge 8/6/2021 n. 79^(*) ha riconosciuto agli aventi diritto all'ANF, a decorrere dall'1 luglio e fino al 31 dicembre 2021, una maggiorazione di euro 37,5 per ciascun figlio, per i nuclei familiari fino a due figli, e di euro 55 per ciascun figlio, per i nuclei familiari di almeno tre figli.

Di conseguenza, con il messaggio 17/6/2021 n. 2331, l'INPS ha comunicato che:

- sono stati rivalutati i livelli di reddito familiare - pubblicati nelle tabelle disponibili al link sotto riportato e che avranno validità dall'1 luglio 2021 per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali - per la definizione del diritto e della misura relativi all'ANF;
- le note di cui alle citate tabelle dalla n. 11 alla n. 19, riferite ai nuclei con figli, sono state integrate per tenere conto delle maggiorazioni di cui all'art. 5 del d.l. n. 79/2021;
- gli importi dell'ANF saranno calcolati comprendendo le relative maggiorazioni, e resi disponibili attraverso le consuete modalità procedurali;
- i lavoratori dipendenti del settore privato possono inoltrare la domanda telematica di assegno per il nucleo familiare, per il periodo valido dall'1 luglio 2021 al 30 giugno 2022, utilizzando la specifica procedura presente sul proprio portale istituzionale;
- restano ferme le disposizioni relative alle modalità di presentazione della domanda attualmente valide e indicate nella circolare n. 45/2019 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2019);
- ulteriori indicazioni operative, con particolare riferimento alle maggiorazioni previste dall'art. 5 del d.l. n. 79/2021, saranno oggetto di apposita circolare di prossima emanazione.

Tabelle contenenti i nuovi livelli reddituali

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/maestro.ashx?idAllegato=11048&flagOriginale=1>

^(*) Art. 5 del d.l. 8 giugno 2021 n. 79

Maggiorazione degli importi degli Assegni per il nucleo familiare

1. A decorrere dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, con riferimento agli importi mensili in vigore, superiori a zero e percepiti dagli aventi diritto, relativi all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e' riconosciuta una maggiorazione di euro 37,5 per ciascun figlio, per i nuclei familiari fino a due figli, e di euro 55 per ciascun figlio, per i nuclei familiari di almeno tre figli.

2. Agli oneri derivanti dal comma. 1, valutati in 1.390 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 8.

**PERSONE DISOCCUPATE E INCENTIVO, SUBORDINATO ALL'AUTORIZZAZIONE DELLA
COMMISSIONE EUROPEA, ALL'ASSUNZIONE: ISTITUITO (DA LUGLIO A OTTOBRE 2021) IL
«CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE»**

Al fine di “incentivare l’inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione^(*) (...) nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica”, l'art. 41 del d.l. 25/5/2021 n. 73 ^(**) (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021) ha istituito “in via eccezionale, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021”, il «contratto di rioccupazione».

L'assunzione mediante tale nuova tipologia contrattuale - da stipularsi in forma scritta ai fini della prova - richiede la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle sue competenze professionali al nuovo contesto lavorativo.

Il progetto individuale ha durata di sei mesi, decorsi i quali le parti possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione.

Se nessuna delle parti dovesse recedere al termine del progetto di inserimento, il rapporto proseguirebbe come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumano lavoratori con il contratto di rioccupazione, è riconosciuto, per un periodo massimo di sei mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'efficacia della norma che riconosce il predetto incentivo è subordinata alla previa - ed eventuale - autorizzazione della Commissione europea.

Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del d.l. n. 150/2015 ^(***) (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015), l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto, nella medesima unità produttiva, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 della legge n. 604/1966 o a licenziamenti collettivi ai sensi della legge n. 223/1991.

Il licenziamento intimato durante o al termine del periodo di inserimento o il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un altro dipendente impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale del lavoratore inserito in organico con il contratto di rioccupazione, effettuato nei sei mesi successivi alla sua assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti

nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore con il contratto di rioccupazione.

In caso di dimissioni del lavoratore, il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

(*) Art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 150/2015

1. Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.

omissis

() Art. 41 del d.l. n. 73/2021**

Contratto di rioccupazione

1. In via eccezionale, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021 è istituito il contratto di rioccupazione quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legislativo 14 settembre 2015, n. 150 nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica. Il contratto di cui al presente articolo è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

2. Condizione per l'assunzione con il contratto di rioccupazione è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Il progetto individuale di inserimento ha una durata di sei mesi. Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

3. Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

4. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si applica la disciplina ordinaria in materia di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono lavoratori con il contratto di cui al presente articolo è riconosciuto, per un periodo massimo di sei mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

6. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo di cui al comma 5 spetta ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

7. Il licenziamento intimato durante o al termine del periodo di inserimento ai sensi del comma 3, o il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con gli esoneri di cui al comma 5, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del presente articolo. In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

8. Il beneficio previsto dal comma 5 è cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successivo ai sei mesi, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente e nei casi di cui al comma 3, primo e secondo periodo, lo stesso è oggetto di recupero da parte dell'ente previdenziale.

9. Il beneficio previsto dal comma 5 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di

aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19», e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

10. Il beneficio contributivo di cui ai commi da 1 a 9 è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021 e a 292,8 milioni di euro per l'anno 2022. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

11. Alle minori entrate derivanti dai commi da 1 a 9, pari a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021 e a 292,8 milioni di euro per l'anno 2022 e valutate in 42 milioni di euro per l'anno 2024, si provvede quanto a 202 milioni di euro per l'anno 2022 mediante le maggiori entrate derivanti dai medesimi commi da 1 a 9 e quanto a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021, a 90,8 milioni di euro per l'anno 2022 e a 42 milioni di euro per l'anno 2024 ai sensi dell'articolo 77.

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

Principi generali di fruizione degli incentivi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LAVORO MINORILE: RIEPILOGO DELLA NORMATIVA

Considerato l'incremento del ricorso al lavoro dei minorenni (di seguito indicati «minori») nel periodo di chiusura delle scuole, giova illustrare gli aspetti più significativi della relativa normativa, rappresentata dalla legge 17/10/1967 n. 977 (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2019).

La legge n. 977/1967 si applica ai **minori di 18 anni** che hanno un contratto o un rapporto di lavoro, anche speciale (a titolo esemplificativo, l'apprendistato - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14/2015), disciplinato dalle norme vigenti.

