



# Newsletter

**Ufficio  
Relazioni industriali  
e  
Previdenza**

**n. 7 - 2021**

**Verona, 27 luglio 2021**

VERONA

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

[www.apiverona.it](http://www.apiverona.it) e-mail: [info@apiverona.net](mailto:info@apiverona.net)



## SOMMARIO

---

### CIRCOLARI

---

NOVITÀ PER IL CONTRATTO A TERMINE - CONVERSIONE D.L. SOSTEGNI-BIS	3
NUOVE MISURE EMERGENZIALI EX D.L. 105/2021	3
TRATTAMENTI CIG E ASSEGNO ORDINARIO CON CAUSALE COVID-19 - MODIFICHE	6
LAVORATORI FRAGILI	9
INTEGRAZIONE SALARIALE COVID PER IMPRESE DI RILEVANTE INTERESSE STRATEGICO NAZIONALE	10
RIATTIVAZIONE PROCEDURE EX ARTICOLO 7, L. 604/1966	11
FRUIZIONE IN MODALITÀ ORARIA DEL CONGEDO 2021 PER GENITORI	13

### FLASH NEWS

---

D.L. SOSTEGNI-BIS: CONVERTITO IN LEGGE	15
SMART WORKING SEMPLIFICATO: COMUNICAZIONE SOLO TRAMITE APPLICATIVO INFORMATICO	15
TASSO MEDIO DI TARIFFA PER PREVENZIONE: CONFERMATA LA RIDUZIONE PER IL 2021	15
AVVIO DEL PROCESSO DI DISMISSIONE DEL PIN INPS IN FAVORE DI SPID, CIE E CNS	16
ESONERO CONTRIBUTIVO 2021: TERMINI DIFFERITI A DATA DA DESTINARSI	16
UNIEMENS-CIG PAGAMENTO DIRETTO - AVVIO PROCEDURA SU TUTTA ITALIA	17

### APPROFONDIMENTO

---

CONTRATTO DI ESPANSIONE ACCESSIBILE A PIÙ AZIENDE	18
---	----

### NOVITÀ PER IL CONTRATTO A TERMINE - CONVERSIONE D.L. SOSTEGNI-BIS

In sede di conversione in L. 106/2021 (G.U. n. 176/2021, S.O. n. 25) del D.L. Sostegni-bis (D.L. 73/2021), che di fatto converte in legge anche le misure introdotte con il D.L. 99/2021, è stato aggiunto il nuovo articolo 41-bis in materia di contratti a tempo determinato.

In particolare, in primo luogo si modifica l'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015, aggiungendo tra le causali che possono legittimare l'apposizione di un termine a un contratto di lavoro, ove specificatamente prevista (per rapporti di durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi; contratto in deroga presso l'ITL; rinnovi a prescindere dalla durata del rapporto; proroghe al superamento dei 12 mesi di rapporto), le “specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51”.

Pertanto, si riconosce alla contrattazione collettiva, di qualunque livello, purché gli accordi siano sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la possibilità di definire specifiche causali di utilizzo del contratto a termine, ulteriori rispetto a quanto già previsto dall'articolo 19, comma 1.

Tuttavia, con il successivo comma 1.1, aggiunto all'articolo 19, D.Lgs. 81/2015, si stabilisce che “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 verificano 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”: dal combinato disposto delle 2 norme, pertanto, la possibilità di intervento da parte dei contratti collettivi in materia di causali sembrerebbe temporanea, fino al 30 settembre 2022, anche se risulta poco comprensibile perché modificare il D.Lgs. 81/2015 con una norma che avrà pochi mesi di vita.

\*\*\*

### NUOVE MISURE EMERGENZIALI EX D.L. 105/2021

È stato pubblicato in G.U. n. 175 del 23 luglio 2021 il D.L. 105/2021, in vigore dal 23 luglio, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche, che apporta modifiche ai D.L. 19/2020, 33/2020 e 52/2021.

**Lo stato di emergenza è ulteriormente prorogato fino al 31 dicembre 2021, conseguentemente è prevista la proroga al 31 dicembre dei termini correlati con lo stato di emergenza elencati nell'allegato A al decreto, tra i quali si segnalano:**

- disposizioni sul trattamento dei dati personali nel contesto emergenziale (articolo 17-bis, commi 1 e 6, D.L. 18/2020);
- misure urgenti per lo svolgimento degli esami di Stato di abilitazione all'esercizio delle professioni e dei tirocini professionalizzanti e curricolari (articolo 6, comma 4, D.L. 22/2020);
- sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da co-morbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità (articolo 83, D.L. 34/2020).

L'articolo 9, D.L. 105/2021, proroga le misure emergenziali in materia di disabilità come segue:

- a decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 31 ottobre 2021 (prima fino al 30 giugno 2021), i lavoratori fragili (lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, della L. 104/1992) svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto;
- per il periodo dal 1° al 23 luglio 2021 si applica, perciò, la disciplina di cui al punto precedente.

### ***Green pass***

Sarà possibile svolgere alcune attività solo se si è in possesso di:

- certificazioni verdi COVID-19 (green pass) comprovanti l'inoculamento almeno della prima dose vaccinale Sars-CoV-2 o la guarigione dall'infezione da Sars-CoV-2 (validità 6 mesi);
- effettuazione di un test molecolare o antigenico rapido con risultato negativo al virus Sars-CoV-2 (con validità 48 ore).

Questa documentazione sarà richiesta per poter svolgere o accedere alle seguenti attività o ambiti dal 6 agosto 2021:

- servizi per la ristorazione svolti da qualsiasi esercizio per consumo al tavolo al chiuso;
- spettacoli aperti al pubblico, eventi e competizioni sportivi;
- musei, altri istituti e luoghi della cultura e mostre;
- piscine, centri natatori, palestre, sport di squadra, centri benessere, anche all'interno di strutture ricettive, limitatamente alle attività al chiuso;
- sagre e fiere, convegni e congressi;
- centri termali, parchi tematici e di divertimento;
- centri culturali, centri sociali e ricreativi, limitatamente alle attività al chiuso e con esclusione dei centri educativi per l'infanzia, i centri estivi e le relative attività di ristorazione;
- attività di sale gioco, sale scommesse, sale bingo e casinò;
- concorsi pubblici.

### ***Zone a colori***

L'incidenza dei contagi resta in vigore, ma non sarà più il criterio guida per la scelta delle colorazioni (bianca, gialla, arancione, rossa) delle Regioni, sostituito dal tasso di occupazione dei posti letto in area medica e in terapia intensiva per pazienti affetti da COVID-19.

Le Regioni restano in zona bianca se l'incidenza settimanale dei contagi è inferiore a 50 casi ogni 100.000 abitanti per 3 settimane consecutive o si verificano, con un'incidenza superiore a 50 casi per 100.000 abitanti, un tasso di occupazione dei posti letto in area medica uguale o inferiore al 15% oppure un tasso di occupazione dei posti letto in terapia intensiva uguale o inferiore al 10%.

