

NOTIZIARIO N. 44 - 3 DICEMBRE 2021

AFFARI GENERALI



“MISURE URGENTI PER IL CONTENIMENTO DELL’ EPIDEMIA DA COVID-19 E PER LO SVOLGIMENTO IN SICUREZZA DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE E SOCIALI” (DECRETO-LEGGE 26/11/2021 N. 172).

pag. 3



CONFIMI INDUSTRIA A MECSPE 2021.

pag. 14

AMBIENTE E SICUREZZA

- ◆ Regolamento CLP: rafforzamento dei controlli di rispondenza dei prodotti all’art. 35.2. pag. 15

SINDACALE E PREVIDENZIALE



CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA 7/6/2021: AUMENTATA (FINO A 24 MESI) LA DURATA DEL «CONTRATTO “SOCRATE” PER L’OCCUPAZIONE» IN CASO DI STAFFETTA GENERAZIONALE, CONSIDERATA UNA SPECIFICA ESIGENZA EX ART. 19, COMMI 1 E 1.1., DEL D.LGS. 81/2015, IN VIGORE DAL 25 LUGLIO 2021.

pag. 16

- ◆ Contratto di apprendistato di primo livello: evento in streaming organizzato da
 UNIONCAMERE
EMILIA-ROMAGNA
giovedì 9 dicembre 2021 alle 14:30: programma e modulo di iscrizione.

pag. 22

- ◆ Diritto al lavoro delle persone disabili: nuovi importi, da gennaio 2022: 1) del “contributo esonerativo”; 2) delle sanzioni amministrative per il mancato invio del “prospetto informativo”. pag. 27
- ◆ Liberalità erogate in natura: esclusione dal reddito di lavoro (fino a € 516,46, nel 2021) e facsimile di comunicazione ai dipendenti. pag. 29
- ◆ Indennità di disoccupazione NASpl e risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale durante il periodo di vigenza delle preclusioni e delle sospensioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo: precisazioni INPS. pag. 36

**“MISURE URGENTI PER IL CONTENIMENTO DELL’ EPIDEMIA DA COVID-19 E PER LO SVOLGIMENTO IN SICUREZZA DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE E SOCIALI”
(DECRETO-LEGGE 26/11/2021 N. 172)**

Il Consiglio dei Ministri ha approvato l’accluso decreto-legge 26/11/2021 n. 172 - recante “*Misure urgenti per il contenimento dell’epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali*”, in vigore dal 27 novembre scorso - che, tra l’altro:

- ha previsto, dal 29 novembre 2021, l’obbligo di possedere, in caso di passaggio in zona gialla o arancione, il “*green pass rafforzato*” (o super green pass, ossia quello rilasciato solo a coloro che sono vaccinati o guariti dal COVID-19) ai fini dello svolgimento di alcune attività e la fruizione di determinati servizi. Dal 6 dicembre 2021 al 15 gennaio 2022, peraltro, il green pass rafforzato sarà necessario anche in zona bianca; fatte salve le categorie per le quali è obbligatoria la vaccinazione (per es. il personale scolastico e sanitario), **per accedere ai luoghi di lavoro, giova precisarlo, continua a essere sufficiente il possesso della certificazione verde COVID-19 “ordinaria”, rilasciata anche a seguito di esito negativo al tampone molecolare/antigenico** (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 43/2021);
- sancisce una serie di misure di contenimento della “quarta ondata” della pandemia Sars-Cov2 in quattro ambiti:
 1. obbligo vaccinale e terza dose;
 2. estensione dell’obbligo vaccinale a nuove categorie;
 3. istituzione del Green Pass rafforzato;
 4. rafforzamento dei controlli e campagne promozionali sulla vaccinazione.

1. Obbligo vaccinale e terza dose

Il d.l. n. 172/2021 estende l’obbligo vaccinale alla terza dose dal 15 dicembre 2021 e con esclusione della possibilità di essere adibiti a mansioni diverse.

2. Obbligo nuove categorie

Il citato provvedimento stabilisce l’estensione dell’obbligo vaccinale a ulteriori categorie dal 15 dicembre, ossia:

- personale amministrativo della sanità
- docenti e personale amministrativo della scuola
- militari
- forze di polizia (compresa la polizia penitenziaria), personale del soccorso pubblico.

3. Green Pass

La durata di validità del Green Pass viene ridotta (da 12) a 9 mesi.

L'obbligo della certificazione verde viene esteso a ulteriori settori: alberghi; spogliatoi per l'attività sportiva; servizi di trasporto ferroviario regionale e interregionale; servizi di trasporto pubblico locale.

A decorrere dal 6 dicembre 2021 viene introdotto il Green Pass rafforzato; vale solo per coloro che sono o vaccinati o guariti. Il nuovo Certificato verde serve per accedere ad attività che altrimenti sarebbero oggetto di restrizioni in zona gialla nei seguenti ambiti:

- spettacoli
- spettatori di eventi sportivi
- ristorazione al chiuso
- feste e discoteche
- cerimonie pubbliche

In caso di passaggio in zona arancione, le restrizioni e le limitazioni non scattano, ma alle attività possono accedere i soli detentori del Green Pass rafforzato.

Dal 6 dicembre 2021 e fino al 15 gennaio 2022, il Green Pass rafforzato per lo svolgimento delle attività, che altrimenti sarebbero oggetto di restrizioni in zona gialla, deve essere utilizzato anche in zona bianca.

Altre misure

E' disposto un rafforzamento dei controlli da parte delle Prefetture con un piano provinciale per l'effettuazione di costanti controlli e l'obbligo di redigere una relazione settimanale da inviare al ministero dell'Interno.

Sarà potenziata la campagna di comunicazione in favore della vaccinazione.

Il Governo ha assunto e ha intenzione di assumere in via amministrativa altre decisioni:

- consentire la terza dose dopo 5 mesi dalla seconda;
- aprire la terza dose per gli under 40;
- avviare campagne vaccinali per la fascia di età 5-12 anni.

DECRETO-LEGGE 26 novembre 2021, n. 172

Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali.
(21G00211)

(GU n.282 del 26-11-2021)

Vigente al: 27-11-2021

Capo I Obblighi vaccinali

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 77 e 87 della Costituzione;

Visti gli articoli 32 e 117, secondo e terzo comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 16 della Costituzione, che consente limitazioni della libertà di circolazione per ragioni sanitarie;

Visto il decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19»;

Visto il decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19»;

Visto il decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, recante «Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici»;

Visto il decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, recante «Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19»;

Visto il decreto-legge 23 luglio 2021, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 settembre 2021, n. 126, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche»;

Visto il decreto-legge 6 agosto 2021, n. 111, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 settembre 2021, n. 133, recante «Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti»;

Visto il decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 novembre 2021, n. 165, recante «Misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19 e il rafforzamento del sistema di screening»;

Visto il decreto-legge 8 ottobre 2021, n. 139, recante «Disposizioni urgenti per l'accesso alle attività culturali, sportive e ricreative, nonché per l'organizzazione di pubbliche amministrazioni e in materia di protezione dei dati personali.»;

Vista la dichiarazione dell'Organizzazione mondiale della sanità dell'11 marzo 2020, con la quale l'epidemia da COVID-19 è stata valutata come «pandemia» in considerazione dei livelli di diffusività e gravità raggiunti a livello globale;

Considerato che l'attuale contesto di rischio impone la prosecuzione delle iniziative di carattere straordinario e urgente intraprese al fine di fronteggiare adeguatamente possibili situazioni di pregiudizio per la collettività;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di emanare disposizioni per garantire in maniera omogenea sul territorio nazionale le attività dirette al contenimento dell'epidemia e alla riduzione dei rischi per la salute pubblica, anche alla luce dei dati e delle conoscenze medico-scientifiche acquisite per fronteggiare l'epidemia da COVID-19 e degli impegni assunti, anche in sede internazionale, in termini di profilassi e di copertura vaccinale;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di estendere l'obbligo vaccinale ad alcune categorie di soggetti che prestano la propria attività lavorativa in settori particolarmente esposti;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di adeguare le previsioni sul rilascio e sulla durata delle certificazioni verdi COVID-19;

Ritenuta, altresì, la straordinaria necessità e urgenza di integrare il quadro delle vigenti misure di contenimento alla diffusione del predetto virus anche in occasione delle prossime festività, adottando adeguate e immediate misure di prevenzione e contrasto all'aggravamento dell'emergenza epidemiologica;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di prorogare la disciplina vigente in materia di sorveglianza radiometrica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 24 novembre 2021;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e dei Ministri della salute, dell'interno, della difesa, della giustizia, dell'istruzione e delle infrastrutture e della mobilità sostenibili;

E m a n a
il seguente decreto-legge:

Art. 1

Obblighi vaccinali

1. Al decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo l'articolo 3-bis e' inserito il seguente:

«Art. 3-ter (Adempimento dell'obbligo vaccinale). - 1. L'adempimento dell'obbligo vaccinale previsto per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 comprende il ciclo vaccinale primario e, a far data dal 15 dicembre 2021, la somministrazione della successiva dose di richiamo, da effettuarsi nel rispetto delle indicazioni e dei termini previsti con circolare del Ministero della salute.»;

b) l'articolo 4 e' sostituito dal seguente:

«Art. 4 (Obblighi vaccinali per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario). - 1. Al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e assistenza, in attuazione del piano di cui all'articolo 1, comma 457, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 1° febbraio 2006, n. 43, per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 sono obbligati a sottoporsi a vaccinazione gratuita, comprensiva, a far data dal 15 dicembre 2021, della somministrazione della dose di richiamo successiva al ciclo vaccinale primario, nel rispetto delle indicazioni e dei termini previsti con circolare del Ministero della salute. La vaccinazione costituisce requisito essenziale per l'esercizio della professione e per lo svolgimento delle prestazioni lavorative dei soggetti obbligati. La vaccinazione e' somministrata altresì nel rispetto delle indicazioni fornite dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano in conformita' alle previsioni contenute nel piano di cui al primo periodo.