Alla luce della particolare tutela riservata ai minori e del fatto che il legislatore utilizza l'espressione "rapporto di lavoro", si ritiene che la legge n. 977/1967 sia applicabile anche ai rapporti di lavoro non di natura subordinata (per es. il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, l'associazione in partecipazione ecc.).

I presupposti per l'instaurazione di un rapporto di lavoro con un minore sono fondamentalmente due, strettamente connessi tra loro:

- 1) **compimento dell'età minima per l'accesso al lavoro:** in conformità a quanto previsto dall'art. 1, comma 622, della legge n. 296/2006, l'età minima per l'accesso al lavoro è fissata in **16 anni** (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 20 e n. 17 del 2007);
- 2) **assolvimento dell'obbligo scolastico:** a partire dall'anno scolastico 2007/2008, l'istruzione obbligatoria deve essere impartita per **almeno dieci anni** (art. 1, comma 622, della legge n. 296/2006 - API INDUSTRIA NOTIZIE n. 20 e n. 17 del 2007).

Considerata l'età del lavoratore, un profilo particolare riguarda la c.d. "**capacità di agire**", cioè la capacità della persona di compiere gli atti e le azioni previste dalla legge, che con riguardo al rapporto di lavoro deve intendersi come capacità di esercitare i diritti e le azioni che derivano dallo stesso. L'art. 2 del Codice civile stabilisce che la capacità di agire si acquisisce normalmente al raggiungimento della maggiore età (18 anni), salvo che leggi speciali stabiliscano "un'età inferiore in materia di capacità di prestare il proprio lavoro", nel qual caso il soggetto minorenne "è abilitato all'esercizio dei diritti e delle azioni che ne derivano".

Il minore avente l'età minima di ammissione al lavoro (stabilita appunto da legge speciale) - dal tenore letterale della norma lo si deduce con chiarezza - può esercitare da solo i diritti e le azioni che ne derivano (per es. può farsi rilasciare i certificati medici, rassegnare le dimissioni, rispondere a una contestazione disciplinare ecc.); per quanto concerne, invece, la sottoscrizione del contratto di lavoro subordinato, nonostante il silenzio della norma citata, la dottrina ritiene che il minore acquisisca la capacità di stipulare il contratto di lavoro alla stessa età prevista dalle disposizioni speciali in tema di capacità a prestare il proprio lavoro.

In base a questa tesi, **l'adolescente** (ovvero il **minore di età compresa tra i 16 e i 18 anni di età non più soggetto all'obbligo scolastico**) ammesso a prestare attività lavorativa potrebbe sottoscrivere il contratto di lavoro in autonomia, senza l'avallo di chi esercita la potestà genitoriale. Discorso diverso, invece, deve farsi per il **bambino** (il **minore di età inferiore ai 16**

anni): in questo caso si ritiene che, pur essendo di fatto ammesso - come di seguito precisato - per le sole attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario, egli possa esercitare i diritti e le azioni che derivano dal rapporto di lavoro, ivi compresa la sottoscrizione del contratto, solo con l'assistenza dei titolari della potestà genitoriale, considerato che la stessa legge attribuisce ai genitori un ruolo decisivo nell'instaurazione del rapporto di lavoro del figlio (l'art. 4, comma 2 della legge n. 977/1967 prevede, infatti, che il bambino possa essere autorizzato allo svolgimento di attività lavorativa solo "previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale").

L'ammissione al lavoro del minore è subordinata all'effettuazione di una visita medica preventiva che ne accerti l'idoneità alla specifica attività lavorativa cui sarà adibito.

L'idoneità alla mansione del minore deve, inoltre, essere accertata periodicamente fino alla maggiore età, mediante visite da effettuarsi a intervalli non superiori a un anno.

Il giudizio di idoneità o di inidoneità al lavoro dovrà essere comunicato, oltre che al minore e al datore di lavoro, anche ai titolari della potestà genitoriale, che hanno facoltà di richiedere copia della documentazione sanitaria.

Le modalità di effettuazione delle visite mediche si differenziano a seconda che il datore di lavoro sia soggetto o meno all'obbligo di sorveglianza sanitaria ai sensi del Testo unico su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81/2008):

- a) datore di lavoro soggetto all'obbligo di sorveglianza sanitaria: la visita sanitaria deve essere svolta dal medico competente nominato in azienda;
- b) datore di lavoro non soggetto all'obbligo di sorveglianza sanitaria: la visita preassuntiva e quelle periodiche devono essere effettuate, a cura e spese del datore di lavoro, presso l'Asl territorialmente competente ovvero presso un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale.

Il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro e comunque in occasione di ogni modifica rilevante delle condizioni di lavoro, è tenuto a effettuare la "valutazione dei rischi" prevista dagli artt. 28 e ss. del d.lgs. n. 81/2008 (art. 7 della legge n. 977/1967), con particolare riguardo a:

- a) sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;
- b) attrezzature e sistemazione del luogo e del posto di lavoro;
- c) natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici;
- d) movimentazione manuale dei carichi;
- e) sistemazione, scelta, utilizzazione e manipolazione delle attrezzature di lavoro, specificatamente di agenti, macchine, apparecchi e strumenti;
- f) pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro;
- g) situazione della formazione e dell'informazione dei minori.

Gli adolescenti sono soggetti alle seguenti limitazioni:

- 1) non possono essere adibiti al trasporto di pesi per più di 4 ore durante la giornata né alle lavorazioni attuate "con turni a scacchi" (ove questo sistema di lavorazione sia consentita

dai contratti collettivi di lavoro, la partecipazione dei minori può essere autorizzata dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro - art. 19 della legge n. 977/1967);

- 2) non possono essere adibiti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I alla legge n. 977/1967 ^(*) (art. 6 della legge n. 977/1967). In particolare, l'adolescente non può essere adibito:
 - a) a lavorazioni che comportino un'esposizione al rumore a un livello superiore a 90 dbA;
 - b) a lavorazioni che comportino un'esposizione ad agenti etichettati come molto tossici, tossici, corrosivi, esplosivi, estremamente infiammabili;
 - c) a lavorazioni che comportino un'esposizione ad agenti nocivi e irritanti etichettati con le frasi di rischio riportate nell'Allegato I;
 - d) ai processi e ai lavori elencati nel punto II dell'Allegato I.