È necessario che si verifichino alcune condizioni perché una Regione passi alla colorazione gialla:

- l'incidenza settimanale dei contagi deve essere pari o superiore a 50 ogni 100.000 abitanti, a condizione che il tasso di occupazione dei posti letto in area medica sia superiore al 15% e il tasso di occupazione dei posti letto in terapia intensiva sia superiore al 10%;

- l'incidenza settimanale sia pari o superiore a 150 casi per 100.000 abitanti e il tasso di occupazione dei posti letto in area medica sia uguale o inferiore al 30% oppure il tasso di occupazione dei posti letto in terapia intensiva sia uguale o inferiore al 20%.

Per passare da giallo ad arancione è necessario che si verifichi un'incidenza settimanale dei contagi pari o superiore a 150 ogni 100.000 abitanti e aver contestualmente superato i limiti di occupazione dei posti letto di area medica e terapia intensiva prevista per la zona gialla.

Il passaggio da arancione a rosso avviene quando una Regione ha un'incidenza pari o superiore a 150 casi per 100.000 abitanti e il tasso di occupazione dei posti letto in area medica è superiore al 40% e il tasso di occupazione dei posti letto in terapia intensiva è superiore 30%.

### ***Misure per lo svolgimento degli spettacoli culturali***

In zona bianca e in zona gialla, gli spettacoli aperti al pubblico in sale teatrali, sale da concerto, sale cinematografiche, locali di intrattenimento e musica dal vivo e in altri locali o spazi anche all'aperto sono svolti esclusivamente con posti a sedere preassegnati e a condizione che sia assicurato il rispetto della distanza interpersonale di almeno un metro sia per gli spettatori che non siano abitualmente conviventi, sia per il personale, e l'accesso è consentito esclusivamente ai soggetti muniti di una delle certificazioni verdi COVID-19.

In zona bianca, la capienza consentita non può essere superiore al 50% di quella massima autorizzata all'aperto e al 25% al chiuso nel caso di eventi con un numero di spettatori superiore rispettivamente a 5.000 all'aperto e 2.500 al chiuso.

In zona gialla la capienza consentita non può essere superiore al 50% di quella massima autorizzata e il numero massimo di spettatori non può comunque essere superiore a 2.500 per gli spettacoli all'aperto e a 1.000 per gli spettacoli in luoghi chiusi, per ogni singola sala.

Le attività devono svolgersi nel rispetto di linee guida adottate.

### ***Misure per gli eventi sportivi***

Per la partecipazione del pubblico sia agli eventi e alle competizioni di livello agonistico riconosciuti di preminente interesse nazionale con provvedimento del CONI e del Comitato italiano paralimpico, riguardanti gli sport individuali e di squadra, organizzati dalle rispettive federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva ovvero da organismi sportivi internazionali sia agli eventi e le competizioni sportivi diversi da quelli citati si applicano le seguenti prescrizioni:

- in zona bianca, la capienza consentita non può essere superiore 50% di quella massima autorizzata all'aperto e al 25% al chiuso;
- in zona gialla la capienza consentita non può essere superiore al 25% di quella massima autorizzata e, comunque, il numero massimo di spettatori non può essere superiore a 2.500 per gli impianti all'aperto e a 1.000 per gli impianti al chiuso.

Le attività devono svolgersi nel rispetto delle linee guida adottate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per lo sport, sentita la Federazione medico sportiva italiana, sulla base di criteri definiti dal Comitato tecnico-scientifico.

### ***Sanzioni***

I titolari o i gestori dei servizi e delle attività autorizzati previa esibizione del green pass sono tenuti a verificare che l'accesso a questi servizi e attività avvenga nel rispetto delle prescrizioni.

In caso di violazione può essere elevata una sanzione pecuniaria da 400 a 1.000 euro sia a carico dell' esercente sia dell' utente. Qualora la violazione fosse ripetuta per 3 volte in 3 giorni diversi, l' esercizio potrebbe essere chiuso da 1 a 10 giorni.

### ***Fondo discoteche***

È istituito un Fondo per i ristori alle sale da ballo.

### ***Tamponi a prezzo ridotto***

Il Commissario straordinario definisce, d' intesa con il Ministro della salute, un accordo con le farmacie e con le altre strutture sanitarie al fine di assicurare fino al 30 settembre 2021 la somministrazione di test antigenici rapidi a prezzi contenuti, che tengano conto dei costi di acquisto.

\*\*\*

## **TRATTAMENTI CIG E ASSEGNO ORDINARIO CON CAUSALE COVID-19 - MODIFICHE**

La L. 69/2021, entrata in vigore il 22 maggio 2021, ha parzialmente innovato la disciplina in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, connessi all' emergenza epidemiologica da COVID-19. La stessa Legge di conversione ha, altresì, previsto un differimento dei termini decadenziali relativi ai trattamenti connessi all' emergenza epidemiologica da COVID-19 e ha assicurato la copertura dei relativi oneri finanziari.

Con la circolare n. 99/2021 l' Inps, sentito il parere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fornisce alcune indicazioni.

Modifiche alle disposizioni in materia di trattamenti di Cig (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario per la causale "COVID-19"

La l. 69/2021 consente ai datori di lavoro di richiedere i trattamenti previsti dal Decreto Sostegni in continuità con quelli precedentemente disciplinati dalla Legge di Bilancio 2021, purché questi ultimi siano stati integralmente fruiti.

La modifica legislativa non incide sulla titolarità dei datori di lavoro di accedere ai trattamenti di integrazione salariale previsti, ma assolve alla finalità di consentirne, a determinate condizioni, un utilizzo anticipato rispetto alla decorrenza generalmente fissata al 1° aprile 2021, al fine di garantire una continuità di reddito in favore dei lavoratori in caso di prosecuzione della sospensione o riduzione dell' attività aziendale.

La ratio della norma è, infatti, quella di consentire, ai datori di lavoro che hanno sospeso l' attività lavorativa senza soluzione di continuità a partire dal 1° gennaio 2021, di proseguire a utilizzare i trattamenti di integrazione salariale legati all' emergenza epidemiologica. Ne deriva che la novellata disposizione si applica esclusivamente ai datori di lavoro che, avendo già avuto integralmente autorizzate le 12 settimane introdotte dalla Legge di Bilancio, in assenza della novella legislativa, sarebbero rimasti privi di ammortizzatori sociali per alcune giornate.

In relazione a quanto precede, ferma restando la durata massima complessiva dei trattamenti, possono richiedere periodi di Cigo, Cigd e di assegno ordinario del Fis e dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26 e 40, D.Lgs. 148/2015, che - collocandosi antecedentemente al 1° aprile 2021 - si

pongono in regime di continuità con i precedenti, i datori di lavoro cui sia stato integralmente autorizzato il periodo di 12 settimane previsto dall'articolo 1, comma 300, Legge di Bilancio 2021.