2. Solo in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, attestate dal

medico di medicina generale, nel rispetto delle circolari del Ministero della salute in materia di esenzione dalla vaccinazione anti SARS-CoV-2, non sussiste l'obbligo di cui al comma 1 e la vaccinazione può essere omessa o differita.

3. Gli Ordini degli esercenti le professioni sanitarie, per il tramite delle rispettive Federazioni nazionali, che a tal fine operano in qualità di responsabili del trattamento dei dati personali, avvalendosi della Piattaforma nazionale digital green certificate (Piattaforma nazionale-DGC) eseguono immediatamente la verifica automatizzata del possesso delle certificazioni verdi COVID-19 comprovanti lo stato di avvenuta vaccinazione anti SARS-CoV-2, secondo le modalità definite con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87. Qualora dalla Piattaforma nazionale-DGC non risulti l'effettuazione della vaccinazione anti SARS-CoV-2, anche con riferimento alla dose di richiamo successiva al ciclo vaccinale primario, nelle modalità stabilite nella circolare di cui al comma 1, l'Ordine professionale territorialmente competente invita l'interessato a produrre, entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta, la documentazione comprovante l'effettuazione della vaccinazione oppure l'attestazione relativa all'omissione o al differimento della stessa ai sensi del comma 2, ovvero la presentazione della richiesta di vaccinazione, da eseguirsi entro un termine non superiore a venti giorni dalla ricezione dell'invito, o comunque l'insussistenza dei presupposti per l'obbligo vaccinale di cui al comma 1. In caso di presentazione di documentazione attestante la richiesta di vaccinazione, l'Ordine invita l'interessato a trasmettere immediatamente e comunque non oltre tre giorni dalla somministrazione, la certificazione attestante l'adempimento all'obbligo vaccinale.

4. Decorsi i termini di cui al comma 3, qualora l'Ordine professionale accerti il mancato adempimento dell'obbligo vaccinale, anche con riguardo alla dose di richiamo, ne dà comunicazione alle Federazioni nazionali competenti e, per il personale che abbia un rapporto di lavoro dipendente, anche al datore di lavoro. L'inosservanza degli obblighi di comunicazione di cui al primo periodo da parte degli Ordini professionali verso le Federazioni nazionali rileva ai fini e per gli effetti dell'articolo 4 del decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 233. L'atto di accertamento dell'inadempimento dell'obbligo vaccinale è adottato da parte dell'Ordine territoriale competente, all'esito delle verifiche di cui al comma 3, ha natura dichiarativa, non disciplinare, determina l'immediata sospensione dall'esercizio delle professioni sanitarie ed è annotato nel relativo Albo professionale.

5. La sospensione di cui al comma 4 è efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato all'Ordine territoriale competente e, per il personale che abbia un rapporto di lavoro dipendente, anche al datore di lavoro, del completamento del ciclo vaccinale primario e, per i professionisti che hanno completato il ciclo vaccinale primario, della somministrazione della dose di richiamo e comunque non oltre il termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021. Per il periodo di sospensione non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. Il datore di lavoro verifica l'ottemperanza alla sospensione disposta ai sensi del comma 4 e, in caso di omessa verifica, si applicano le sanzioni di cui all'articolo 4-ter, comma 6.

6. Per i professionisti sanitari che si iscrivono per la prima volta agli albi degli Ordini professionali territoriali l'adempimento dell'obbligo vaccinale è requisito ai fini dell'iscrizione fino alla scadenza del termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021.

7. Per il periodo in cui la vaccinazione di cui al comma 1 è omessa o differita, il datore di lavoro adibisce i soggetti di cui al comma 2 a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2.

8. Per il medesimo periodo di cui al comma 7, al fine di contenere il rischio di contagio, nell'esercizio dell'attività

libero-professionale, i soggetti di cui al comma 2 adottano le misure di prevenzione igienico-sanitarie indicate dallo specifico protocollo di sicurezza adottato con decreto del Ministro della salute, di concerto con i Ministri della giustizia e del lavoro e delle politiche sociali, entro il 15 dicembre 2021.

9. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

10. Per la verifica dell'adempimento dell'obbligo vaccinale da parte degli operatori di interesse sanitario di cui al comma 1, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 4-ter, commi 2, 3 e 6.»;

c) all'articolo 4-bis, sono apportate le seguenti modificazioni:

1) al comma 1, le parole: «al 31 dicembre 2021, termine di cessazione dello stato di emergenza» sono soppresse;

2) al comma 3, le parole da «con decreto del Presidente del Consiglio» a «dati personali» sono sostituite dalle seguenti: «con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87»;

3) il comma 4 e' sostituito dal seguente: «4. Per la verifica dell'adempimento dell'obbligo vaccinale da parte dei soggetti di cui al comma 1, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 4-ter, commi 2, 3 e 6.»;

4) al comma 5 le parole «L'accesso alle strutture di cui all'articolo 1-bis, incluse le strutture semiresidenziali e le strutture che, a qualsiasi titolo, ospitano persone in situazione di fragilita', in violazione delle disposizioni del comma 1 del presente articolo nonche' la violazione delle disposizioni del primo periodo del comma 3 del presente articolo sono sanzionati» sono sostituite dalle seguenti: «La violazione delle disposizioni del primo periodo del comma 3 del presente articolo e' sanzionata».

Art. 2

Estensione dell'obbligo vaccinale

1. Dopo l'articolo 4-bis del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, e' inserito il seguente:

«Art. 4-ter (Obbligo vaccinale per il personale della scuola, del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, degli organismi della legge n. 124 del 2007, delle strutture di cui all'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e degli Istituti penitenziari). - 1. Dal 15 dicembre 2021, l'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 di cui all'articolo 3-ter, da adempiersi, per la somministrazione della dose di richiamo, entro i termini di validita' delle certificazioni verdi COVID-19 previsti dall'articolo 9, comma 3, del decreto-legge n. 52 del 2021, si applica anche alle seguenti categorie:

a) personale scolastico del sistema nazionale di istruzione, delle scuole non paritarie, dei servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, dei centri provinciali per l'istruzione degli adulti, dei sistemi regionali di istruzione e formazione professionale e dei sistemi regionali che realizzano i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore;

b) personale del comparto della difesa, sicurezza e soccorso pubblico, della polizia locale, nonche' degli organismi di cui agli articoli 4, 6 e 7 della legge 3 agosto 2007, n. 124;

c) personale che svolge a qualsiasi titolo la propria attivita' lavorativa nelle strutture di cui all'articolo 8-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, ad esclusione di quello che svolge attivita' lavorativa con contratti esterni, fermo restando quanto previsto dagli articoli 4 e 4-bis;

d) personale che svolge a qualsiasi titolo la propria attivita' lavorativa alle dirette dipendenze del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria o del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunita', all'interno degli istituti penitenziari per adulti e minori.

2. La vaccinazione costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative dei soggetti obbligati ai sensi del comma 1. I dirigenti scolastici e i responsabili delle istituzioni di cui al comma 1, lettera a), i responsabili delle strutture in cui presta servizio il personale di cui al comma 1, lettere b), c) e d), assicurano il rispetto dell'obbligo di cui al comma 1. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2 e 7.

3. I soggetti di cui al comma 2 verificano immediatamente l'adempimento del predetto obbligo vaccinale acquisendo le informazioni necessarie anche secondo le modalità definite con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87. Nei casi in cui non risulti l'effettuazione della vaccinazione anti SARS-CoV-2 o la presentazione della richiesta di vaccinazione nelle modalità stabilite nell'ambito della campagna vaccinale in atto, i soggetti di cui al comma 2 invitano, senza indugio, l'interessato a produrre, entro cinque giorni dalla ricezione dell'invito, la documentazione comprovante l'effettuazione della vaccinazione oppure l'attestazione relativa all'omissione o al differimento della stessa ai sensi dell'articolo 4, comma 2, ovvero la presentazione della richiesta di vaccinazione da eseguirsi in un termine non superiore a venti giorni dalla ricezione dell'invito, o comunque l'insussistenza dei presupposti per l'obbligo vaccinale di cui al comma 1. In caso di presentazione di documentazione attestante la richiesta di vaccinazione, i soggetti di cui al comma 2 invitano l'interessato a trasmettere immediatamente e comunque non oltre tre giorni dalla somministrazione, la certificazione attestante l'adempimento all'obbligo vaccinale. In caso di mancata presentazione della documentazione di cui al secondo e terzo periodo i soggetti di cui al comma 2 accertano l'inosservanza dell'obbligo vaccinale e ne danno immediata comunicazione scritta all'interessato. L'atto di accertamento dell'inadempimento determina l'immediata sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per il periodo di sospensione, non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati. La sospensione è efficace fino alla comunicazione da parte dell'interessato al datore di lavoro dell'avvio o del successivo completamento del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della dose di richiamo, e comunque non oltre il termine di sei mesi a decorrere dal 15 dicembre 2021.