Il divieto di adibizione degli adolescenti alle lavorazioni, ai processi lavorativi e ai lavori di cui all'Allegato I non opera nei casi in cui sussistano le seguenti condizioni, non alternative (art. 6, commi 2 e 3, della legge n. 977/1967):

- 1) lo svolgimento di dette lavorazioni abbia una finalità di carattere didattico o formativo;
- 2) l'attività si protragga solo per il tempo strettamente necessario alla formazione in aula o in laboratorio ovvero negli ambienti di stretta pertinenza del datore di lavoro;
- 3) venga garantito il rispetto delle condizioni di salute e sicurezza previste dalla vigente legislazione;
- 4) sia stata acquisita apposita autorizzazione preventiva da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, previo parere acquisito dall'Asl competente per territorio in ordine al rispetto da parte del datore di lavoro della normativa in materia di igiene e sicurezza. L'autorizzazione in questione non è necessaria nel caso in cui l'ente formatore incaricato sia un istituto di istruzione e formazione professionale;
- 5) l'attività si effettui sotto la sorveglianza di un formatore competente anche per la materia della sicurezza e della salute.

Il lavoro dei bambini è sempre vietato, tranne nella particolare ipotesi del loro impiego in attività di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario che, a determinate condizioni, può essere ammesso (art. 4, comma 1, legge n. 977/1967). Il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro, infatti, può autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale, l'impiego dei bambini nelle suddette attività purché non venga pregiudicata la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale (art. 4, comma 2, legge n. 977/1967). L'autorizzazione, che è valida esclusivamente per il tempo strettamente necessario allo svolgimento dell'attività e comunque nei limiti indicati dall'autorizzazione stessa, deve essere esibita a vista in caso di ispezione.

Una volta ottenuta l'autorizzazione, l'impiego dei minori in attività culturali o similari deve comunque avvenire nel rispetto delle seguenti disposizioni:

- 1) l'idoneità allo svolgimento dell'attività lavorativa deve essere accertata mediante visita medica preventiva (art. 8, comma 1, legge n. 977/1967);
- 2) l'attività lavorativa non può protrarsi oltre le ore 24 e comunque, a prestazione compiuta, deve essere garantito un riposo di almeno 14 ore consecutive (art. 17, comma 1, legge n. 977/1967).

Per il minore occupato in attività culturali o similari è prevista la possibilità di fruizione del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica (art. 22, comma 3, legge n. 977/1967).

Una volta accertata la presenza dei presupposti per l'assunzione dei minori, il rapporto di lavoro è soggetto alle medesime disposizioni previste per la generalità dei lavoratori subordinati, salvo quanto di seguito indicato.

A) Orario di lavoro

L'orario di lavoro degli **adolescenti** non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali (art. 18, comma 2, legge n. 977/1967): di fatto, quindi, per un minore a tempo pieno non è ammesso il ricorso al lavoro straordinario (su base giornaliera e settimanale), salvo che il contratto collettivo applicato dal datore non preveda un orario normale settimanale inferiore alle 40 ore (nel qual caso, ovviamente, sarà consentito svolgere lavoro straordinario fino al raggiungimento del limite di 40 ore previsto dalla legge).

Per i **bambini** l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.

B) Riposi intermedi

L'orario di lavoro dei bambini e degli adolescenti non può durare, senza interruzione, più di 4 ore e mezza (art. 20 legge n. 977/1967). Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno un'ora, riducibile a mezz'ora dai contratti collettivi o, in mancanza, dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro, quando il lavoro non presenti caratteri di pericolosità o gravosità.

C) Lavoro notturno

L'art. 17 della legge n. 977/1967 vieta di adibire i minori al "lavoro notturno", ossia il periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7 (art. 15, comma 2, legge n. 977/1967).

Ai sensi del citato art. 15, *"al di fuori degli intervalli previsti dalla legge, il periodo di riposo notturno può essere interrotto soltanto nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata"*.

L'unica eccezione prevista al divieto di lavoro notturno è l'ipotesi di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda (art. 17, comma 2, legge n. 977/1967), nel qual caso il minore può essere eccezionalmente adibito al lavoro notturno (quindi anche nelle fasce 22-6 o 23-7) a condizione che:

- abbia compiuto almeno i 16 anni;
- l'adibizione avvenga *"...per il tempo strettamente necessario..."* a rimuovere l'impedimento al funzionamento dell'azienda;
- la lavorazione da affidare al minore *"sia temporanea e non ammetta ritardi..."* ;
- per svolgere i compiti necessari alla rimozione della causa di forza maggiore *"...non siano disponibili lavoratori adulti..."*.

In tale ipotesi il datore di lavoro deve comunque darne immediata comunicazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, indicando la causa ritenuta di forza maggiore, i nominativi dei minori eventualmente impiegati e le ore per cui sono stati impiegati.

Al minore adibito in via eccezionale al lavoro notturno spetta in ogni caso un equivalente periodo di riposo compensativo, che deve essere fruito entro 3 settimane, oltre alle maggiorazioni retributive per la prestazione effettuata.

D) Il riposo settimanale

I minori hanno diritto a un riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendenti la domenica (art. 22 legge n. 977/1967). Tale periodo minimo di riposo può essere ridotto in presenza di comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. In entrambe le ipotesi, i periodi di riposo possono essere interrotti in caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 22, comma 1, legge n. 977/1967).

E) Le ferie

La disciplina delle ferie per gli **adolescenti** è analoga a quella prevista per la generalità degli altri lavoratori. Fanno eccezione i **bambini** che, qualora ne sia ammessa l'attività lavorativa, hanno diritto a un periodo annuale di ferie non inferiore a 30 giorni (art. 23 legge n. 977/1967).

F) La maternità-paternità

La disciplina da osservare in caso di maternità/paternità è identica a quella prevista per la generalità delle altre lavoratrici/degli altri lavoratori.

Le sanzioni

La violazione della normativa in tema di lavoro minorile comporta, a carico del datore di lavoro, l'applicazione di un sistema sanzionatorio in parte penale e in parte amministrativo (art. 26 legge n. 977/1967).

Le violazioni possono essere di due tipi:

- a) illeciti di natura amministrativa, puniti con una sanzione amministrativa;
- b) illeciti di natura penale puniti:
 - 1) con l'arresto fino a 6 mesi;
 - 2) con la pena alternativa dell'arresto fino a 6 mesi o dell'ammenda.

Nella tabella che segue riportiamo il complesso sanzionatorio previsto per le violazioni in tema di lavoro dei minori.