L'Inps conferma che l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale previsti dall'articolo 8, commi 1 e 2, D.L. 41/2021 (13 settimane per la Cigo e 28 settimane per l'Aso e la Cigd), per periodi che decorrono dal 1° aprile 2021, prescinde, invece, dal ricorso e dalle modalità di utilizzo degli ammortizzatori sociali introdotti dalla L. 178/2020. I citati trattamenti, quindi, potranno continuare a essere richiesti da tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dal precedente ricorso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro previsti dalla normativa emergenziale, nel rispetto dei termini di presentazione delle domande di accesso previsti dalla medesima normativa.

Le tutele di cui trattasi si rivolgono ai lavoratori che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 23 marzo 2021.

### ***Modalità di richiesta delle integrazioni salariali (Cigo, Cigd e Aso)***

I datori di lavoro cui siano stati integralmente autorizzati i periodi (12 settimane) di cui alla Legge di Bilancio e che abbiano già trasmesso, sulla base delle precedenti istruzioni Inps, domanda di accesso alle prestazioni con causale "COVID 19 - DL 41/2021" per periodi decorrenti dal 29 marzo 2021, possono inviare una domanda integrativa di trattamenti di Cigo, Aso e Cigd, con la medesima causale, per periodi antecedenti alla predetta data e fino al 28 marzo 2021.

Le domande integrative devono riguardare lavoratori occupati presso la medesima unità produttiva oggetto dell'originaria istanza, anche se non presenti nella medesima domanda, purché risultanti in forza all'azienda alla data del 23 marzo 2021.

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

Le domande integrative dovranno essere trasmesse entro e non oltre il 7 agosto 2021.

La medesima scadenza troverà applicazione anche con riferimento alle prime istanze di accesso ai trattamenti di integrazione salariale (Cigo, Cigd e Aso) sopra menzionati, il cui periodo di sospensione/riduzione di attività decorra antecedentemente alla data 29 marzo 2021.

Viene, altresì, ricordato che i datori di lavoro che hanno erroneamente inviato domanda per trattamenti diversi da quelli cui avrebbero avuto diritto, o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono trasmettere l'istanza nelle modalità corrette entro 30 giorni dalla comunicazione dell'errore da parte dell'Amministrazione di riferimento, a pena di decadenza, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'Amministrazione competente.

### ***Indennità in favore dei lavoratori portuali***

La L. 69/2021 ha introdotto nuove misure di sostegno al reddito in favore dei lavoratori del settore marittimo.

In particolare, la norma prevede che, in via eccezionale e temporanea, ai lavoratori in esubero delle imprese che operano nei porti, ivi compresi i lavoratori in esubero delle imprese titolari di concessione, con sensibili riduzioni di traffico e passeggeri e laddove sussistano, al 22 maggio 2021, stati di crisi aziendale o cessazioni delle attività terminalistiche e delle imprese portuali, trovino applicazione le disposizioni di cui all'articolo 3, comma 2, L. 92/2012, per le giornate di mancato avviamento al lavoro. Conseguentemente, ai citati lavoratori, può essere corrisposta un'indennità per le giornate di mancato avviamento al lavoro.

L'indennità spetta per ogni giornata di mancato avviamento al lavoro, comprese quelle che coincidano, in base al programma, con le giornate festive per le quali il lavoratore sia risultato disponibile.

L'indennità è pari a 1/26 del trattamento massimo mensile di integrazione salariale straordinaria, comprensiva degli assegni per il nucleo familiare, ove spettanti, ed è riconosciuta per un numero di giornate pari alla differenza tra il numero massimo di 26 giornate mensili erogabili e il numero delle giornate effettivamente lavorate in ciascun mese, incrementato del numero delle giornate di ferie, malattia, infortunio, permesso e indisponibilità.

I periodi di percezione dell'indennità sono coperti da contribuzione figurativa.

L'indennità è erogata dall'Istituto previdenziale previa acquisizione degli elenchi recanti il numero, distinto per ciascuna impresa o agenzia, delle giornate di mancato avviamento al lavoro, predisposti dal Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili in base agli accertamenti effettuati in sede locale dalle competenti Autorità portuali o, laddove non istituite, dalle Autorità marittime.

\*\*\*



## LAVORATORI FRAGILI

Lo scorso 5 luglio l'INL, in relazione alle disposizioni normative emergenziali per i lavoratori in condizioni di rischio, aveva fatto il punto sulla situazione con la nota n. 10962/2021, da ritenersi ora superata a seguito dell'entrata in vigore, dal 23 luglio, del D.L. 105/2021, che ha **prorogato al 31 dicembre 2021 lo stato di emergenza e l'obbligo di sorveglianza sanitaria eccezionale e al 31 ottobre 2021 le disposizioni sui lavoratori fragili.**

Riportiamo comunque il contenuto della nota, utile ai fini del ragionamento ivi contenuto.

L'articolo 26, D.L. 18/2020, prevede che, fino al 30 giugno 2021, se la prestazione lavorativa non può essere resa in modalità agile, per i lavoratori dipendenti c.d. fragili (in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992), il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero e che tali periodi di assenza dal servizio non sono computabili ai fini del periodo di comparto, unitamente al divieto di monetizzare le ferie non fruita a causa di tali assenze dal servizio.

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

Non essendo, però, al momento dell'emissione della nota, intervenute ulteriori disposizioni normative in materia, secondo l'INL, ai suddetti lavoratori, dal 1° luglio 2021, doveva ritenersi applicabile l'ordinario trattamento giuridico relativo alle assenze dal servizio nonché l'ordinaria modalità organizzativa dell'attività lavorativa.

**A seguito dell'entrata in vigore del D.L. 105/2021, la disposizione del comma 2-bis è prorogata al 31 ottobre 2021 ed è applicabile anche al periodo tra il 1° luglio e il 23 luglio 2021.**

La nota evidenziava, altresì, la proroga:

- al 31 luglio 2021 dell'obbligo di sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio (in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità), ora spostata al 31 dicembre 2021;
- al 31 dicembre 2021 della possibilità di avviare lo smart working con modalità semplificate.

Per tali motivi, così come l'INL indicava opportuno per i propri dipendenti, sarebbe stato raccomandabile, in assenza delle proroghe del D.L. 105/2021, relativamente ai lavoratori fragili e prima del loro rientro in presenza, acquisire il parere del medico competente in ordine alle singole circostanze concrete (fattispecie di fragilità, relativo grado di rischio, stato vaccinale), al fine di valutare l'adozione di soluzioni idonee alla tutela della salute, quali l'osservanza di misure di sicurezza, eventualmente più restrittive.

## **INTEGRAZIONE SALARIALE COVID PER IMPRESE DI RILEVANTE INTERESSE STRATEGICO NAZIONALE**

Nella G.U. n. 172/2021 è stato pubblicato il D.L. 103/2021, in vigore dal 21 luglio 2021, recante misure urgenti per la tutela delle vie d'acqua di interesse culturale e per la salvaguardia di Venezia, nonché disposizioni urgenti per la tutela del lavoro.

Per quanto di maggior interesse, l'articolo 3 del provvedimento disciplina il trattamento di integrazione salariale in favore di imprese di rilevante interesse strategico nazionale (imprese con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a 1.000 che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1, D.L. 207/2012), le quali, in via eccezionale, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20, D.L. 18/2020, per una durata massima di ulteriori 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021.