4. I dirigenti scolastici e i responsabili delle istituzioni di cui al comma 1, lettera a), provvedono alla sostituzione del personale docente sospeso mediante l'attribuzione di contratti a tempo determinato che si risolvono di diritto nel momento in cui i soggetti sostituiti, avendo adempiuto all'obbligo vaccinale, riacquistano il diritto di svolgere l'attività lavorativa. Il Ministero dell'Istruzione per l'anno scolastico 2021/2022 comunica, mensilmente, al Ministero dell'economia e delle finanze le unità di personale scolastico privo di vaccinazione e sospeso dal servizio e la durata della sospensione. Il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base dell'esito del monitoraggio e previa verifica del sistema informativo NoIPA, provvede ad effettuare le occorrenti variazioni di bilancio.

5. Lo svolgimento dell'attività lavorativa in violazione dell'obbligo vaccinale di cui al comma 1 è punito con la sanzione di cui al comma 6 e restano ferme le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di appartenenza. Le disposizioni di cui al primo periodo si applicano anche in caso di esercizio della professione o di svolgimento dell'attività lavorativa in violazione degli obblighi vaccinali di cui agli articoli 4 e 4-bis.

6. La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 è sanzionata ai sensi dell'articolo 4, commi 1, 3, 5 e 9, del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74.

La sanzione e' irrogata dal prefetto e si applicano, per quanto non stabilito dal presente comma, le disposizioni delle sezioni I e II del capo I della legge 24 novembre 1981, n. 689, in quanto compatibili. Per le violazioni di cui al comma 5, la sanzione amministrativa prevista dal comma 1 del citato articolo 4 del decreto-legge n. 19 del 2020 e' stabilita nel pagamento di una somma da euro 600 a euro 1.500.».

Capo II

Impiego delle certificazioni verdi COVID-19

Art. 3

Durata delle certificazioni verdi COVID-19

1. All'articolo 9 del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2:

1) alla lettera a), le parole «al termine del prescritto ciclo» sono sostituite dalle seguenti: «al termine del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo»;

2) alla lettera c-bis), le parole «prescritto ciclo» sono sostituite dalle seguenti: «ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo»;

b) al comma 3:

1) al primo periodo, le parole «dodici mesi a far data dal completamento del ciclo vaccinale» sono sostituite dalle seguenti «nove mesi a far data dal completamento del ciclo vaccinale primario» e le parole «prescritto ciclo» sono sostituite dalle seguenti: «predetto ciclo»;

2) dopo il primo periodo, e' inserito il seguente: «In caso di somministrazione della dose di richiamo successivo al ciclo vaccinale primario, la certificazione verde COVID-19 ha una validita' di nove mesi a far data dalla medesima somministrazione.»;

3) al terzo periodo, dopo le parole «infezione da SARS-CoV-2» sono aggiunte le seguenti: «, nei termini stabiliti con circolare del Ministero della salute,»;

c) al comma 4-bis le parole «prescritto ciclo» sono sostituite dalle seguenti: «ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo» e le parole «dodici mesi» sono sostituite dalle seguenti: «nove mesi».

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano a decorrere dal 15 dicembre 2021.

Art. 4

Estensione dell'impiego delle certificazioni verdi COVID-19

1. Al decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 6, comma 3, il secondo periodo e' soppresso;

b) all'articolo 9-bis, comma 1:

1) alla lettera a) le parole «, ad eccezione dei servizi di ristorazione all'interno di alberghi e di altre strutture ricettive riservati esclusivamente ai clienti ivi alloggiati» sono sopresse;

2) dopo la lettera a) e' inserita la seguente: «a-bis) alberghi e altre strutture ricettive»;

3) alla lettera d), dopo le parole: «limitatamente alle attivita' al chiuso» sono inserite le seguenti: «, nonche' spazi adibiti a spogliatoi e docce, con esclusione dell'obbligo di certificazione per gli accompagnatori delle persone non autosufficienti in ragione dell'eta' o di disabilita'»;

c) all'articolo 9-quater:

1) al comma 1:

1.1 alla lettera b) le parole «ad esclusione di quelli impiegati per i collegamenti marittimi nello Stretto di Messina e di

quelli impiegati nei collegamenti marittimi da e per l'arcipelago delle Isole Tremiti» sono soppresse;

1.2 alla lettera c), dopo le parole «di tipo» sono inserite le seguenti: «interregionale»;

1.3 alla lettera e) le parole «ad esclusione di quelli impiegati nei servizi aggiuntivi di trasporto pubblico locale e regionale» sono soppresse;

1.4 alla lettera e-bis) le parole «titoli di viaggio.» sono sostituite dalle seguenti: «titoli di viaggio»;

1.5 dopo la lettera e-bis) e' aggiunta la seguente: «e-ter) mezzi impiegati nei servizi di trasporto pubblico locale o regionale.»;

2) al comma 2, le parole «esclusi per eta' dalla campagna vaccinale e ai soggetti esenti» sono sostituite dalle seguenti: «di eta' inferiore ai dodici anni e ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale»;

3) al comma 3 e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Per i mezzi del trasporto pubblico locale o regionale le predette verifiche possono essere svolte secondo modalita' a campione.».

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano a decorrere dal 6 dicembre 2021.

Art. 5

Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 di avvenuta vaccinazione o di avvenuta guarigione

1. All'articolo 9-bis del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2 dopo le parole «per le singole zone» sono aggiunte le seguenti: «salvo quanto previsto al comma 2-bis»;

b) dopo il comma 2 e' inserito il seguente: «2-bis. Nelle zone gialla e arancione, la fruizione dei servizi, lo svolgimento delle attivita' e gli spostamenti, limitati o sospesi ai sensi della normativa vigente, sono consentiti esclusivamente ai soggetti in possesso di una delle certificazioni verdi COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2, lettere a), b) e c-bis), e ai soggetti di cui al comma 3, primo periodo, nel rispetto della disciplina della zona bianca. Ai servizi di ristorazione di cui al comma 1, lettera a), nelle predette zone, si applica il presente comma ad eccezione dei servizi di ristorazione all'interno di alberghi e di altre strutture ricettive riservati esclusivamente ai clienti ivi alloggiati e delle mense e catering continuativo su base contrattuale, ai quali si applicano le disposizioni di cui al comma 1.»;

c) al comma 3, primo periodo, le parole «esclusi per eta' dalla campagna vaccinale e ai soggetti esenti» sono sostituite dalle seguenti: «di eta' inferiore ai dodici anni e ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale»;

d) al comma 4, le parole «al comma 1» sono sostituite dalle seguenti: «ai commi 1 e 2-bis» e le parole «al medesimo comma 1» sono sostituite dalle seguenti: «ai medesimi commi 1 e 2-bis».

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano a decorrere dal 29 novembre 2021. Fino al 5 dicembre 2021 e' consentita la verifica del possesso delle certificazioni verdi COVID-19 in formato cartaceo, nelle more dell'attuazione dell'articolo 6, comma 2.

Art. 6

Disposizioni transitorie

1. Dal 6 dicembre 2021 al 15 gennaio 2022, nelle regioni e nelle province autonome di Trento e di Bolzano, i cui territori si collocano in zona bianca, lo svolgimento delle attivita' e la fruizione dei servizi per i quali in zona gialla sono previste limitazioni sono consentiti esclusivamente ai soggetti in possesso delle certificazioni verdi COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2, lettere a), b) e c-bis), del decreto-legge n. 52 del 2021, nonche' ai soggetti di cui all'articolo 9-bis, comma 3, primo periodo, del

predetto decreto-legge n. 52 del 2021, nel rispetto della disciplina della zona bianca. Nei servizi di cui al primo periodo sono compresi quelli di ristorazione, a eccezione di quelli prestati all'interno di alberghi e di altre strutture ricettive riservati esclusivamente ai clienti ivi alloggiati e delle mense e del catering continuativo su base contrattuale, ai quali si applicano le disposizioni di cui al comma 1 dell'articolo 9-bis del predetto decreto-legge n. 52 del 2021.

2. Nelle more della modifica del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 giugno 2021, adottato ai sensi dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, sono autorizzati gli interventi di adeguamento necessari a consentire la verifica del possesso delle sole certificazioni verdi COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2, lettere a), b) e c-bis), del decreto-legge n. 52 del 2021.