VIOLAZIONI PUNITE CON ARRESTO FINO A 6 MESI	
Violazione commessa	Norma di riferimento
Divieto di adibire i minori al lavoro	art. 4, comma 1
Divieto di adibire gli adolescenti alle lavorazioni indicate nell'Allegato I	art. 6, comma 1
Divieto di far proseguire il lavoro al minore risultato non idoneo a seguito di visita medica	art. 8, comma 7

VIOLAZIONI PUNITE CON ARRESTO NON SUPERIORE A SEI MESI O CON L'AMMENDA FINO A EURO 5.164	
Violazione commessa	Norma di riferimento
Età minima per l'ammissione al lavoro	art. 3
Svolgimento da parte degli adolescenti delle lavorazioni indicate nell'Allegato I senza la sorveglianza di formatori competenti	art. 6, comma 2
Mancata comunicazione delle informazioni di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 626/1994 ⁽¹⁾ ai titolari della potestà genitoriale	art. 7, comma 2
Mancata effettuazione visita medica	art. 8, commi 1, 2, 4 e 5
Lavoro notturno	art. 15, comma 1
Lavoro notturno dei minori impiegati nelle attività di cui all'art. 4, comma 2, oltre le ore 24 o mancata concessione del periodo di riposo	art. 17, comma 1
Mancato rispetto dei limiti in tema di orario di lavoro	art. 18
Adibizione dei minori a lavori gravosi e pericolosi per più di 3 ore senza interruzione	art. 21
Mancata concessione riposo settimanale	art. 22
VIOLAZIONI PUNITE CON LA SANZIONE AMMINISTRATIVA DA 516 A 2.582 EURO	
Violazione commessa	Norma di riferimento
Comunicazioni riguardanti il giudizio sull'idoneità del minore al lavoro	art. 8, comma 6
Rispetto delle condizioni richieste per lo svolgimento da parte degli adolescenti di lavoro notturno nei casi di forza maggiore	art. 17, comma 2
Divieto di adibire gli adolescenti al trasporto di pesi oltre un certo limite e a lavorazioni con il sistema dei turni a scacchi	art. 19
Mancata concessione riposi intermedi	art. 20, commi 1 e 2
<p>⁽¹⁾ A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008 la norma in esame è confluita nell'art. 36 del Testo unico sulla sicurezza.</p> <p>Chiunque, senza l'autorizzazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, adibisce al lavoro i minori nei casi previsti dall'art. 4, comma 2, o fa svolgere agli adolescenti le attività di cui all'Allegato I (art. 6, comma 3, legge n. 977/1967), è punito con la sanzione amministrativa fino a euro 2.582 (art. 26, commi 4 e 5, legge n. 977/1967).</p>	

(*) Allegato I

I. Lavorazioni che espongono ai seguenti agenti:

1. Agenti fisici:

a) atmosfera a pressione superiore a quella naturale, ad esempio in contenitori sotto pressione, immersione sottomarina, fermo restando le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1956,

n.

321;

b) rumori con esposizione media giornaliera superiore a 90 decibel LEP-d.

2. Agenti biologici:

a) agenti biologici dei gruppi di rischio 3 e 4 ai sensi dell'articolo 268 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

3. Agenti chimici:

a) sostanze e miscele che soddisfano i criteri di classificazione del regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento

europeo e del Consiglio in una o più delle seguenti classi di pericolo e categorie di pericolo con una o più delle

seguenti indicazioni di pericolo:

- tossicità acuta, categorie 1, 2 o 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331);
 - corrosione della pelle, categorie 1 A, 1 B o 1C (H314);
 - gas infiammabile, categorie 1 o 2 (H220, H221);
 - aerosol infiammabili, categoria 1 (H222);
 - liquido infiammabile, categorie 1 o 2 (H224, H225);
 - esplosivi, categoria "esplosivo instabile", o esplosivi delle divisioni 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205);
 - sostanze e miscele autoreattive, di tipo A, B, C o D (H240, H241, H242);
 - perossidi organici, di tipo A o B (H240, H241);
 - tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione singola, categorie 1 o 2 (H370, H371);
 - tossicità specifica per organi bersaglio dopo esposizione ripetuta, categorie 1 o 2 (H372, H373);
 - sensibilizzazione delle vie respiratorie, categoria 1, sottocategorie 1 A o 1 B (H334);
 - sensibilizzazione della pelle, categoria 1, sottocategorie 1 A o 1 B (H317);
 - cancerogenicità, categorie 1 A, 1 B o 2 (H350, H350i, H351);
 - mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1 A, 1 B o 2 (H340, H341);
 - tossicità per la riproduzione, categorie 1 A o 1 B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).
- b) sostanze e miscele di cui al Titolo IX, Capo II, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- c) piombo e composti;
- d) amianto.

II. Processi e lavori:

1) Processi e lavori di cui all'allegato XLII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

2) Lavori di fabbricazione e di manipolazione di dispositivi, ordigni ed oggetti diversi contenenti esplosivi, fermo

restando le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 302.

3) Lavori in serragli contenenti animali feroci o velenosi nonché condotta e governo di tori e stalloni.

4) Lavori di mattatoio.

5) Lavori comportanti la manipolazione di apparecchiature di produzione, di immagazzinamento o di impiego di gas

compressi, liquidi o in soluzione.

6) Lavori su tini, bacini, serbatoi, damigiane o bombole contenenti agenti chimici di cui al punto I.3.

7) Lavori comportanti rischi di crolli e allestimento e smontaggio delle armature esterne alle costruzioni.

8) Lavori comportanti rischi elettrici da alta tensione come definita dall'art. 268 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547.

9) Lavori il cui ritmo è determinato dalla macchina e che sono pagati a cottimo.

10) Esercizio dei forni a temperatura superiore a 500 C come ad esempio quelli per la produzione di ghisa, ferroleghie, ferro o acciaio; operazioni di demolizione, ricostruzione e riparazione degli stessi; lavoro ai laminatoi.

11) Lavorazioni nelle fonderie.

12) Processi elettrolitici.

13) ~~NUMERO SOPPRESSO DAL D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 262~~

14) Produzione dei metalli ferrosi e non ferrosi e loro leghe.

15) Produzione e lavorazione dello zolfo.

16) Lavorazioni di escavazione, comprese le operazioni di estirpazione del materiale, di collocamento e smontaggio

delle armature, di conduzione e manovra dei mezzi meccanici, di taglio dei massi.

17) Lavorazioni in gallerie, cave, miniere, torbiere e industria estrattiva in genere.