I trattamenti sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 21,4 milioni di euro per l'anno 2021, che l'Inps provvede a monitorare, così da non prendere in considerazione ulteriori domande qualora emerga che sia stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa.

Per contro, i datori di lavoro che presenteranno domanda per tale integrazione salariale non potranno avviare le procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991, per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021, né avranno facoltà, indipendentemente dal numero dei dipendenti, di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, e restano, altresì, sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7, L. 604/1966.

Tali sospensioni e preclusioni non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112, cod.civ., o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. A detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento NASpI. Sono, altresì, esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Sono, inoltre, state apportate modifiche all'articolo 43-bis, D.L. 109/2018, avente ad oggetto l'esonero dal pagamento delle quote di accantonamento del Tfr e del contributo ex articolo 2, comma 31, L. 92/2012 (c.d. ticket licenziamento), per le società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, che ora varrà anche per il 2022, qualora le stesse abbiano usufruito del trattamento di integrazione salariale straordinaria negli anni 2019, 2020 e ora anche 2021.

\*\*\*

## **RIATTIVAZIONE PROCEDURE EX ARTICOLO 7, L. 604/1966**

Come noto il Legislatore, con diversi interventi normativi, ha voluto arginare, durante il periodo di emergenza epidemiologica, il ricorso ai licenziamenti collettivi e individuali per gmo, anche provvedendo a sospendere le procedure già avviate al momento dell'entrata in vigore delle disposizioni normative restrittive. Attualmente, la disciplina del c.d. divieto di licenziamento si ricava dalla lettura degli ultimi D.L. emanati (D.L. 41/2021, D.L. 73/2021 e D.L. 99/2021).

In estrema sintesi, a decorrere dal 1° luglio 2021, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, D.L. 41/2021, il divieto di licenziamento è venuto meno solo per le aziende che possono fruire della Cigo, individuate ex articolo 10, D.Lgs. 148/2015 (riferibile sostanzialmente a industria e manifatturiero).

In considerazione dell'articolato quadro normativo, l'INL, con la nota n. 5186/2021, ha fornito chiarimenti e indicazioni operative in merito alla riattivazione delle procedure di conciliazione per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, dopo aver acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro.

### ***Decreto Sostegni (D.L. 41/2021)***

L'articolo 8, comma 9, D.L. 41/2021, ha previsto, per le aziende individuate al comma 1 (ovvero aziende del settore industriale che hanno presentato “*domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27*”), il blocco dei licenziamenti collettivi ex articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991, e individuali per gmo, ex articolo 3, L. 604/1966, fino al 30 giugno 2021, nonché la sospensione delle procedure di cui all'articolo 7, L. 604/1966.

Il comma 10 del medesimo articolo, relativamente alle imprese di cui ai commi 2 e 8 (ovvero a quelle aventi diritto all'assegno ordinario e alla Cigd di cui agli articoli 19, 21, 22 e 22-*quater*, D.L. 18/2020, nonché a quelle destinatarie della Cisoa) ha precluso, fino al 31 ottobre 2021, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, inibendo, altresì, le procedure in corso di cui all'articolo 7, L. 604/1966.

### ***Decreto Sostegni-bis (D.L. 73/2021) e Decreto Lavoro e Imprese (D.L. 99/2021)***

Il medesimo termine del 31 ottobre 2021 è stato fissato per le imprese del settore del turismo, stabilimenti balneari e commercio; tuttavia, l'articolo 43, D.L. 73/2021, ha introdotto un'ulteriore eccezione in forza della quale, se tali aziende richiedono l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, fruibile entro il 31 dicembre 2021, risulta esteso il divieto di licenziamento sino a tale data.

Gli ulteriori interventi normativi di cui ai D.L. 73/2021 e 99/2021 hanno esteso, a determinate condizioni, il divieto di licenziamento oltre il 30 giugno 2021. In particolare:

- a) per le aziende del tessile identificate secondo la classificazione ATECO 2007, con i codici 13, 14 e 15 (confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e in pelliccia e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili), il divieto di licenziamento è esteso sino al 31 ottobre 2021 (articolo 4, comma 2, D.L. 99/2021), in virtù della possibilità di accedere a ulteriore periodo di cassa integrazione di 17 settimane dal 1° luglio al 31 dicembre. Il divieto opera a prescindere dall'effettiva fruizione degli strumenti di integrazione salariale;
- b) per le altre aziende rientranti nell'ambito di applicazione della Cigo, la possibilità di licenziare è inibita ai sensi degli articoli 40, commi 4 e 5, e 40-*bis*, commi 2 e 3, D.L. 73/2021, ai datori di lavoro

che abbiano presentato domanda di fruizione degli strumenti di integrazione salariale ai sensi degli articoli 40, comma 3, e 40-bis, comma 1, per tutta la durata del trattamento e fino al massimo al 31 dicembre 2021. La *ratio* delle norme in questione risiede, quindi, nel collegare il divieto di licenziamento alla domanda di integrazione salariale e, dunque, al periodo di trattamento autorizzato e non a quello effettivamente fruito.

L'articolo 40, comma 1, inoltre, ha previsto la possibilità di stipulare un contratto di solidarietà in deroga al quale il Legislatore non ha espressamente connesso la prosecuzione del divieto di licenziamento. Va, tuttavia, considerata la finalità difensiva propria del contratto di solidarietà, volto a evitare esuberi e licenziamenti del personale, che costituisce elemento essenziale degli accordi di cui all'articolo 21, comma 5, D.Lgs. 148/2015.

### ***Nuovo modulo di istanza di conciliazione***

È stato predisposto un modello di istanza specifico, già disponibile sulla pagina *web* dell'INL (<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/Modulistica/Pagine/Home-Modulistica.aspx>), al fine di acquisire le informazioni utili all'istruttoria delle procedure di conciliazione *ex* articolo 7, L. 604/1966, riguardanti il settore di attività dell'impresa istante e l'eventuale presentazione di domande di integrazione salariale.

Tale nuovo modulo 20/bis dovrebbe essere utilizzato anche per reiterare le istanze riguardanti le procedure di conciliazione *ex* articolo 7, L. 604/1966, in corso al momento dell'entrata in vigore del D.L. 18/2020, considerata la possibilità di accedere a misure di integrazione salariale che allungano il periodo di divieto.

### ***Procedura di conciliazione***

Gli Uffici convocheranno le riunioni di conciliazione nel rispetto dei termini di cui alla circolare n. 3/2013 del Ministero del lavoro.

In attesa della trattazione, gli Uffici verificheranno, previa consultazione delle banche dati disponibili, quanto dichiarato dagli istanti in merito alla fruizione degli strumenti di integrazione salariale. In caso di incongruenza delle dichiarazioni con le risultanze delle banche dati, il verbale di archiviazione della procedura darà atto dell'impossibilità di dare seguito al tentativo di conciliazione, attesa la sussistenza delle condizioni di estensione del periodo di divieto previste *ex lege*.