Capo III

Controlli e campagne di informazione

Art. 7

Controlli relativi al rispetto delle disposizioni per il contenimento e la prevenzione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19

1. Il Prefetto territorialmente competente, entro cinque giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sentito, entro tre giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Comitato provinciale per l'ordine e la sicurezza pubblica, adotta un piano per l'effettuazione costante di controlli, anche a campione, avvalendosi delle forze di polizia e del personale dei corpi di polizia municipale munito della qualifica di agente di pubblica sicurezza, in modo da garantire il rispetto dell'obbligo del possesso delle certificazioni di cui all'articolo 9 del decreto-legge n. 52 del 2021. Il Prefetto trasmette al Ministro dell'interno una relazione settimanale dei controlli effettuati nell'ambito territoriale di competenza.

2. Le attività di cui al comma 1 sono svolte nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 8

Campagne di informazione

1. Al fine di promuovere un più elevato livello di copertura vaccinale, il Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei ministri elabora un piano per garantire i più ampi spazi sui mezzi di comunicazione di massa per campagne di informazione, formazione e sensibilizzazione sulla vaccinazione anti SARS-CoV-2. All'attuazione del presente articolo, si provvede nei limiti delle risorse iscritte nel bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri e destinate alle suddette finalità.

Art. 9

Misure urgenti in materia di controlli radiometrici

1. All'articolo 72, comma 4, primo periodo, del decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101, le parole «30 novembre 2021» sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2021».

Art. 10

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione

in legge.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta Ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 26 novembre 2021

MATTARELLA

Draghi, Presidente del Consiglio
dei ministri

Speranza, Ministro della salute

Lamorgese, Ministro dell'interno

Guerini, Ministro della difesa

Cartabia, Ministro della giustizia

Bianchi, Ministro dell'istruzione

Giovannini, Ministro delle
infrastrutture e della mobilità
sostenibili

Visto, il Guardasigilli: Cartabia

CONFIMI INDUSTRIA A MECSPE 2021

Dal 23 al 25 novembre **Confimi Industria** ha partecipato alla 19ma edizione di **MECSPE**, la manifestazione di riferimento per la presentazione delle innovazioni tecnologiche destinate all'industria manifatturiera.

Nel padiglione dedicato alla 'Subfornitura Meccanica', per la prima volta *Bologna Fiere* ha ospitato lo stand istituzionale della nostra Confederazione affiancata da **Confimi Meccanica** e **PMI Salute**.

Importantissimi i **numeri** raggiunti da questa edizione, per la prima volta a Bologna: **48.562** i professionisti che hanno visitato i **13** saloni tematici e gli stand delle **2.024** aziende presenti.

Durante la tre giorni Confimi Meccanica ha organizzato anche un convegno per fare il punto sul **futuro delle relazioni industriali** a partire dall'analisi dell'ultimo contratto firmato, passando per il welfare fino al tema della competitività dei mercati, al costo delle materie prime e ai rapporti economici di geopolitica.



Da sx il presidente di Confimi Meccanica **Flavio Lorenzin** e il Direttore Generale Confimi Industria **Fabio Ramaoli**



**REGOLAMENTO CLP
RAFFORZAMENTO DEI CONTROLLI DI RISPONDENZA DEI PRODOTTI ALL'ART. 35.2**

In seguito ad una serie di segnalazioni pervenute al Ministero della Salute, quale Autorità Competente Nazionale Reach-CLP, da parte dei Centri Antiveneni Italiani, nell'ambito del sistema di sorveglianza delle esposizioni pericolose e delle intossicazioni, sono emersi diversi fenomeni di esposizione accidentale di consumatori a smacchiatori domestici commercialmente denominati "AVIO". I prodotti in questione sono miscele liquide trasparenti, classificate come pericolose e vendute in imballaggi plastici trasparenti che, nonostante siano dotati di appropriata etichetta di pericolo e provvisti di chiusura di sicurezza, ricordano le normali bottiglie di acqua minerale da 50 cl.

L'Autorità ha pertanto ritenuto tali imballaggi non conformi a quanto disposto dal primo capoverso dell'art. 35. paragrafo 2 del regolamento CLP che recita: *"Gli imballaggi contenenti una sostanza o miscela pericolosa fornita al pubblico non hanno una forma che attiri o risvegli la curiosità attiva dei bambini o sia tale da indurre i consumatori in errore, né hanno una presentazione o un disegno simili a quelli utilizzati per prodotti alimentari, mangimi, medicinali o cosmetici, atti a indurre in errore"*.

A tal proposito la stessa Autorità, pur constatando che i casi segnalati non sono ascrivibili ad una situazione di grave rischio tale da giustificare l'avvio di un'azione di richiamo immediata dal mercato dei citati prodotti, in vendita tra l'altro anche su diverse piattaforme online, ha disposto, dopo un'ulteriore disamina dei casi di esposizioni nel periodo 2016-2020 da parte del Centro Nazionale Sostanze Chimiche dell'Istituto Superiore di Sanità, di stabilire nel 31 gennaio 2022 la data entro cui le nuove forniture dovranno adeguare gli imballaggi di tali prodotti a quanto previsto dall'art. 35.2 del Regolamento CLP e nel 30 aprile 2022 la data entro cui tutti i prodotti ancora presenti a scaffale dovranno essere definitivamente smaltiti.

Sulla base di tale esperienza l'Autorità Competente Nazionale Reach-CLP ha invitato tutte le Autorità di Controllo Regionali, delle Province Autonome e le loro articolazioni territoriali a rafforzare ed armonizzare l'attività di verifica non solo sulla conformità degli imballaggi al già più volte citato art. 35.2, ma anche sul rispetto della corretta classificazione ed etichettatura e, più in generale, su tutti gli adempimenti connessi all'applicazione del Regolamento CLP.

Pertanto, alla luce di tale previsto rafforzamento dell'attività di controllo e verifica, si invitano tutte le aziende a porre la massima attenzione a tutte le disposizioni previste dal Regolamento in questione.

Dott. Federico Marangoni



0544/280214 (diretto)



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

CCNL CONFIMI IMPRESA MECCANICA 7/6/2021
AUMENTATA (FINO A 24 MESI) LA DURATA DEL «CONTRATTO “SOCRATE” PER L'OCCUPAZIONE» IN CASO DI STAFFETTA GENERAZIONALE, CONSIDERATA UNA SPECIFICA ESIGENZA EX ART. 19, COMMI 1 E 1.1., DEL D.LGS. 81/2015, IN VIGORE DAL 25 LUGLIO 2021

L'art. 19, commi 1 e 1.1 del d.lgs. n. 81/2015 ^(*) - come modificato, dal 25 luglio 2021, dall'art. 41 bis (inserito dalla legge di conversione 23/7/2021 n. 106) del d.l. 25/5/2021 n. 73 - consente alla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale e aziendale) di definire **“specifiche esigenze”** in presenza delle quali il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 (CONFIMI ROMAGNA NEWS 34/2021).

A seguito di tale novità normativa, CONFIMI IMPRESA MECCANICA, FIM-CISL e UILM-UIL hanno siglato i due acclusi accordi integrativi del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 7 giugno 2021, con i quali, per i **«Contratti “Socrate” per l'occupazione»** - ivi previsti all'art. 4, lett. A) - sottoscritti dall'1 dicembre 2021 al 30 settembre 2022, la **«Staffetta generazionale»** (già **regolamentata al punto “18.”**) finalizzata a incrementare le assunzioni delle persone con meno di 35 anni da affiancare a quelle prossime alla pensione, è stata considerata una **“specifica esigenza”** che permette di aumentare la durata del rapporto oltre i 12 mesi e fino a un massimo di 24 mesi, continuativi e non prorogabili.

^(*) **Art. 19, commi 1 e 1.1 del d.lgs. n. 81/2015**
Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.

1.1. Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022.

Accordo Staffetta Generazionale - Socrate

Oggi in data 15 novembre 2021 si sono incontrati

- Confimi meccanica
- Fim CISL
- Uilm UIL

Premesso che

- Le Parti hanno sottoscritto un accordo di rinnovo del CCNL Confimi Meccanica in data 7 giugno 2021 con il quale si introduce lo strumento della “staffetta generazionale” utile a potenziare lo scambio di competenze tra popolazioni di lavoratori/trici in ingresso ed in uscita.
- Nello spirito innovativo delle relazioni industriali odierne le parti condividono l'ipotesi di sperimentare forme concrete di accompagnamento ai processi di innovazione e digitalizzazione dei luoghi di lavoro fornendo nuove competenze alle persone.
- L'importanza di favorire l'occupabilità delle nuove generazioni è uno degli obiettivi principi della contrattazione: garantire l'accesso al mercato del lavoro sapendo coniugare le aspettative dei soggetti coinvolti con la relativa stabilità dei processi di ingresso ed uscita, evitando possibili abusi o distorsioni, in particolare del contratto a tempo determinato.
- Il Governo, con la Legge di conversione del *d.l. Sostegni bis* - all'art. 41 bis che integra l'art. 19 del d.lgs. 81/2015 - rafforza il ruolo della contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale delle rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative nel poter individuare *specifiche esigenze* con le quali definire le causali che motivino il rinnovo o la proroga di un contratto a tempo determinato.