18) Lavorazione meccanica dei minerali e delle rocce, limitatamente alle fasi di taglio, frantumazione, polverizzazione, vagliatura a secco dei prodotti polverulenti.

19) Lavorazione dei tabacchi.

20) Lavori di costruzione, trasformazione, riparazione, manutenzione e demolizione delle navi, esclusi i lavori di officina eseguiti nei reparti a terra.

21) Produzione di calce ventilata.

22) Lavorazioni che espongono a rischio silicotigeno.

23) Manovra degli apparecchi di sollevamento a trazione meccanica, ad eccezione di ascensori e montacarichi.

24) Lavori in pozzi, cisterne ed ambienti assimilabili.

- 25) Lavori nei magazzini frigoriferi.
- 26) Lavorazione, produzione e manipolazione comportanti esposizione a prodotti farmaceutici.
- 27) Condotta dei veicoli di trasporto, con esclusione di ciclomotori e motoveicoli fino a 125 cc., in base a quanto previsto dall'articolo 115 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e di macchine operatrici semoventi con propulsione meccanica, nonché' lavori di pulizia e di servizio dei motori e degli organi di trasmissione che sono in moto.
- 28) Operazioni di metallizzazione a spruzzo.
- 29) Legaggio e abbattimento degli alberi.
- 30) Pulizia di camini e focolai negli impianti di combustione.
- 31) Apertura, battitura, cardatura e pulitura delle fibre tessili, del crine vegetale ed animale, delle piume e dei peli.
- 32) Produzione e lavorazione di fibre minerali e artificiali.
- 33) Cernita e tritramento degli stracci e della carta usata senza l'uso di adeguati dispositivi di protezione individuale.
- 34) Lavori con impieghi di martelli pneumatici, mole ad albero flessibile e altri strumenti vibranti; uso di pistole fissachiodi di elevata potenza.
- 35) Produzione di polveri metalliche.
- 36) Saldatura e taglio dei metalli con arco elettrico o con fiamma ossidrica o ossiacetilenica.
- 37) Lavori nelle macellerie che comportano l'uso di utensili taglienti, seghe e macchine per tritare.

AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE «EMERGENZA COVID-19» E DIFFERIMENTO, AL 30 GIUGNO 2021, DEI TERMINI SCADUTI DA GENNAIO A MARZO 2021: ISTRUZIONI INPS

La legge 21/5/2021 n. 69, in vigore dal 22 maggio scorso (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021), ha:

- 1) convertito, con modificazioni, il d.l. 22/3/2021 n. 41 (c.d. «decreto Sostegni» - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13, n. 14 e n. 18 del 2021);
- 2) parzialmente innovato la disciplina in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, precedentemente introdotta dall'art. 8 del d.l. n. 41/2021;
- 3) differito i termini decadenziali relativi ai trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e assicurato la copertura dei relativi oneri finanziari.

Successivamente, il d.l. 8/6/2021 n. 79, in vigore dal 9 giugno scorso e recante “*Misure urgenti in materia di assegno temporaneo per figli minori*”, all'art. 7^(*), ha introdotto nuove disposizioni in materia di monitoraggio dei limiti di spesa relativi ai trattamenti di integrazione salariale connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

In attesa della pubblicazione della circolare con cui illustrerò le modifiche apportate dalla richiamata legge n. 69/2021, con il messaggio 16/6/2021 n. 2310, l'INPS ha diramato gli indirizzi che attengono al differimento dei termini decadenziali, le relative istruzioni operative e le indicazioni in ordine alla portata della previsione di cui all'art. 7 del d.l. n. 79/2021, sotto riportati.

1. Differimento dei termini decadenziali

Nell'ambito delle disposizioni in materia di integrazione salariale connessi all'emergenza da COVID-19, in sede di conversione in legge del d.l. n. 41/2021, la legge n. 69/2021 ha introdotto, tra gli altri, il comma 3-bis all'art. 8 del medesimo decreto^(**), il quale dispone un differimento dei termini decadenziali relativi ai trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e assicura la copertura dei relativi oneri finanziari.

Più dettagliatamente, il predetto comma **differisce al 30 giugno 2021 i termini decadenziali** di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza da COVID-19 di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del d.l. 17/3/2020 n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24/4/2020 n. 27, e successive modificazioni, e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi **scaduti nel periodo dall'1 gennaio 2021 al 31 marzo 2021**.

Il medesimo comma prevede altresì che le disposizioni relative al differimento si applicano nel limite di spesa di 5 milioni di euro per l'anno 2021.

1.1. Domande oggetto del differimento

Rientrano nel differimento dei termini al 30 giugno 2021 tutte le domande di cassa integrazione (ordinaria e in deroga), di assegno ordinario (ASO) dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40 del d.lgs. n. 148/2015, del Fondo di integrazione salariale (FIS), nonché quelle di

cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA) connesse all'emergenza da COVID-19, i cui termini di trasmissione ordinari sono scaduti nel periodo dall'1 gennaio 2021 al 31 marzo 2021.

Si ricorda che la disciplina a regime, introdotta dal d.l. 19/5/2020 n. 34 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2020), convertito, con modificazioni, dalla legge 17/7/2020 n. 77, come da ultimo confermata dall'art. 8, comma 3, del d.l. n. 41/2021, prevede che le domande di accesso ai trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 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.

Ne deriva che **possono beneficiare della moratoria dei termini decadenziali** di cui trattasi le domande di trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 riferite ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con inizio nei mesi di **dicembre 2020, gennaio 2021 e febbraio 2021**, nonché le domande plurimensili con inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa collocato nei mesi già menzionati che si estende a quelli successivi.

Si evidenzia che la previsione di cui al citato comma 3-bis dell'art. 8, nell'introdurre il differimento dei termini decadenziali, lascia inalterata la disciplina dettata *pro tempore* dalle norme di riferimento. Di conseguenza, possono beneficiare della proroga dei termini le istanze che rispettino le condizioni di accesso di volta in volta fissate dal legislatore, come illustrate nelle circolari e nei messaggi emanati dall'INPS in materia. In particolare, si richiama l'attenzione sul rispetto della durata massima dei trattamenti prevista dalle singole disposizioni con riguardo ai periodi oggetto delle richieste, tenuto conto dei provvedimenti di autorizzazione già adottati che possono avere esaurito la disponibilità in relazione alle singole causali.