L'eventuale presentazione di domanda di cassa integrazione ai sensi degli articoli 40, comma 3, e 40-bis, comma 1, successivamente alla definizione delle procedure *ex* articolo 7, L. 604/1966, sarà valutata ai fini della programmazione delle attività di vigilanza connesse alla fruizione degli ammortizzatori sociali.

### ***Avviso comune***

L'INL ricorda, altresì, che le associazioni datoriali (Confindustria, Confapi e Alleanza cooperative) hanno condiviso con le OO.SS (Cgil, Cisl e Uil), al tavolo con il Governo, un avviso comune con il quale si raccomanda l'utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro e informa che di tale orientamento si terrà conto in sede di riunione anche ai fini del monitoraggio dell'andamento dell'intesa.

\*\*\*

## FRUIZIONE IN MODALITÀ ORARIA DEL CONGEDO 2021 PER GENITORI

Il congedo 2021 COVID per genitori di figli *under* 14 o di figli disabili di qualunque età può essere fruito in modalità oraria da entrambi i genitori nella stessa giornata, purché in ore differenti.

È questa una delle maggiori novità introdotte dalla Legge di conversione del D.L. 30/2021, come ha ricordato l'Inps con la circolare n. 96/2021. Come si ricorderà, il citato Decreto aveva previsto un congedo fruibile dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato indennizzato (c.d. congedo 2021 per genitori con figli affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto o con attività didattica in presenza sospesa) per la cura dei figli conviventi minori di anni 14, per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata dell'infezione da SARS CoV-2, alla durata della quarantena da contatto del figlio, ovunque avvenuto, nonché alla durata del periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza.

Tale congedo può essere fruito senza limiti di età per la cura dei figli con disabilità in situazione di gravità accertata, a prescindere dalla convivenza con gli stessi, per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata dell'infezione da SARS CoV-2, alla durata della quarantena da contatto del figlio, ovunque avvenuto, alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza, nonché alla durata della chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale.

Il congedo di cui trattasi può essere fruito nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e in alternativa all'altro genitore convivente con il figlio o anche non convivente in caso di figlio con disabilità grave.

In sede di conversione, la L. 61/2021 ha modificato l'impianto originario, precisando che il congedo 2021 per genitori è fruibile anche nei casi di sospensione dell'attività educativa in presenza, oltre che didattica, per figli conviventi o anche non conviventi in caso di figli con disabilità grave. Tale precisazione normativa conferma la possibilità di fruire del congedo di cui trattasi anche per i figli iscritti ad asili nido e a scuole dell'infanzia dove prevale lo svolgimento di attività educative.

Oltre a ciò, si introduce la possibilità di fruire del congedo 2021 per genitori anche in modalità oraria a decorrere dal 13 maggio 2021. Le domande possono avere a oggetto periodi di fruizione in modalità oraria del congedo in argomento antecedenti alla data di presentazione delle stesse, purché siano relative a periodi ricadenti all'interno dell'arco temporale che decorre dal 13 maggio 2021.

In attesa dei necessari aggiornamenti informatici, è possibile fruire del congedo 2021 per genitori in modalità oraria presentando la relativa richiesta al proprio datore di lavoro e regolarizzando successivamente la medesima, inoltrando l'apposita domanda telematica all'Inps, non appena questa sarà resa disponibile sul sito dell'Istituto.

Il congedo 2021 per genitori in modalità oraria può essere fruito da entrambi i genitori, purché la fruizione avvenga in maniera alternata. Ne consegue che la fruizione oraria del congedo di cui trattasi è incompatibile con la fruizione, nello stesso giorno, del congedo 2021 per genitori con modalità giornaliera da parte dell'altro genitore convivente con il minore. La contemporanea fruizione del congedo da parte dei 2 genitori, nello stesso arco temporale, è, invece, possibile nel caso in cui il congedo, giornaliero o orario, sia goduto per figli diversi, di cui uno con disabilità grave.

Sono, invece, compatibili 2 richieste di congedo in modalità oraria nello stesso giorno da parte dei 2 genitori, purché le ore di fruizione all'interno della stessa giornata non si sovrappongano. La

contemporanea fruizione da parte dei 2 genitori è, inoltre, possibile anche in caso di sovrapposizione delle ore nella stessa giornata, nel caso in cui il congedo sia goduto per figli diversi, di cui uno con disabilità grave.

Il congedo 2021 per genitori in modalità oraria:

- è incompatibile con la fruizione del congedo parentale giornaliero da parte dell'altro genitore convivente per lo stesso minore;
- è compatibile con la fruizione del congedo parentale a ore da parte dell'altro genitore convivente per lo stesso minore, purché le ore all'interno della stessa giornata non si sovrappongano;
- è compatibile con la fruizione nello stesso giorno, da parte del soggetto richiedente, del congedo parentale a ore;
- è compatibile con i riposi giornalieri della madre o del padre di cui agli articoli 39 e 40, D.Lgs. 151/2001, fruiti nella stessa giornata dal richiedente o dall'altro genitore convivente con il minore, purché le ore all'interno della stessa giornata non si sovrappongano;
- è compatibile con la fruizione da parte dell'altro genitore, anche per lo stesso figlio e nelle stesse giornate, dei permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, L. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33, D.Lgs. 151/2001, o del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001; ciò in quanto si tratta di benefici diretti a salvaguardare 2 situazioni diverse non contemporaneamente tutelabili tramite l'utilizzazione di un solo istituto.

\*\*\*

### **D.L. SOSTEGNI-BIS: CONVERTITO IN LEGGE**

È stata pubblicata sulla G.U. n. 176 del 24 luglio 2021, S.O. n. 25, la L. 106 del 23 luglio 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 73/2021, recante misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali, in vigore dal 25 luglio 2021.

Il provvedimento, che abroga i D.L. 89/2021 e 99/2021, facendone salvi gli effetti, al titolo I (articoli da 1 a 11-octies) reca misure a sostegno delle imprese, dell'economia e di abbattimento dei costi fissi e dispone un ulteriore contributo a fondo perduto per le partite Iva; al titolo II (articoli da 12 a 25-bis) reca misure per l'accesso al credito e la liquidità delle imprese e al titolo IV (articoli da 36 a 50-quater) reca misure in materia di lavoro e politiche sociali.

### **SMART WORKING SEMPLIFICATO: COMUNICAZIONE SOLO TRAMITE APPLICATIVO INFORMATICO**

E' stata prevista un'ulteriore proroga al 31 dicembre 2021 del termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smartworking di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77 (art. 11).

A tal proposito il Ministero del lavoro, con nota n. 2548 del 14 luglio 2021, ha ribadito che la trasmissione della comunicazione di smart working semplificato deve essere eseguita esclusivamente utilizzando l'applicativo informatico disponibile sul sito istituzionale, secondo le istruzioni tecnico-procedurali fornite. La nota precisa che non sono ammesse modalità di trasmissione equipollenti all'utilizzo della piattaforma informatica e che l'invio della comunicazione a mezzo Pec non assolve l'adempimento prescritto dalla normativa vigente.