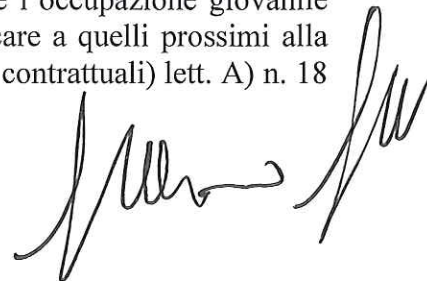
Ciò premesso

Si conviene quanto segue

1. Le parti concordano l'introduzione, dal 1° dicembre 2021 al 30 settembre 2022, della causale “staffetta generazionale” quale specifica fattispecie in aggiunta a quelle edittali di cui all'art. 19 del D.Lgs. 81/2015, in presenza della quale è consentita la stipulazione di contratti a termine con durata superiore ai 12 mesi continuativi, nel limite massimo di 24 mesi.
2. L'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato di durata superiore a 12 mesi con causale “staffetta generazionale” è consentita al fine di incrementare l'occupazione giovanile attraverso l'assunzione di lavoratori con meno di 35 anni, da affiancare a quelli prossimi alla pensione, secondo quanto stabilito al capitolo Terzo, art. 4 (Tipologie contrattuali) lett. A) n. 18 del CCNL Confimi Impresa Meccanica del 7 giugno 2021.

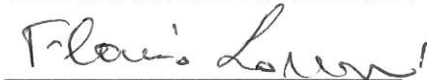
Flavio Lauer

JKoln



CONFIMI IMPRESA MECCANICA, FIM-CISL e UILM-UIL concordano che la disciplina del «Contratto "Socrate" per l'occupazione» del CCNL è quella sotto riportata, con le modifiche apportate in data odierna al punto 5. (Durata), a seguito di quanto convenuto con l'Accordo del 15 novembre 2021, segnalate in neretto.

CONFIMI IMPRESA MECCANICA



FIM-CISL



UILM-UIL



A) Contratto "Socrate" per l'occupazione

Premessa

Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM confermano e si danno reciprocamente atto che il confronto continuo tra le parti sociali e la gestione dei processi delle relazioni industriali rappresentano un ulteriore avanzamento nella costruzione di un efficace sistema di rappresentanza. Le parti, anche con questa iniziativa, intendono contribuire a creare le prospettive per la tutela dei lavoratori, la promozione dell'occupazione e lo sviluppo dell'industria metalmeccanica nel Paese.

Istituzione del contratto "Socrate" per l'occupazione e per la staffetta generazionale

1. E' istituito il contratto "Socrate" per l'occupazione (OSC) come strumento per favorire lo sviluppo e l'occupazione nell'industria manifatturiera.

2. L'OSC ha natura sperimentale. Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM si riservano, quindi, di verificarne l'efficacia al fine di individuare eventuali correttivi idonei sia a promuoverne ulteriormente l'applicazione, che a garantirne la corretta applicazione.

3. L'OSC è un contratto di ingresso, a tempo determinato, di natura subordinata e con finalità di incentivazione della stabilità occupazionale. L'OSC è diretto:

- a determinate categorie di lavoratori o a particolari tipologie di aziende;
- a favorire l'occupazione in situazioni di criticità occupazionale
- ad incrementare quella giovanile tramite la promozione della cd "staffetta generazionale", consistente nell'assunzione di lavoratori, con meno di 35 anni, da affiancare a quelli prossimi alla pensione.

L'OSC ha la finalità sociale di sostenere e accrescere le opportunità di occupazione a fronte di investimenti produttivi e organizzativi e di favorire specificamente l'incremento del tasso di occupazione giovanile, femminile e degli ultracinquantenni nella piccola e media industria metalmeccanica.

L'OSC può essere utilizzato esclusivamente dai datori di lavoro che applicano il presente CCNL.

4. L'OSC può essere utilizzato dal datore di lavoro una sola volta per il medesimo lavoratore, purché non abbia avuto in precedenza rapporti di lavoro subordinato con lo stesso datore. L'OSC è un percorso incentivato di accesso o reinserimento al lavoro cui segue, in caso di conferma del lavoratore, la stabilizzazione a tempo indeterminato.

I contratti "Socrate" per l'occupazione sono esclusi dai limiti quantitativi di cui al comma 1 dell'art. 23, del D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Per quanto non contemplato dalla presente normativa, valgono le disposizioni di legge e del vigente CCNL.

Durata

5. L'OSC ha una durata variabile da sei a **dodici** mesi continuativi e non prorogabili.

Per i contratti stipulati dall'1 dicembre 2021 e fino al 30 settembre 2022, in base a quanto convenuto dalle Parti con l'Accordo del 15 novembre 2021 - siglato in conformità a quanto previsto dall'art. 19, commi 1 e 1.1., del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato, a decorrere dal 25 luglio 2021, dall'art. 41 bis del D.L. 25 maggio 2021, n. 73, inserito dalla legge di conversione 23 luglio 2021, n. 106, -, la durata dell'OSC per "staffetta generazionale" di cui al punto 18 potrà essere superiore a dodici mesi e fino a un massimo di ventiquattro mesi, continuativi e non prorogabili.

6. Il datore di lavoro, prima della scadenza dell'OSC, comunica al lavoratore la mancata conferma o il proseguimento del suo contratto che, in tale caso, è convertito automaticamente a tempo indeterminato. In assenza di comunicazione il contratto si intende convertito automaticamente a tempo indeterminato.

7. Al contratto OSC si applicano i periodi di prova previsti dall'art. 3 del presente CCNL..

Ambito di applicazione

8. L'OSC ha l'obiettivo di favorire l'occupazione sia in situazioni di criticità occupazionale che per determinate categorie di lavoratrici e lavoratori; pertanto, si applica esclusivamente alle seguenti fattispecie:

- a) lavoratrici e lavoratori che non hanno ancora compiuto il 36° anno di età;
- b) donne e uomini disoccupati da oltre ventiquattro mesi;
- c) lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni;
- d) lavoratrici che hanno perso o stanno ricercando un'occupazione;
- e) lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;
- f) lavoratrici e lavoratori assunti per l'avvio di nuove attività nei primi ventiquattro mesi;
- g) lavoratrici e lavoratori assunti da imprese che realizzano investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa e attrezzature ad uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

Assunzione e retribuzione

9. I lavoratori assunti con OSC sono inquadrati secondo quanto previsto all'art. 10 del presente CCNL in base alle mansioni assegnate e hanno diritto sia a tutti i trattamenti ivi stabiliti che a quelli in atto in azienda, purché compatibili con la natura del contratto a termine.

I minimi retributivi dei lavoratori assunti con OSC (salario minimo OSC) sono quelli previsti nella tabella seguente:

categorie	1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023
	nuovi minimi	nuovi minimi	incrementi
9^	2.203,00	2.233,00	2.266,00
8^	1.981,00	2.009,00	2.039,00
7^	1.821,00	1.847,00	1.874,00
6^	1.697,00	1.721,00	1.747,00
5^	1.583,00	1.605,00	1.629,00
4^	1.478,00	1.498,00	1.520,00
3^	1.416,00	1.436,00	1.457,00
2^	1.352,00	1.371,00	1.391,00
1^	1.352,00	Categoria eliminata	

10. Il lavoratore, in caso di mancata conferma al termine dell'OSC, matura il diritto a percepire un elemento retributivo di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto dall'art. 36 del presente CCNL, a parità di livello, e quello applicato nel corso del rapporto. Tale elemento retributivo, da assoggettare agli oneri sociali corrispondenti, sarà corrisposto unitamente alle spettanze correnti dell'ultimo mese di servizio.

Modalità di approvazione dell'OSC

11. L'applicazione dei minimi di cui al precedente punto 9 è subordinata all'approvazione della richiesta, entro sette giorni dalla sua presentazione da parte del datore di lavoro, della Commissione di validazione costituita da Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM nazionali. In caso di mancata ricezione della risposta entro i sette giorni successivi alla richiesta, questa si intenderà approvata. In caso di esplicita risposta negativa della Commissione, il contratto deve considerarsi a tempo determinato, per la durata prefissata e alle normali condizioni di legge e del presente CCNL. La Commissione opera attraverso un sistema di validazione informatizzato.

Richiesta e validazione dell'OSC

12. Il datore di lavoro deve presentare la richiesta corredandola, obbligatoriamente, con la seguente documentazione:

- documento di identità e codice fiscale/partita IVA del datore di lavoro e del lavoratore;
- dichiarazione autocertificata (ai sensi della vigente normativa - art. 46, D.P.R. n. 445/2000) dal datore di lavoro, in relazione alla causale ricorrente, relativa a:
 - data di inizio attività, per le imprese in fase di avvio;
 - attestazione dell'avvenuto incremento occupazionale, per le imprese che assumono ai sensi del punto 8, lett. e);
 - natura e anno di realizzazione degli investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, attrezzature e beni strumentali di impresa nuovi di fabbrica a uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro;
 - attestazione comprovante il rispetto di quanto previsto dall'art. 81 bis ("Contributo per rappresentanza contrattuale imprenditoriale") e dall'art. 84 ("Distribuzione del contratto"), del presente CCNL.