Non rientrano, invece, nel differimento i termini già oggetto della precedente moratoria prevista dall'art. 11, commi 10-bis e 10-ter, del d.l. 31/12/2020 n. 183 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 10/2021), convertito, con modificazioni, dalla legge 26/2/2021 n. 21 (cfr. il messaggio INPS 9/3/2021 n. 1008 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2021).

1.2. Modelli "SR41" e "SR43" semplificati oggetto del differimento

Beneficiano del regime di differimento anche i termini di trasmissione dei dati necessari per il pagamento diretto o per il saldo dei trattamenti connessi all'emergenza da COVID-19 i cui termini di decadenza sono scaduti nel periodo dall'1 gennaio 2021 al 31 marzo 2021.

In relazione a quanto previsto dalla disciplina a regime, come da ultimo declinata dall'art. 8, comma 4, del d.l. n. 41/2021, in caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale (modelli "SR41" e "SR43" semplificati) 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 che contiene l'autorizzazione, se tale termine è più favorevole all'azienda.

Tanto premesso, il differimento al 30 giugno 2021 riguarda i termini delle trasmissioni riferite sia a eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 conclusi a **dicembre 2020, gennaio 2021 e febbraio 2021**, sia a quelli le cui autorizzazioni sono state notificate all'azienda nel periodo dal **2 dicembre 2020** a tutto il **1° marzo 2021**, tenuto conto della singola modalità applicata originariamente dalla Struttura INPS territorialmente competente.

2.Modalità operative

2.1 Nuove domande di accesso ai trattamenti

I datori di lavoro che, per i periodi oggetto del differimento come descritti al paragrafo 1.1, non avessero inviato istanze di accesso ai trattamenti, potranno trasmettere domanda entro e non oltre il termine del 30 giugno 2021. A tal fine, dovranno essere utilizzate le medesime causali relative all'emergenza epidemiologica da COVID-19, già istituite con riferimento alle singole discipline.

2.2 Domande già inviate e respinte o accolte parzialmente per intervenuta decadenza

Per quanto attiene alle domande di accesso ai trattamenti, che ricadono nei periodi per cui opera il differimento dei termini, già inviate e respinte con una motivazione riconducibile alla sola tardiva presentazione della domanda - e, quindi, per intervenuta decadenza dell'intero periodo richiesto - i datori di lavoro, ai fini del riconoscimento dei periodi ricompresi nelle domande trasmesse, non dovranno riproporre nuove istanze. Con successiva comunicazione l'INPS fornirà alle Strutture territoriali istruzioni per la definizione delle situazioni di cui trattasi.

Con riferimento alle domande già inviate e accolte parzialmente per i soli periodi per i quali non era intervenuta la decadenza, i datori di lavoro, ai fini dell'accoglimento anche dei periodi decaduti e rientranti nel differimento dei termini previsto dall'art. 8, comma 3-bis, del d.l. n. 41/2021, dovranno trasmettere una nuova istanza esclusivamente per tali periodi.

Le Strutture territoriali INPS, attuando le più ampie sinergie con aziende e intermediari autorizzati, provvederanno all'istruttoria e successiva definizione delle istanze già inviate, secondo le indicazioni fornite dall'Istituto con le circolari e i messaggi pubblicati in materia.

2.3 Nuovi Modelli "SR41" e "SR43" semplificati

I datori di lavoro che, per i periodi oggetto del differimento, come descritti al paragrafo 1.2, non avessero **mai** inviato i modelli "SR41" e "SR43" semplificati, potranno provvedere alla relativa trasmissione entro e non oltre il termine del 30 giugno 2021.

2.4 Modelli "SR41" e "SR43" semplificati già inviati e respinti

Con riferimento ai modelli "SR41" e "SR43" semplificati, relativi a pagamenti diretti ricompresi nel medesimo arco temporale oggetto di differimento, già inviati e respinti per intervenuta decadenza, i datori di lavoro **non** dovranno riproporre l'invio. Le Strutture territoriali INPS provvederanno, infatti, alla liquidazione dei trattamenti autorizzati, secondo le istruzioni che saranno fornite dall'Istituto con successiva comunicazione.

In allegato, si forniscono le tabelle di sintesi relative ai differimenti dei termini (Allegati n. 1 e n. 2, disponibili, rispettivamente, ai link <https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/maestro.ashx?idAllegato=11041&flagOriginale=1> e <https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/maestro.ashx?idAllegato=11042&flagOriginale=1>).

3. Articolo 7 del decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79. Disposizioni in materia di monitoraggio dei limiti di spesa relativi ai trattamenti di integrazione salariale connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Indicazioni

La normativa in materia di trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 assegna all'INPS il compito di effettuare il monitoraggio della spesa e prevede che - qualora dalla valutazione complessiva dei provvedimenti adottati venga riscontrato l'avvenuto raggiungimento, anche in via prospettica, dell'importo stanziato - l'Istituto non possa più adottare ulteriori provvedimenti concessori.

Con la circolare INPS n. 72/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 18/2021) sono state rese note le disponibilità finanziarie aggiornate per il riconoscimento dei diversi trattamenti per l'anno 2021, previsti ai sensi dell'art. 8 del d.l. n. 41/2001 e dell'art. 1, commi da 300 a 302 e 304, della legge n. 178/2020, pari complessivamente a:

- 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.

Durante l'attività di monitoraggio della spesa relativa all'anno 2021, l'INPS ha comunicato ai ministeri vigilanti l'avvenuto raggiungimento del limite di spesa, con la conseguente impossibilità di adottare ulteriori provvedimenti. A seguito dell'interlocuzione tra l'Istituto e i ministeri vigilanti, volta a individuare una soluzione definitiva alla copertura della spesa in via prospettica, il d.l. n. 79/2021, all'art. 7, ha previsto le seguenti nuove disposizioni:

1. *«il trasferimento all'Istituto delle risorse conservate in conto residui a norma dell'articolo 265, comma 9, del decreto-legge n. 34/2020, per autorizzazioni poi assorbite nei limiti di spesa fissati nel 2021 dalla legge n. 178/2020 e dal decreto-legge n. 41/2021, pari a 707,4 milioni di euro per l'anno 2021 di cui all'articolo 12, comma 13, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176. Per l'attribuzione degli importi in argomento, non è richiesta l'adozione di uno specifico decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze; la norma prevede, infatti, una comunicazione da parte dell'INPS ai Ministeri vigilanti in caso di raggiungimento, in via prospettica, del tetto di spesa previsto dall'articolo 8, comma 12, del decreto-legge n. 41/2021.*