Il Dicastero ricorda, infatti, che fino al 31 dicembre 2021 (articolo 11, D.L. 52/2021), le modalità di comunicazione del lavoro agile restano quelle previste dall'articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020, utilizzando la procedura semplificata già in uso (per la quale non è necessario allegare alcun accordo con il lavoratore), che prevede esclusivamente l'uso di modulistica e applicativo informatico resi disponibili dal Ministero del lavoro.

### **TASSO MEDIO DI TARIFFA PER PREVENZIONE: CONFERMATA LA RIDUZIONE PER IL 2021**

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto col Mef, ha pubblicato il D.I. 9 giugno 2021, che conferma, per il 2021, le percentuali di riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione, di cui all'articolo 23 delle modalità per l'applicazione delle nuove Tariffe dei premi delle gestioni "Industria, Artigianato, Terziario e Altre Attività", approvate con D.I. 27 febbraio 2019, nei confronti delle aziende che hanno effettuato interventi di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nel corso dell'anno 2019.

## **AVVIO DEL PROCESSO DI DISMISSIONE DEL PIN INPS IN FAVORE DI SPID, CIE E CNS**

L'Inps, con circolare n. 95 del 2 luglio 2021, ha comunicato il piano di progressiva transizione alle identità digitali Spid, Cie e Cns per l'autenticazione e l'accesso ai servizi web Inps.

L'accesso tramite Pin ai servizi on line con profili diversi da quello di cittadino non sarà più consentito a partire dal 1° settembre 2021. Pertanto, al fine di non interrompere gli adempimenti connessi alla propria attività lavorativa, gli utenti che operano in qualità di intermediario, azienda, associazione di categoria, Pubblica Amministrazione, professionista esercente l'attività di medico o di avvocato, etc., dovranno dotarsi di una credenziale Spid di livello non inferiore a 2 o della Cie (con relativo Pin) o di una Cns entro il mese di agosto 2021.

L'Istituto si riserva la possibilità di inibire progressivamente l'accesso attraverso il proprio Pin agli utenti che risultano già dotati di una delle credenziali sopra citate (Spid, Cie e Cns).

## **ESONERO CONTRIBUTIVO 2021: TERMINI DIFFERITI A DATA DA DESTINARSI**

L'Inps, con messaggio n. 2418 del 25 giugno 2021, a integrazione del messaggio n. 2263/2021, ha comunicato che, per consentire che venga completato l'iter di attuazione delle normative relative all'esonero contributivo 2021 per i lavoratori autonomi e liberi professionisti iscritti alle Gestioni Inps e alle Casse previdenziali professionali autonome, che abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo lordo imponibile ai fini Irpef non superiore a 50.000 euro e abbiano subito un calo del fatturato o dei corrispettivi nell'anno 2020 non inferiore al 33% rispetto a quelli dell'anno 2019, sono differiti fino a nuova comunicazione i termini di pagamento già scaduti o di imminente scadenza:

- a) delle somme per il primo acconto dell'anno di imposta 2021 dovute dai soggetti iscritti alla Gestione separata e che producono reddito ai sensi dell'articolo 53, comma 1, Tuir;
- b) delle somme richieste con l'emissione 2021 per la prima rata per i contributi dovuti dai lavoratori autonomi in agricoltura con scadenza il 16 luglio 2021;
- c) dei contributi previdenziali dovuti per il mese di febbraio 2021 per i soggetti interessati dall'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di cui all'articolo 70, D.L. 73/2021. In particolare, per le aziende che effettuano i versamenti mensilmente, sono differiti i termini di versamento con scadenza 16 marzo 2021, riferita alla contribuzione del mese di febbraio 2021;
- d) dei contributi previdenziali dovuti per i mesi di novembre e dicembre 2020 e gennaio 2021 per i soggetti interessati dall'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di cui agli articoli 16 e 16-bis, D.L. 137/2020. In particolare, per le aziende che versano la contribuzione agricola unificata sono differiti i termini di versamento delle somme richieste con l'emissione relativa al quarto trimestre 2020, con scadenza 16 giugno 2021. Per i lavoratori autonomi in agricoltura sono differiti i termini di versamento delle somme richieste per la quarta rata con l'emissione 2020 con scadenza 16 gennaio 2021, già differita al 16 febbraio 2021 dall'articolo 10, comma 6, D.L. 183/2020; per le aziende che effettuano i versamenti mensilmente, sono differiti i termini di versamento con scadenza 16 dicembre 2020, 16 gennaio 2021 e 16 febbraio 2021 riferiti, rispettivamente, alla contribuzione del mese di novembre 2020, dicembre 2020 e gennaio 2021.



## **UNIEMENS-CIG PAGAMENTO DIRETTO - AVVIO PROCEDURA SU TUTTA ITALIA**

L'Inps, con messaggio n. 2353/2021, ha reso noto che, a seguito dell'esito positivo della sperimentazione, la procedura per il nuovo flusso di pagamenti denominato "UniEmens-Cig", illustrato con la circolare n. 62/2021, è stata rilasciata su tutta Italia in data 21 giugno 2021: verranno elaborati automaticamente tutti i flussi trasmessi dalle aziende e correttamente ricevuti. In allegato alla citata circolare era stata fornita la guida operativa.

Al fine di consentire una fase di graduale transizione verso le nuove modalità di trasmissione dei dati relativi ai trattamenti di integrazione salariale COVID-19 a pagamento diretto, l'Istituto ha previsto una prima fase, di durata semestrale, in cui l'invio dei dati potrà essere effettuato o con il nuovo flusso telematico "UniEmens-Cig" o con il modello "SR41". La scelta è determinata dal datore di lavoro in fase di invio del primo flusso di pagamento relativo a periodi decorrenti da "aprile 2021". Di conseguenza, tutte le richieste di pagamento successive alla prima e riferite allo stesso ticket dovranno essere inviate con la medesima modalità utilizzata per il primo invio. A regime, la trasmissione dei dati utili al pagamento diretto e all'accredito dei contributi figurativi connessi ai trattamenti COVID-19 avverrà esclusivamente con il flusso "UniEmens-Cig".

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

\*\*\*

### CONTRATTO DI ESPANSIONE ACCESSIBILE A PIÙ AZIENDE

La conversione in L. 106/2021 del D.L. 73/2021 (Decreto Sostegni-bis), pubblicata sulla G.U. n. 176/2021, S.O. n. 25, conferma l'allargamento della platea delle aziende potenzialmente beneficiarie del contratto di espansione.

Viene fissata, dal 26 maggio 2021, data di entrata in vigore del richiamato D.L., a 100 unità, anche se trattasi di gruppi societari, la soglia minima per accedere alla misura prevista all'articolo 41, comma 1-bis, D.Lgs. 148/2015. Visto l'allargamento della platea, si incrementano anche i limiti di spesa di ulteriori 370 milioni.