Monitoraggio e banca dati

13. Per le attività di monitoraggio e controllo, e a parziale copertura delle spese per il sistema di validazione dell'OSC, è stabilito un contributo obbligatorio, a carico del datore di lavoro, pari a € 80,00 per ogni lavoratore assunto con tale contratto.

14. I dati provenienti dalla costituzione, eventuale interruzione, conferma e formazione dei rapporti di lavoro con OSC, sono conservati in apposita banca dati, a disposizione di Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM, organizzata allo scopo di monitorare continuamente l'evoluzione dell'istituto e disporre eventuali correttivi.

15. Le Organizzazioni territoriali di Confimi Impresa Meccanica, FIM e UILM potranno usufruire dei dati raccolti per favorire percorsi di ricollocazione per i lavoratori interessati.

Formazione

16. I lavoratori assunti con OSC saranno formati in modo adeguato in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 60, lettera b) del presente CCNL. I lavoratori assunti con OSC saranno coinvolti in percorsi di addestramento.

Welfare

17. Al lavoratore assunto con contratto OSC si applicano, per la durata del rapporto di lavoro, le norme sulla sanità integrativa e sulla previdenza complementare previste dall'articolo 46 del presente CCNL.

Staffetta generazionale

18. Per il lavoratore prossimo alla pensione che abbia aderito volontariamente sottoscrivendo un apposito accordo, con assistenza sindacale, ad affiancare un lavoratore assunto con specifico contratto OSC per staffetta generazionale, potrà essere concordata l'eventuale, volontaria:

- 1) uscita anticipata dal lavoro;
- 2) trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, per la durata del contratto OSC per staffetta generazionale.

In tal caso su esclusiva volontarietà delle parti, potrà essere accompagnata da un accordo con assistenza delle organizzazioni firmatarie del presente CCNL. Tale accordo dovrà prevedere una copertura economica e contributiva che dia tutte le garanzie per evitare perdite di reddito e contributive del lavoratore rispetto al contratto a tempo pieno.



**CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO:
EVENTO IN STREAMING ORGANIZZATO DA UNIONCAMERE EMILIA-ROMAGNA GIOVEDÌ
9 DICEMBRE 2021, ALLE 14:30:
PROGRAMMA E MODULO DI ISCRIZIONE**

Alle 14:30 di giovedì 9 dicembre 2021, un evento in streaming organizzato da UNIONCAMERE EMILIA-ROMAGNA tratterà l'apprendistato di primo livello: le imprese interessate a parteciparvi possono iscriversi compilando il modulo al link presente in calce all'accluso programma.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, detto anche apprendistato di primo livello, è disciplinato dall'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 23/2018 e CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14/2015).

Il dettato normativo riconduce a questa fattispecie contrattuale i percorsi di: istruzione e formazione per la qualifica e il diploma professionale; istruzione secondaria superiore; specializzazione tecnica superiore.

Le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello sono possibili in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici, per i giovani che hanno compiuto il quindicesimo anno di età e fino al compimento del venticinquesimo.

Per i **giovani ancora soggetti all'obbligo scolastico**, il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto.

I "quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con contratto di apprendistato del primo tipo, [...], possano effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali" (art. 18, comma 1, legge n. 977/1967" - ministero del Lavoro e delle politiche sociali, risposta all'interpello n. 11/2016).

La **durata** del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a tre anni ovvero a quattro nel caso di diploma professionale quadriennale (art. 43, comma 2, del d.lgs n. 81/2015).

L'art. 43, comma 5, del d.lgs. 81/2015 prevede alcune eccezioni alla durata del contratto: - per gli studenti a partire dal secondo anno di scuola secondaria superiore è possibile stipulare contratti di durata non superiore a quattro anni "per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore"; - per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo di cui all' art. 6, comma 5, del d.P.R. 15/3/2010 n. 87, è prevista la possibilità di stipulare contratti di apprendistato di durata non superiore a due anni.

L'art. 43, comma 8, del d.lgs. 81/2015 prevede specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato e dispone che, nelle Regioni e nelle Province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono regolare, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le modalità di svolgimento del contratto, prevedendo anche il ricorso alla forma a tempo determinato.

L'art. 43, comma 4, del d.lgs. 81/2015 disciplina altresì i casi in cui è possibile la proroga di un anno del contratto: - per gli assunti che abbiano conseguito la qualifica triennale o il diploma quadriennale al fine di acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo; - per gli assunti che non abbiano positivamente conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma statale di maturità professionale dopo l'anno integrativo.

La retribuzione dell'apprendista è articolata come di seguito specificato: - nessun obbligo retributivo per le ore di formazione presso l'ente formativo (art. 43, comma 7, d.lgs. 81/2015); - 10% del valore della retribuzione che gli sarebbe dovuta per le ore di formazione presso il datore di lavoro, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (art. 43, comma 7, d.lgs. 81/2015); - misura della retribuzione basata sul sistema del sotto-inquadramento o della percentualizzazione per le ore di effettivo lavoro (art. 42, comma 5, lettera b, d.lgs. 81/2015).

Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo (art. 42, comma 3, prima parte, d.lgs. 81/2015).

Per gli apprendisti di primo livello, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi (art. 42, comma 3, seconda parte, d.lgs. 81/2015).

L'art. 42, comma 4, del d.lgs. 81/2015 prevede la possibilità per le parti di recedere liberamente dal contratto ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile "al termine del periodo di apprendistato", ferma restando, durante il periodo di preavviso, l'applicazione della disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato recesso, il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Infine, si evidenzia che:

- l'art. 43, comma 9, del d.lgs. 81/2015 regola la trasformazione dal contratto di apprendistato di primo livello a quello di secondo livello o "professionalizzante" (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 23/2018). La trasformazione è possibile successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma di istruzione professionale o del diploma di scuola secondaria superiore ed è finalizzata al conseguimento della "qualificazione professionale ai fini contrattuali". La norma in esame stabilisce, inoltre, che la durata massima dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva. Restano in ogni caso fermi i limiti massimi di durata previsti dal decreto legislativo n. 81/2015 per ciascuna tipologia di apprendistato;

- in merito agli sgravi contributivi per le assunzioni degli apprendisti di primo livello, si rinvia a quanto diramato dall'INPS con la circolare: a) 14/11/2018 n. 108, riportata su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 23/2018; b) 18/6/2021 n. 87, scaricabile al link http://www.confimiromagna.it/wp-content/uploads/2021/12/Circolare_numero_87_del_18-06-2021.pdf, relativamente a quelli spettanti ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, a seguito di quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge 27/12/2019 n. 160 e dall'art. 15-bis del d.l. 28/10/2020 n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18/12/2020 n. 176.



UNIONCAMERE
EMILIA-ROMAGNA



APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO:

UNA PROMESSA MANCATA?

Giovedì 9 dicembre 2021, ore 14.30

Evento in streaming sul canale You Tube di Unioncamere Emilia – Romagna

<https://www.youtube.com/user/unioncamereER>

ore 14.30

Introduzione e saluti

Stefano Bellei – *Segretario Generale Unioncamere Emilia – Romagna*

Ore 14.40

Le azioni per la promozione e diffusione dell'apprendistato di primo livello in Emilia - Romagna

Francesca Bergamini - *Dirigente Servizio programmazione delle politiche dell'istruzione, della formazione, del lavoro e della conoscenza - Regione Emilia – Romagna*

Giovanni Desco - *Dirigente Ufficio IV Ufficio Scolastico Regionale dell'Emilia – Romagna*

Ore 15

Punti di vista: un'indagine sull'apprendistato di primo livello in Toscana

Silvia Duranti - *IRPET - Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana*

Ore 15.20

Punti di vista: i formatori

Carlotta Bianchi - *Responsabile dell'Area leFP e Progetti Inclusione della Fondazione Aldini Valeriani di Bologna*

Esperienza di un Istituto Superiore



UNIONCAMERE
EMILIA-ROMAGNA



Ore 16

Punti di vista: le imprese

Paolo Longobardi - *Segretario Regionale CIDA Emilia – Romagna*

Ore 16.15

Punti di vista: le agenzie per il lavoro

Elisa Braghiroli – IFOA, Responsabile Linea giovani e IFTS

Ore 16.30

Conclusioni

Emmanuele Massagli, Presidente ADAPT

PER ISCRIZIONI COMPILARE IL MODULO AL LINK:

<https://forms.gle/QWKyrbY4yEcRo2Tx8>

**DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE DISABILI
NUOVI IMPORTI, DA GENNAIO 2022: 1) DEL “CONTRIBUTO ESONERATIVO”; 2) DELLE
SANZIONI AMMINISTRATIVE PER IL MANCATO INVIO DEL “PROSPETTO INFORMATIVO”**

La legge 12/3/1999 n. 68, recante “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2021), prevede, tra l’altro, che:

- 1) «I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all’articolo 1 (ossia persone disabili, N.d.R.) 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» (art. 3, comma 1);
- 2) «I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l’intera percentuale dei disabili, possono, a domanda (**), essere parzialmente esonerati dall’obbligo dell’assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l’occupazione dei disabili (...) un **contributo esonerativo** per ciascuna unità non assunta, nella misura di lire 25.000 **per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.**» (art. 5, comma 3). In particolare, ai fini della concessione dell’esonero parziale, deve essere riscontrata **almeno una** delle seguenti condizioni:
 - **faticosità** della prestazione lavorativa: presenza di attività richiedenti deambulazione e/o stazione eretta prolungata e costante, movimentazione manuale di carichi ripetuta e/o continua nell’arco del periodo lavorativo giornaliero, elevata manualità, presenza di situazioni ad alto contenuto di stress e tensioni mentali, ecc.;
 - **pericolosità** connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l’attività stessa: presenza di agenti chimici e/o fisici, processo produttivo complesso, impianti tecnologici, macchine e attrezzature, sostanze e materie prime a rischio, condizioni di esecuzione complessa, movimentazione meccanica, ecc.;
 - **particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa:** presenza di lavoro esterno e/o articolato su turni, personale viaggiante, particolare specializzazione del personale, ecc.