Il finanziamento integra, quindi, il limite complessivo fissato originariamente dal comma 13 del medesimo articolo 8, determinandolo in un importo pari a 7.289,3 milioni di euro per l'anno 2021 (compresi i 5 milioni sopra richiamati, di cui al comma 3-bis dell'articolo 8 del decreto-legge n. 41/2021);

1. *la rimodulazione, con effetto immediato e senza l'adozione di uno specifico decreto ministeriale, dell'importo destinato a finanziare la cassa integrazione speciale agricola*

(CISOA), che viene diminuito di 300 milioni di euro, con aumento corrispondente del finanziamento relativo alla cassa integrazione in deroga (CIGD);

2. l'autorizzazione espressa all'INPS per ampliare il limite delle autorizzazioni delle domande relative alle causali COVID-19 della cassa integrazione ordinaria, in deroga e dell'assegno ordinario, individuando la quota delle ore autorizzabili per i periodi di cui al decreto-legge n. 41/2021, sulla base delle risultanze del monitoraggio al 31 maggio 2021 della quota delle ore fruite rispetto alle ore autorizzate di integrazione salariale relative all'anno 2020.

Nella tabella sottostante si riporta il dettaglio dello stanziamento, come rimodulato ai sensi del citato decreto-legge n. 79/2021, per le diverse tipologie di prestazione.

Prestazione	Stanziamenti rimodulati ai sensi del DL n. 79/2021*
CIGO/ASO	€ 7.810,11
CIGD	€ 4.289,22
CISOA	€ 358,350

*Gli importi sono espressi in milioni di euro»

(*) Art. 7 del d.l. n. 79/2021

Disposizioni in materia di monitoraggio dei limiti di spesa relativi ai trattamenti di integrazione salariale

1. All'articolo 8, comma 13, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito con modificazioni dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, il secondo periodo è sostituito dal seguente: «Ai fini dell'integrazione del complessivo limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma è in ogni caso reso disponibile l'importo di 707,4 milioni di euro per l'anno 2021 di cui all'articolo 12, comma 13, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, il quale è trasferito all'INPS e, qualora dovessero verificarsi le condizioni di cui all'ultimo periodo del comma 12, attribuito dall'INPS medesimo, previa comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze, per l'integrazione degli specifici limiti di spesa di cui al primo periodo del presente comma in ragione delle risultanze del monitoraggio effettuato ai fini del rispetto dei limiti di spesa.».

2. A seguito dell'attività di monitoraggio prevista dal terzo periodo dell'articolo 8, comma 13, del citato decreto-legge n. 41 del 2021 e in coerenza con le finalità ivi indicate, il complessivo limite di spesa per l'anno 2021 relativo ai trattamenti CISOA di cui al primo periodo del medesimo articolo 8, comma 13, è ridotto di 300 milioni di euro ed è corrispondentemente incrementato il complessivo limite di spesa per l'anno 2021 relativo ai trattamenti di cassa integrazione in deroga di cui allo stesso primo periodo del predetto articolo 8, comma 13.

3. La verifica del raggiungimento, anche in via prospettica, dei limiti di spesa di cui all'articolo 8, comma 13, primo periodo, del predetto decreto-legge n. 41 del 2021 è effettuata, sulla base del monitoraggio previsto, in base a quanto effettivamente fruito dai datori di lavoro autorizzati ai trattamenti di integrazione salariale per l'anno 2021, individuando la quota delle ore autorizzabili, sulla base delle risultanze del monitoraggio al 31 maggio 2021 della quota delle ore fruite rispetto alle ore autorizzate di integrazione salariale relative all'anno 2020.

() Art. 8, comma 3-bis, del d.l. n. 41/2021, introdotto dalla legge n. 69/2021**

I termini di decadenza per l'invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e i termini di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, scaduti nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021, sono differiti al 30 giugno 2021. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano nel limite di spesa di 5 milioni di euro per l'anno 2021, che costituisce tetto di spesa massima. L'INPS provvede al monitoraggio degli oneri derivanti dall'attuazione del presente comma al fine di garantire il rispetto del relativo limite di spesa.

**ASSUNZIONI OBBLIGATORIE DELLE PERSONE CON DISABILITA' E VARIAZIONI
DELL'ORGANICO AZIENDALE: INDICAZIONI DELL'INL SULLA DIFFIDABILITÀ DELLA SANZIONE
PER OMESSA COPERTURA DELLA QUOTA**

Con nota 17/6/2021 n. 966, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito le seguenti indicazioni in merito all'applicazione della diffida obbligatoria, di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004 ^(*), in relazione alla sanzione per mancata copertura della quota d'obbligo ex art. 3 della legge n. 68/1999 ^(**) per più annualità (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2021).

Il citato art. 3 stabilisce l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati di occupare persone con disabilità appartenenti alle categorie elencate nel precedente art. 1 ^(***) secondo una misura determinata in base alla consistenza dell'organico aziendale.

Il comma 4 dell'art. 15 della legge n. 68/1999 prevede che *“trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata”*.

Il successivo comma 4 bis, introdotto dal d.lgs. n. 185/2016, stabilisce espressamente la diffidabilità della sanzione precisando, altresì, che l'oggetto della diffida debba consistere nella presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o nella stipula del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici.

Con nota congiunta del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e dell'INL 23/3/2017 n. 2283 è stata esclusa la possibilità di adempiere alla diffida attraverso la stipula di convenzioni ai sensi del Capo IV della medesima legge n. 68/1999, **ammettendo a tal file la sola “presentazione, sia pure tardiva, della richiesta di assunzione numerica, ovvero la stipula del contratto di lavoro”**.

Inoltre, con successiva nota 18/7/2018 n. 6316, l'INL ha evidenziato che la sanzione andrà applicata *“a partire dal 61° giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione agli uffici competenti a norma dell'art. 9, comma 1, ovvero dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro, pur avendo ottemperato nei termini all'obbligo di richiesta, non abbia proceduto all'assunzione del lavoratore regolarmente avviato dai nuovi Servizi per l'impiego; è ovvio che, come si rileva dall'inciso contenuto nel comma 4 dell'art. 15 (“per cause imputabili al datore di lavoro”), il datore di lavoro non potrà essere chiamato a rispondere per non aver assunto il lavoratore allo scadere del termine di legge qualora il ritardo dipenda dal mancato o ritardato avviamento da parte dell'ufficio competente”*. In altre parole, **affinché il datore di lavoro possa essere ammesso al pagamento della sanzione in misura minima**, come previsto dall'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004, **occorre necessariamente che la violazione sia stata effettivamente sanata mediante uno degli adempimenti normativamente previsti**. Ciò vale anche laddove l'assunzione del soggetto disabile ovvero la richiesta di assunzione numerica, seppur tardive perché effettuate oltre i 60 giorni, siano state effettuate

spontaneamente dal datore di lavoro. In tali casi si potrà, infatti, procedere mediante diffida “ora per allora” ammettendo direttamente il datore di lavoro al pagamento delle sanzioni nel minimo edittale.