È utile ricordare che il contratto di espansione può essere attivato nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione che comportano, in tutto o in parte, una modifica strutturale dei processi aziendali finalizzati allo sviluppo tecnologico dell'attività produttiva, unitamente alla necessità di accrescere le competenze professionali dell'organico attraverso un impiego razionale dello stesso.

L'Inps, prima della conversione in legge del D.L. Sostegni-bis, con messaggio n. 2419/2021, che segue alla circolare n. 48/2021, fornisce le necessarie istruzioni operative in attesa di ulteriori indicazioni sulle novità del D.L. Sostegni-bis.

In via preliminare, viene ricordato che l'azienda deve utilizzare esclusivamente gli ambienti di comunicazione telematica con l'Inps:

- il Cassetto previdenziale aziende per la presentazione dell'accordo relativo al contratto di espansione;
- il Portale delle prestazioni atipiche (PRAT), per la gestione del piano di esodo nelle sue diverse fasi (inserimento delle domande di certificazione del diritto e di calcolo dell'importo dell'indennità, per la verifica della somma richiesta a garanzia del piano di esodo, inserimento delle domande di indennità, la verifica della provvista mensile richiesta a copertura della prestazione).

#### ***Presentazione del contratto di espansione alla Struttura territoriale competente***

I datori di lavoro sono tenuti a inoltrare il contratto sottoscritto, unitamente alla "Richiesta di accreditamento e variazione dell'indennità mensile" (modello SC96 disponibile nella sezione "Moduli" del sito Inps), alla Struttura Inps territorialmente competente.

L'azienda può allegare già in questa fase anche la domanda di autorizzazione all'accesso al PRAT per il personale o il delegato individuato dall'azienda a operare sull'applicazione. Anche tale modulo AA02, denominato "Richiesta di abilitazione ai servizi telematici per gli Enti esodanti", è disponibile sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione "Moduli".

Nel caso di azienda con più matricole, o di gruppo di imprese o di imprese costituite in stabile organizzazione, e con posizioni contributive presso Strutture territoriali Inps diverse, il contratto e i moduli SC96 afferenti a tutte le aziende interessate devono essere trasmessi alla sede Inps che gestisce la matricola aziendale principale. Si considera matricola aziendale principale la matricola dell'azienda per la quale nel contratto di espansione è previsto il maggior numero di lavoratori interessati all'esodo, così come indicati nel modulo SC96.

La Struttura territoriale competente, ricevuto dall'impresa interessata – tramite il Cassetto previdenziale aziende, al seguente oggetto: "Contratto espansione 41 – 5 bis dlgs 148/15" – il contratto, procede alla

verifica della sussistenza del requisito dimensionale, dando riscontro all'azienda, entro 5 giorni dal ricevimento della documentazione, dell'avvenuta verifica del requisito dimensionale, dell'attribuzione del codice autorizzazione (c.a.) 9J e dell'avvenuta consegna della documentazione alla Direzione centrale Pensioni.

Nel caso di domanda inoltrata a Struttura territoriale non competente, quest'ultima provvederà all'inoltro di tale documentazione alla Struttura territoriale competente.

La domanda deve essere presentata almeno 90 giorni prima della data di ingresso nella prestazione del primo lavoratore interessato dal piano di esodo previsto dal contratto di espansione.

### ***Verifica del requisito dimensionale***

Con la circolare n. 48/2021 è stato precisato che il requisito dimensionale si riferisce ai lavoratori occupati mediamente nel semestre precedente la data di sottoscrizione del contratto di espansione.

Il numero dei lavoratori in organico è riferito alla singola impresa (identificata tramite matricola aziendale o tramite codice fiscale nel caso di azienda con più matricole), anche se questa è articolata in più unità aziendali dislocate sul territorio nazionale.

Nella determinazione del numero dei dipendenti occupati devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoratori a domicilio, dirigenti, etc.); per il computo delle singole fattispecie contrattuali (lavoratori a tempo determinato, a tempo parziale, etc.) occorre rifarsi ai criteri precisati nel D.Lgs. 81/2015.

Il lavoratore assente, ancorché non retribuito (per eventi con tutela figurativa e conservazione del posto di lavoro), è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore; in tale caso sarà computato il sostituto.

Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensione stagionale; per le aziende di nuova costituzione il requisito, analogamente ai casi di trasferimento di azienda, si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre.

Qualora il contratto di espansione sia stipulato da aziende strutturate in un gruppo o in un'aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi e detto requisito risulti dal contratto di espansione sottoscritto in sede governativa, con l'indicazione del codice fiscale delle singole imprese costituenti il gruppo o l'aggregazione, con la circolare n. 48/2021 è stato precisato che il requisito occupazionale è valutato considerando il numero complessivo di lavoratori in forza a ogni singola azienda, applicando per ciascuna matricola aziendale interessata i criteri di computo sopra precisati.

### ***Attribuzione del codice autorizzazione 9J***

Il codice autorizzazione 9J assume il nuovo significato di "Azienda destinataria del contratto di espansione di cui all'art. 41 comma 5-bis, del dl.gs. 148/15, come modificato dall'art. 1 comma 349 della L.178/20".

Tale codice è finalizzato a identificare le matricole delle aziende singole ovvero le matricole delle aziende strutturate in un gruppo o in un'aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi che hanno sottoscritto il contratto di espansione.

### ***Posizione contributiva dedicata al versamento della contribuzione correlata. Codice autorizzazione 6E***

Si ricorda, infine, che l'apertura di un'apposita posizione contributiva dedicata al versamento della contribuzione correlata per i lavoratori in esodo, cui verrà attribuito il codice autorizzazione 6E, avente

il significato di “Azienda tenuta al versamento della contribuzione figurativa correlata per lavoratori posti in esodo ex art. 4 della legge n. 92/2012 e art. 41 comma 5-bis decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148”, avverrà solo successivamente al versamento della provvista in unica soluzione o all'accettazione della fideiussione, la cui verifica è in capo alla Struttura territoriale competente.

### ***Domande di certificazione del diritto***

Per inserire le domande di certificazione del diritto, il referente aziendale accede al PRAT previo accreditamento. Nella voce di menu “Certificazione dei lavoratori” deve essere selezionato il piano di esodo di riferimento e, quindi, nella sezione “Caricamento codici fiscali” devono essere inseriti i codici fiscali dei lavoratori per i quali si intende verificare i requisiti di accesso alla prestazione.

Per ciascuno dei lavoratori interessati si procede alla definizione della certificazione, in via prospettica, della prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia o anticipata, considerando che l'indennità non può essere percepita per un periodo superiore a 60 mesi e che l'ultima data utile di cessazione del rapporto di lavoro prevista dalla norma in argomento è il 30 novembre 2021.

In particolare, la certificazione del diritto viene effettuata, in via prospettica, con le seguenti diverse modalità:

- in relazione alla pensione di vecchiaia, la prima decorrenza utile viene calcolata considerando la maturazione del requisito minimo contributivo pari a 20 anni entro l'ultima data utile di cessazione (30 novembre 2021);
- in relazione alla pensione anticipata, la prima decorrenza utile viene calcolata considerando sia la contribuzione maturabile entro l'ultima data utile di cessazione (30 novembre 2021) sia la contribuzione correlata che il datore di lavoro è tenuto a versare fino al conseguimento del diritto.