Ai fini della concessione dell’esonero parziale, inoltre, **non devono sussistere mansioni compatibili** con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto.

Poiché l’esonero è parziale, **non può essere concesso ai datori di lavoro** tenuti a occupare una sola persona disabile e, quindi, a quelli **che impiegano da 15 a 35 dipendenti computabili:** diversamente, si tradurrebbe nell’esenzione totale dagli obblighi previsti dall’art. 3, comma 1, della legge n. 68/1999;

- 3) I datori di lavoro pubblici e privati **soggetti alle disposizioni in essa contenute sono tenuti a «inviare** (entro il 31 gennaio di ogni anno, N.d.R.) **in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo** dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all’articolo 3,

nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto ad inviare il prospetto. (...)» (art. 9, comma 6).

Con due distinti decreti pubblicati il 30 novembre scorso nel proprio sito web, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha fissato, con decorrenza **dall'1 gennaio 2022**:

- a) in **€ 39,21**, l'importo del contributo esonerativo di cui all'art. 5, comma 3, della legge n. 68/1999 (D.M. 30/9/2021 n. 193);
- b) in **€ 702,43**, la sanzione amministrativa per il mancato invio (entro il 31 gennaio di ciascun anno) del prospetto informativo di cui all'art. 9, comma 6, della legge n. 68/1999, e in **€ 34,02** quella per ogni giorno di ulteriore ritardo (D.M. 30/9/2021 n. 194).

(*) Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, **non sono computabili tra i dipendenti**:

- i lavoratori assunti ai sensi della legge n. 68/1999;
- i lavoratori assunti con contratto a tempo **determinato di durata non superiore a sei mesi**;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti;
- **i lavoratori assunti con contratti di apprendistato** (fino al momento della cessazione del rapporto formativo), di inserimento/reinserimento, con contratto di lavoro a domicilio e con contratto di somministrazione presso l'impresa utilizzatrice.

Sono altresì esclusi dalla base di computo i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività.

Gli orfani e i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge n. 763/1981, in servizio alla data del 18 gennaio 2000, sono computabili con le modalità descritte su API INDUSTRIA NOTIZIE n. 8/2005.

I lavoratori assunti con contratto a tempo **indeterminato e parziale** vengono considerati per la quota di orario effettivamente svolto, computando le unità lavorative con riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Nel computo, le frazioni percentuali superiori allo 0,50 sono considerate unità; non si considerano, pertanto, le frazioni uguali o inferiori allo 0,50. **I datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti che assumono un disabile con contratto a tempo parziale, possono invece computarlo come unità a prescindere dall'orario di lavoro svolto, a condizione che il lavoratore abbia un'invalidità superiore al 50%** (art. 3, comma 5, del d.P.R. n. 333/2000).

(**) La domanda deve essere presentata all'Agenzia Regionale per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna, Ufficio per il Collocamento Mirato, Ambito territoriale di Ravenna, mediante l'apposito modulo disponibile al link http://www.confimromagna.it/wp-content/uploads/2021/12/ESONERO-modello-richiesta_2020.pdf.

Le linee guida per la gestione dell'esonero parziale sono invece consultabili tramite il seguente collegamento: <https://www.agenzia lavoro.emr.it/ravenna/approfondimenti/documentazione/modulistica/moduli-per-le-imprese-collocamento-mirato/linee-guida-per-la-gestione-uniforme-dellesonero-parziale.pdf/view>

**LIBERALITÀ EROGATE IN NATURA
ESCLUSIONE DAL REDDITO DI LAVORO (FINO A € 516,46, NEL 2021)
E FAC-SIMILE DI COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI**

Con l'avvicinarsi della festività di Natale e della fine del 2021 si ritiene utile e opportuno rammentare quanto segue.

L'art. 51 (sotto riportato), comma 3, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, approvato con D.P.R. n. 917/1986, esclude dalla formazione del reddito di lavoro il valore ^(*) dei beni ceduti e dei servizi prestati al dipendente se complessivamente di importo non superiore, nel periodo d'imposta (1 gennaio-31 dicembre), a € 258,23; qualora tale valore fosse infatti maggiore, sarebbe interamente soggetto a imposte e contributi.

Peraltro, come già nel 2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 38/2020), anche per il periodo d'imposta 2021 l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati che non concorre alla formazione del reddito è stato elevato a € 516,46 (art. 6-quinquies del d.l. 22/3/2021 n. 41, inserito, dal 22 maggio scorso, dalla legge di conversione 21/5/2021 n. 69 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021).

Al raggiungimento del massimale annuo di esenzione – giova segnalarlo – concorre anche il valore dei:

- **“benefits”**, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la concessione di: veicoli in uso promiscuo; fabbricati in locazione, uso o comodato; prestiti;
- beni e servizi in natura messi a disposizione a titolo di **“welfare aziendale”** previsti dai contratti collettivi di lavoro (nazionali, territoriali, aziendali), incluso pertanto quello di cui all'art. 46 del CCNL Confimi Impresa Meccanica 7 giugno 2021, pari a € 150 per il 2021.

L'esclusione dal reddito della liberalità erogata “sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi” opera anche se viene attribuita a un solo dipendente; non è più richiesto che venga concessa in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti (circolare 59/E del 22 ottobre 2008 - API INDUSTRIA NOTIZIE n. 27/2008).

Qui sotto sono riportati due fac-simile che i datori di lavoro potranno utilizzare per informare, rispettivamente, tutti i dipendenti (fac-simile 1) o solo uno/alcuni di essi (fac-simile 2) della liberalità di cui si tratta.

(*) “Per valore (...) si intende il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso. Per i beni e i servizi soggetti a disciplina dei prezzi si fa riferimento ai provvedimenti in vigore” (art. 9, comma 3, del D.P.R. n. 917/1986).

Fac-simile 1**COMUNICAZIONE**

La scrivente società è lieta di informare che, entro il prossimo ____ (*per es. 17*) dicembre, a ogni dipendente in servizio dal ____ al ____ (*per es. dall'1 gennaio 2021 al 17 dicembre 2021*) **OVVERO in servizio alla data del ____** (*per es. 17*) **dicembre 2021**, verranno ceduti e consegnati dei buoni ____ (per es. BUONI SPESA ALIMENTARE, CARBURANTE), utilizzabili presso ____, per un valore complessivo pari a € ____ netti.

In base alle vigenti disposizioni di legge, l'intero importo di tali buoni è escluso dalla formazione del reddito di lavoro e, di conseguenza, non aumenterà la base imponibile IRPEF.

società _____

Fac-simile 2

Luogo e data

Gent.ma Sig.ra/Gent.mo Sig. _____

Raccomandata a mano

OGGETTO: COMUNICAZIONE AZIENDALE.

Gent.ma Sig.ra/Gent.mo Sig. _____,

siamo lieti di informarla che, entro il prossimo ____ (*per es. 17*) dicembre, le verranno ceduti e consegnati dei buoni ____ (*per es. BUONI SPESA ALIMENTARE, CARBURANTE*), utilizzabili presso ____, per un valore complessivo pari a € ____ netti.

In base alle vigenti disposizioni di legge, l'intero importo di tali buoni è escluso dalla formazione del reddito di lavoro e, di conseguenza, non aumenterà la base imponibile IRPEF.

Distinti saluti.

società _____

Per ricevuta Sig.ra/Sig. _____

Art. 51 del D.P.R. n. 917/1986
Determinazione del reddito di lavoro dipendente

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da 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.

2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);

b) *LETTERA SOPPRESSA DAL D.L. 27 MAGGIO 2008, N. 93, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 24 LUGLIO 2008, N. 126;*

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29;

d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

d-bis) le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;

e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47;

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;

f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;

g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

g-bis) *LETTERA ABROGATA DAL D.L. 25 GIUGNO 2008, N. 112, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 6 AGOSTO 2008, N. 133;*

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestati dal datore di lavoro;

i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta.

i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

2-bis. Le disposizioni di cui alle lettere g) e g-bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;

b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;

c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al

momento dell'assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia.

3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. **Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.**

3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

4. Ai fini dell'applicazione del comma 3:

a) per gli **autoveicoli** indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO₂), **concessi in uso promiscuo** con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume il 25 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente. La predetta percentuale è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021));

b) in caso di **concessione di prestiti** si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;

c) per i **fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato**, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del

fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.

c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.