Diversamente avviene nell'ipotesi in cui, rispetto a un'accertata scoperta verificatasi nel tempo, venga meno medio tempore l'obbligo di assunzione previsto dall'art. 3 per effetto di una riduzione dell'organico aziendale. In tal caso, infatti, tale violazione non risulterà diffidabile atteso che il venir meno dell'obbligo di assunzione è conseguenza di una riduzione della c.d. base di computo e non di una iniziativa, sia pur tardiva, del datore di lavoro. Pertanto, si dovrà procedere a contestare la sanzione amministrativa prevista dal comma 4 dell'art. 15 unicamente mediante notifica di illecito ai sensi dell'art. 16 della legge n. 689/1981, in ragione del numero di giornate lavorative intercorrenti dalla scadenza dei 60 giorni previsti per adempiere agli obblighi in questione, al momento in cui, per effetto della riduzione di organico aziendale, sono venuti meno gli stessi obblighi.

(*) Art. 13 del d.lgs. n. 124/2004

Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica

1. Il personale ispettivo accede presso i luoghi di lavoro nei modi e nei tempi consentiti dalla legge. Alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso ispettivo, viene rilasciato al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro, il verbale di primo accesso ispettivo contenente:

- a) l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego;
- b) la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo;
- c) le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione;
- d) ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, settimo comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628.

2. **In caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido**, ai sensi dell'articolo 6 della legge 24 novembre 1981, n. 689, **alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale** di cui al comma 4.

3. **In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa**, entro il termine di quindici giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 2. Il pagamento dell'importo della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.

4. All'ammissione alla procedura di regolarizzazione di cui ai commi 2 e 3, nonché alla contestazione delle violazioni amministrative di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, si provvede da parte del personale ispettivo esclusivamente con la notifica di un unico verbale di accertamento e notificazione, notificato al trasgressore e all'eventuale obbligato in solido. Il verbale di accertamento e notificazione deve contenere:

- a) gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati;
- b) la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili ai sensi del comma 2;
- c) la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma di cui al comma 3 ovvero pagando la medesima somma nei casi di illeciti già oggetto di regolarizzazione;
- d) la possibilità di estinguere gli illeciti non diffidabili, ovvero quelli oggetto di diffida nei casi di cui al comma 5, attraverso il pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689;
- e) l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.

5. L'adozione della diffida interrompe i termini per la presentazione dei ricorsi di cui agli articoli 16 e 17 del presente decreto, fino alla scadenza dei termini per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3. Ove da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico di cui al comma 4 produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato.

6. Il potere di diffida nei casi previsti dal comma 2, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5, è esteso anche agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli enti e degli istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate. Gli enti e gli istituti previdenziali svolgono tale attività con le risorse umane e finanziarie esistenti a legislazione vigente.

7. Il potere di diffida di cui al comma 2 è esteso agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano, ai sensi dell'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale. Qualora rilevino inadempiimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, essi provvedono a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5.

() Art. 3 della legge n. 68/1999**
Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva

1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

2. *COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N. 151.*

3. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative.

4. Per i servizi di polizia, della protezione civile, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi.

5. Gli obblighi di assunzione di cui al presente articolo sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge.

6. Agli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.

7. Nella quota di riserva sono computati i lavoratori che vengono assunti ai sensi della legge 21 luglio 1961, n. 686, e successive modificazioni, nonché della legge 29 marzo 1985, n. 113, e della legge 11 gennaio 1994, n. 29.

(*) Art. 1 della legge n. 68/1999**
Collocamento dei disabili

1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica:

a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222;

b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;

c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni;

d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

2. Agli effetti della presente legge si intendono per non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. Si intendono per sordomuti coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.

3. Restano ferme le norme per i centralinisti telefonici non vedenti di cui alle leggi 14 luglio 1957, n. 594, e successive modificazioni, 28 luglio 1960, n. 778, 5 marzo 1965, n. 155, 11 aprile 1967, n. 231, 3 giugno 1971, n. 397, e 29 marzo 1985, n. 113, le norme per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti di cui alle leggi 21 luglio 1961, n. 686, e 19 maggio 1971, n. 403, le norme per i terapisti della riabilitazione non vedenti di cui alla legge 11 gennaio 1994, n. 29, e le norme per gli insegnanti non vedenti di cui all'articolo 61 della legge 20 maggio 1982, n. 270. Per l'assunzione obbligatoria dei sordomuti restano altresì ferme le disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 della legge 13 marzo 1958, n. 308.

4. L'accertamento delle condizioni di disabilità di cui al presente articolo, che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili, è effettuato dalle commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, secondo i criteri indicati nell'atto di indirizzo e coordinamento emanato dal Presidente del Consiglio dei ministri entro centoventi giorni dalla data di cui all'articolo 23, comma 1. Con il medesimo atto vengono stabiliti i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante.

5. In considerazione dei criteri adottati, ai sensi del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, per la valutazione e la verifica della residua capacità lavorativa derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale, ai fini dell'accertamento delle condizioni di disabilità è ritenuta sufficiente la presentazione di certificazione rilasciata dall'INAIL.

6. Per i soggetti di cui al comma 1, lettera d), l'accertamento delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili continua ad essere effettuato ai sensi delle disposizioni del testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

7. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

TFR: INDICE DI RIVALUTAZIONE DI MAGGIO 2021

L'Istituto Centrale di Statistica ha diffuso l'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, senza tabacchi, risultato nel mese di **aprile 2021** pari a **103,6** (base 2015 = 100).

In applicazione dell'art. 5 della legge 297/82, nel caso in cui un rapporto di lavoro sia stato risolto dal **15 maggio 2021** al **14 giugno 2021** la percentuale di **rivalutazione** da applicare al Trattamento di Fine Rapporto (Tfr) ammonta a **1,578079%**.