Viene verificato il primo accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata, entro i 60 mesi successivi, sulla base della normativa vigente al momento della verifica stessa.

Per la sola pensione anticipata, l'ultima contribuzione da lavoro viene proiettata a partire dall'ultimo contributo presente in estratto.

L'esito di ciascuna domanda viene messo a disposizione dell'azienda nel PRAT, sezione “Verifica requisiti diritto”, corredato, nel caso di verifica positiva, della prima data di accesso a pensione a legislazione vigente.

Eventuali problematiche possono essere segnalate tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica [contrattoespansione@inps.it](mailto:contrattoespansione@inps.it).

### ***Domande di certificazione dell'importo dell'indennità***

Il referente aziendale, nella sezione del menu “Calcolo importo e lettere di certificazione”, seleziona dalla lista dei codici fiscali da elaborare i lavoratori per i quali è stata già emessa una certificazione per il diritto positiva e per i quali intende richiedere la certificazione dell'importo dell'indennità, indicando la data di cessazione del rapporto di lavoro.

I codici fiscali dei lavoratori selezionati vengono trasmessi, ai fini della quantificazione dei benefici spettanti al datore di lavoro, dal PRAT alla Direzione centrale Ammortizzatori sociali per il calcolo teorico del periodo di spettanza della NASpI, dell'importo dell'indennità NASpI e della relativa contribuzione figurativa per ciascuno dei lavoratori interessati.

L'importo della prestazione viene calcolato sulla base della contribuzione accreditata al momento della lavorazione e della decorrenza per l'accesso all'esodo (pensione teoricamente spettante alla stessa decorrenza della prestazione di accompagnamento a pensione).

Nel PRAT, in relazione alla lista dei codici fiscali elaborati con esito positivo, viene messa a disposizione dell'azienda, per ciascuna posizione, la lettera di certificazione che contiene le seguenti informazioni:

- l'importo mensile lordo della prestazione;
- la decorrenza di accesso alla prestazione di accompagnamento a pensione;
- la decorrenza della pensione che coincide con la scadenza dell'esodo;
- il tipo di pensione alla scadenza della prestazione (vecchiaia/anticipata);
- la data di raggiungimento dei requisiti, che coincide con l'obbligo di versare la contribuzione correlata (solo per le prestazioni finalizzate alla pensione anticipata).

### **Piano di esodo**

Nella sezione "Calcolo importo e lettere di certificazione", il referente aziendale seleziona i lavoratori per i quali intende concludere la procedura di esodo.

Per ciascun lavoratore devono essere inserite le seguenti informazioni, necessarie per il calcolo della contribuzione correlata:

- retribuzione imponibile degli ultimi 48 mesi;
- numero settimane contributive degli ultimi 48 mesi.

Con tali informazioni, fornite dall'azienda, il PRAT calcola l'importo mensile della contribuzione correlata.

La selezione di tutti i lavoratori o di parte di essi a cura dell'azienda determina la chiusura del piano di esodo.

Per ciascun lavoratore la Direzione centrale Ammortizzatori sociali restituisce al PRAT:

- il piano contenente tutte le singole rate mensili di NASpI teoricamente spettanti;
- l'importo della contribuzione figurativa per NASpI.

Per i lavoratori selezionati, il PRAT predispose il costo complessivo analitico per ciascun lavoratore, così ricavato:

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
importo mensile lordo della prestazione X numero di mensilità della prestazione (e eventuali ratei di 13° del primo e dell'ultimo anno)	sommatorie importo NASpI con relativo <i>decalage</i> (durata NASpI teoricamente spettante - max 24/36 mesi)	importo settimanale contribuzione correlata X numero settimane	importo settimanale contribuzione figurativa NASpI X numero settimane

Costo del piano di esodo:  $(A - B) + (C - D)$ .

Le voci relative alla contribuzione (C e D) vengono inserite solo nel caso di prestazione finalizzata alla pensione anticipata.

Il costo complessivo è dato dalla somma dei costi individuali.

L'azienda, nella sezione del PRAT denominata "Scelta metodo di pagamento", dovrà scegliere tra fideiussione e pagamento in unica soluzione.

Nella sezione "Documenti economici" del PRAT saranno, quindi, messi a disposizione:

- il prospetto di quantificazione del programma di esodo, nel quale sono riportati i dati anagrafici dei lavoratori, la data di decorrenza dell'esodo, la data di decorrenza della pensione, la data di raggiungimento dei requisiti, gli importi analitici e complessivi;
- la lettera di validazione dell'accordo del contratto di espansione.

Nel caso di opzione per la fideiussione, viene predisposto il fac simile del documento di fideiussione che l'azienda e la banca (fideiussore) dovranno redigere a garanzia degli obblighi derivanti dal programma di esodo.

Nel caso di opzione per il versamento in unica soluzione viene, invece, predisposta la lettera di impegno che dovrà essere sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda.

### ***Acquisizione della garanzia***

L'azienda deve consegnare alla Struttura territoriale presso la quale assolve i propri obblighi contributivi il documento bancario attestante la fideiussione.

La predetta Struttura territoriale, verificata la conformità della fideiussione agli obblighi indicati nel prospetto Inps, ne comunica l'accettazione al datore di lavoro e alla banca e, successivamente, provvede a registrare nel PRAT le informazioni della fideiussione.

### ***Presentazione della domanda di indennità***

La domanda è presentata esclusivamente dall'azienda in modalità telematica accedendo alla Sezione "Domanda di indennità" del PRAT.

Il referente aziendale può inserire nel PRAT la domanda di prestazione solo dopo l'acquisizione, da parte della Struttura territoriale competente, della garanzia o del pagamento in unica soluzione.

Il PRAT associa a ogni domanda presentata il relativo piano di esodo.

### ***Comunicazioni e pagamento ai beneficiari***

Il provvedimento di liquidazione, con il numero identificativo della prestazione, la decorrenza, la scadenza e l'importo lordo mensile spettante, viene inviato al lavoratore beneficiario.

Nella comunicazione si rammenta al lavoratore che, per ottenere la pensione alla scadenza dell'indennità, occorre presentare la relativa domanda in tempo utile.

Il pagamento viene effettuato esclusivamente con valuta al primo giorno bancario, anche nel caso di prima liquidazione.

La prestazione è corrisposta per 13 mensilità fino alla fine del mese antecedente quello previsto per la decorrenza del trattamento di pensione di vecchiaia o di anticipata.

Unitamente all'ultimo mese di assegno verranno corrisposti i dodicesimi di tredicesima spettanti.

Il dettaglio del pagamento viene messo a disposizione del beneficiario nel Cassetto previdenziale.

Il pagamento al beneficiario è subordinato alla conferma dell'avvenuto versamento della provvista da parte dell'azienda.

\*\*\*