4-bis. *COMMA ABROGATO DALLA L. 28 DICEMBRE 2015, N. 208.*

5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 al giorno, elevate a lire 150.000 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito.

6. Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all'articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione.

7. Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le

spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 12, e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.

8. Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la corresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate concorre a formare il reddito la sola indennità base nella misura del 50 per cento nonché il 50 per cento delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di due volte l'indennità base. Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5.

8-bis. In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.

9. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto.

**INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE NASPI E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A
SEGUITO DI ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE DURANTE IL PERIODO DI VIGENZA DELLE
PRECLUSIONI E DELLE SOSPENSIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E
INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO
PRECISAZIONI INPS**

L'art. 14, comma 3, del d.l. 14/8/2020, n. 104 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37(2020) -convertito, con modificazioni, dalla legge 13/10/2020 n. 126 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 43/2020) - ha disposto che le preclusioni e le sospensioni in materia di licenziamenti collettivi e di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di cui ai precedenti commi 1 e 2 (per brevità, divieto di licenziamento), non trovano applicazione nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale - stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - avente a oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, operando quindi di fatto una risoluzione consensuale. Ai sensi della richiamata disposizione i lavoratori che aderiscono alla suddetta tipologia di accordo collettivo aziendale, ove ricorrano gli altri presupposti di legge, possono comunque accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 41/2020).

La richiamata disposizione di cui al citato art. 14 del d.l. n. 104/2020 ha, pertanto, introdotto - limitatamente al periodo di vigenza del divieto di licenziamento - un'ulteriore ipotesi di accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI che si caratterizza per la presenza di un accordo collettivo aziendale tra le parti per porre fine al rapporto di lavoro tra le stesse intercorso.

Su tale specifica tematica l'INPS ha fornito indicazioni con il messaggio 26/11/2020 n. 4464 nel quale è stato precisato che l'accesso alla prestazione NASpI per i lavoratori che aderiscono agli accordi collettivi aziendali in argomento è ammessa fino al termine della vigenza delle disposizioni che impongono il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 49/2020).

La previsione di cui al richiamato art. 14 del d.l. n. 104/2020 - in ragione del permanere dello stato di crisi connesso all'emergenza epidemiologica da Covid-19 - è stata prorogata dai successivi decreti-legge emergenziali. In particolare, l'art. 8, comma 9, del d.l. 22/3/2021 n. 41 - convertito, con modificazioni, dalla legge 21/5/2021 n. 69 (di seguito, anche decreto Sostegni) - ha disposto fino alla data del 30 giugno 2021 la proroga del divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo e la possibilità per i datori di lavoro di ricorrere alla risoluzione dei rapporti di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13 e n. 21 del 2021).

Tuttavia, la medesima disposizione di cui al richiamato art. 8 del decreto Sostegni ha previsto per determinati datori di lavoro individuati dai commi 2 e 8 la proroga del divieto di potere ricorrere ai licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo; il comma 11 dello stesso articolo ha introdotto alcune deroghe a tale divieto, con la conseguenza che per gli stessi datori di lavoro di cui ai commi 2 e 8 è stata mantenuta la possibilità di procedere alla risoluzione di rapporti di lavoro a seguito della stipula di accordi collettivi aziendali da parte delle

organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono agli stessi, fino al 31 ottobre 2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13/2021). Ulteriori deroghe in tal senso sono state successivamente previste dal d.l. 25/5/2021 n. 73 - convertito, con modificazioni, dalla legge 23/7/2021 n. 106 (di seguito, anche decreto Sostegni-bis) - dal d.l. 20/7/2021 n. 103 - convertito, con modificazioni, dalla legge 16/9/2021 n. 125 - e dal d.l. 21/10/2021 n. 146 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 26, n. 31 e n. 38 del 2021).

Alla luce di quanto precede, con la circolare 1/12/2021 n. 180, l'INPS ha precisato quanto sotto riportato.

La proroga del divieto di procedere a licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, oltre la data del 30 giugno 2021, è al momento legislativamente prevista per le seguenti casistiche e fino alla data per ciascuna riportata:

- **fino alla data del 31 ottobre 2021** per i datori di lavoro privati che, avendo presentato domanda, sono autorizzati ai sensi dell'art. 8, comma 2, del decreto Sostegni, per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga, nonché le aziende che, avendo presentato domanda, sono autorizzate al trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA) ai sensi dell'art. 8, comma 8, del decreto Sostegni;
- **al massimo fino alla data del 31 dicembre 2021:**
 - per i datori di lavoro privati che avendo presentato domanda, sono autorizzati ai sensi dell'art. 11, commi 1 e 6, del d.l. n. 146 del 2021, ai trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga (cfr. l'art. 11, commi 7 e 8, del d.l. n. 146 del 2021);
 - per i datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche ATECO2007, con i codici 13, 14 e 15, che, avendo presentato domanda, sono autorizzati al trattamento CIGO COVID ai sensi dell'art. 50-bis, comma 2, del decreto Sostegni-bis e dell'art. 11, comma 2, del d.l. n. 146 del 2021 (cfr. l'art. 50-bis, commi 4 e 5, del decreto Sostegni-bis e l'art. 11, commi 7 e 8, del d.l. n. 146 del 2021);
 - per le imprese con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale che, avendo presentato domanda, sono autorizzate al trattamento ordinario di integrazione salariale COVID per una durata massima di ulteriori 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021 (cfr. l'art. 3, commi 2 e 3, del d.l. n. 103 del 2021);
 - per i datori di lavoro privati di cui all'art. 8, comma 1, del d.l. n. 41 del 2021 che, a decorrere dalla data dell'1 luglio 2021, sono autorizzati - previa domanda - ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria o straordinaria ai sensi del d.lgs. 14/9/2015 n. 148, beneficiando dell'esonero dal pagamento del contributo addizionale di cui all'art. 5 del medesimo decreto legislativo (cfr. l'art. 40, commi 3 e 4, del decreto Sostegni-bis);

- per i datori di lavoro che, avendo presentato domanda – ai sensi dell’art. 40-bis, comma 1, del d.l. n. 73 del 2021 – sono autorizzati al trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga agli articoli 4, 5, 12 e 22 del d.lgs. n. 148/2015 per un massimo di 13 settimane dall’1 luglio 2021 al 31 dicembre 2021 (cfr. l’art. 40-bis, comma 2, del decreto Sostegni-bis);
- per i datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo che beneficiano dell’esonero di cui all’art. 43 del decreto Sostegni-bis (cfr. l’art. 43, comma 2, del decreto Sostegni-bis).

In ragione delle disposizioni normative sopra richiamate, per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro per i quali il divieto di licenziamento non è stato prorogato oltre la data del 30 giugno 2021, l’accesso alla NASpl per risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di adesione ad accordi collettivi aziendali è ammesso esclusivamente nelle ipotesi in cui l’adesione del lavoratore all’accordo collettivo sia intervenuta entro e non oltre il termine 30 giugno 2021, data entro la quale la risoluzione del rapporto di lavoro deve aver prodotto i suoi effetti.

Pertanto, per i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a seguito di adesione a un accordo collettivo aziendale, con decorrenza successiva al 30 giugno 2021, la possibilità di accedere alla prestazione NASpl è ammessa esclusivamente se detta cessazione è intervenuta con un datore di lavoro per il quale è ancora vigente, nei termini come sopra specificati, il divieto di licenziamento.

Per le ipotesi in cui trova ancora applicazione la possibilità di accedere alla prestazione NASpl a seguito di cessazione del rapporto di lavoro con accordo collettivo aziendale avente a oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, valgono le indicazioni già fornite con la circolare n. 111 del 2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 41/2020) e con i messaggi n. 4464 del 2020, n. 528 e n. 689 del 2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 49/2020, n. 6 e n. 8 del 2021).

Allo scadere del periodo di vigenza del divieto di licenziamento nei termini di cui sopra, l’accesso alla prestazione NASpl è ammesso secondo le ipotesi ordinarie richiamate qui sotto.

Nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta con decorrenza successiva al 30 giugno 2021 e con un datore di lavoro per il quale il divieto di licenziamento è venuto meno dalla data dell’1 luglio 2021, l’accesso alla prestazione NASpl è ammessa secondo le ipotesi ordinarie di cessazione del rapporto di lavoro che di seguito si riepilogano:

- licenziamento;
- scadenza del contratto a tempo determinato;
- dimissioni per giusta causa (cfr., a titolo esemplificativo, la circolare n. 94 del 2015 – CONFIMI RAVENNA NEWS n. 10/2015);
- dimissioni durante il periodo tutelato di maternità ai sensi dell’art. 55 del d.lgs. n. 151/2001;
- risoluzione consensuale intervenuta nell’ambito della procedura di conciliazione di cui all’art. 7 della legge n. 604/1966, come modificato dall’art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012;

- licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 23/2015;
- risoluzione consensuale in seguito al rifiuto da parte del lavoratore al proprio trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore ovvero mediamente raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici.