

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 22 DEL 27 MAGGIO 2024

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Anticipo NASpl: la chiusura per COVID non legittima la richiesta di restituzione</i>	<i>3</i>
<i>I CDL esprimono il gradimento al Cassetto previdenziale.....</i>	<i>4</i>
<i>Ok alle telecamere solo se rispettano lo Statuto dei lavoratori</i>	<i>5</i>
APPROFONDIMENTI	6
<i>Assunzioni fuori dai flussi per gli stranieri formati all'estero</i>	<i>6</i>
NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA	12
<i>Prepensionamento editoria. Autorizzazione di ulteriori risorse per le finalità di cui all'articolo 1, comma 500, della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Articolo 1, comma 141, della legge 30 dicembre 2023.....</i>	<i>12</i>

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Anticipo NASpl: la chiusura per COVID non legittima la richiesta di restituzione

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 90 del 20 maggio 2024, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 8, c. 4, del D.lgs. 22/2015, nella parte in cui non limita l'obbligo restitutorio dell'anticipazione della NASpl nella misura corrispondente alla durata del periodo di lavoro subordinato, quando il lavoratore non possa proseguire, per causa sopravvenuta a lui non imputabile, l'attività di impresa per la quale l'anticipazione gli è stata erogata.

Nel caso di specie, l'INPS aveva erogato la NASpl, in via anticipata, quale incentivo all'autoimprenditorialità a un lavoratore che aveva perso il posto di lavoro perché intraprendesse un'attività di esercizio di ristoro (un bar). Successivamente, l'Istituto gli aveva richiesto l'integrale restituzione di tale incentivo perché il lavoratore, prima che terminasse il periodo per il quale la NASpl gli era stata accordata, aveva cessato di esercitare l'attività imprenditoriale a causa delle restrizioni per il COVID ed aveva trovato un'occupazione come lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La norma dichiarata incostituzionale stabiliva, infatti, che l'aver stipulato un contratto di lavoro subordinato nel periodo coperto dalla NASpl determinava in ogni caso l'obbligo di restituzione dell'intera somma anticipata.

Ma - ha affermato la Corte costituzionale - la previsione della integrale restituzione viola il principio di proporzionalità e ragionevolezza, nonché il diritto al lavoro, di cui agli articoli 3 e 4 della Costituzione, allorché l'attività imprenditoriale non sia proseguita per «impossibilità sopravvenuta o insuperabile oggettiva difficoltà», come nel caso delle restrizioni per il COVID.

Nella sentenza si è osservato che in tale evenienza - ossia nel caso in cui l'attività imprenditoriale sia stata effettivamente iniziata e proseguita per un apprezzabile periodo di tempo, grazie all'utilizzo dell'incentivo all'autoimprenditorialità - la finalità antielusiva, cui la disposizione mira, risulta soddisfatta.

Rileva, quindi, che il percettore dell'anticipazione si sia trovato nella situazione di non poter proseguire l'attività imprenditoriale per causa a lui non imputabile e, quindi, senza colpa.

In tale evenienza, va riproporzionato l'obbligo restitutorio in misura corrispondente alla durata del rapporto di lavoro subordinato instaurato nel periodo coperto dall'indennità NASpl, in quanto solo con riferimento a tale periodo la NASpl risulta priva di causa e, quindi, indebita.

Inoltre, la Corte, confermando una sua precedente decisione (n. 194 del 2021) sulla stessa norma, ha anche ribadito che, invece, non rileva il rischio d'impresa che grava sul lavoratore il quale preferisca l'anticipazione dell'intera NASpl spettante all'erogazione periodica. L'eventuale mancato successo dell'iniziativa imprenditoriale non esonera dalla restituzione integrale dell'anticipazione nel caso di costituzione di un rapporto di lavoro subordinato nel periodo al quale si riferisce la NASpl.

I CDL esprimono il gradimento al Cassetto previdenziale

L'INPS, con il messaggio n. 1985 del 24 maggio 2024, con l'obiettivo di rilevare la soddisfazione dell'utenza professionale rispetto all'utilizzo del Cassetto Previdenziale del Soggetto Contribuente, ha reso noto che sarà avviata un'indagine di gradimento nel corso del mese di giugno 2024 che interesserà circa 44.000 intermediari, tra cui consulenti del lavoro, dottori Commercialisti, Associazioni di categoria e avvocati, utilizzatori del servizio a cui verrà inviato, via e-mail, il collegamento al questionario.

L'indagine mira a valutare il livello di soddisfazione del professionista riguardo all'accessibilità e personalizzazione, al layout, alla chiarezza e utilità delle informazioni e dei tools dell'applicazione, alla fruibilità dei dati, anche con riferimento agli aspetti di sicurezza e privacy e al supporto e assistenza fornita dall'Istituto in relazione all'applicativo "Cassetto Previdenziale del Soggetto Contribuente".

L'output della rilevazione permetterà di evidenziare i punti di forza e le aree di criticità del servizio, nonché la capacità di risposta dell'Istituto ai bisogni espressi dall'utenza.

Infatti, gli intermediari professionisti abilitati sono soggetti strategici nella relazione con le imprese e svolgono una fondamentale funzione di facilitatori tra imprese e l'INPS. Nel loro ruolo, appunto, di partner strategici dell'Istituto sono infatti considerati un segmento di utenza "privilegiata" ai quali destinare servizi e strumenti dedicati per rendere più semplice ed efficace il loro operato al fine di migliorare la loro esperienza e quella del cliente assistito.

Ok alle telecamere solo se rispettano lo Statuto dei lavoratori

Il Garante privacy, con la Newsletter n. 523 del 21 maggio 2024, ha ribadito che l'installazione di videocamere sui luoghi di lavoro deve rispettare gli obblighi previsti dallo Statuto dei lavoratori e le garanzie assicurate ai dipendenti dalla normativa sul trattamento dei dati personali.

Il Garante privacy era intervenuto a seguito della segnalazione di una dipendente che lamentava l'installazione di una telecamera nell'atrio del Comune, in prossimità dei dispositivi di rilevazione delle presenze dei lavoratori. Attraverso l'utilizzo delle immagini registrate, l'amministrazione aveva contestato alla dipendente alcune violazioni dei propri doveri d'ufficio, tra cui il mancato rispetto dell'orario di servizio. Alla richiesta di spiegazioni da parte dell'Autorità, il Comune ha risposto che la telecamera era stata installata per motivi di sicurezza, a seguito di alcune aggressioni ai danni di un assessore e di un'assistente sociale.

Nel corso dell'istruttoria il Garante ha rilevato che il Comune non aveva, tuttavia, assicurato il rispetto delle procedure di garanzia previste dalla disciplina di settore in materia di controlli a distanza e aveva peraltro utilizzato le immagini di videosorveglianza per adottare un provvedimento disciplinare nei confronti della lavoratrice.

L'Autorità ha, pertanto, sanzionato l'Amministrazione comunale ingiungendo, inoltre, alla stessa di fornire a tutti gli interessati (lavoratori e visitatori presso la sede comunale) un'idonea informativa sui dati personali trattati mediante l'utilizzo della telecamera in questione.

Il Comune non aveva infatti reso tutti gli elementi informativi previsti dal Reg. UE 679/2016, né potevano essere considerati idonei altri documenti redatti dal titolare per diversi fini.

APPROFONDIMENTI

Assunzioni fuori dai flussi per gli stranieri formati all'estero

Sul Portale internet governativo integrazionemigranti.gov.it, il 20 maggio 2024, sono state pubblicate le FAQ e le Linee guida relative alla procedura d'ingresso fuori dai flussi prevista dall'art. 23 del T.U. immigrazione, modificato dal cd. "Decreto Cutro" (D.L. 20/2023, convertito dalla L. 50/2023), a favore dei cittadini stranieri non comunitari residenti all'estero che hanno completato programmi di formazione professionale e civico-linguistica approvati dal Ministero del Lavoro.

Prima di entrare nel dettaglio delle indicazioni operative ministeriali, Le Linee guida definiscono programmi finalizzati alla realizzazione di attività formative, i corsi professionali che mirano a fornire ai partecipanti conoscenze specifiche per l'esercizio di una determinata professione o attività lavorativa, ivi incluse nozioni di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro; mentre sono corsi di formazione civico-linguistica quelli che forniscono ai partecipanti le competenze linguistiche e civiche, necessarie per avviare un processo di integrazione nel contesto socio-culturale e lavorativo in Italia.

- Possono fruire della particolare procedura d'ingresso fuori dai flussi non solo i cittadini stranieri residenti in Paesi terzi ma anche gli apolidi e gli stranieri rifugiati, presenti in Paesi Terzi di primo asilo o di transito.

I soggetti proponenti

- I programmi di formazione professionale e civico-linguistica che gli stranieri dovranno seguire nel Paese di origine possono essere attivati dai seguenti soggetti proponenti, singolarmente o in forma di partenariato:
 - Regioni/Province autonome e loro enti strumentali;
 - Enti locali, loro unioni e consorzi ovvero loro singole articolazioni purché dotate di autonomia organizzativa e finanziaria;
 - Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché proprie associazioni e articolazioni;
 - Organismi paritetici ed enti bilaterali, posti in essere dalle Organizzazioni di rappresentanza nazionale e sindacale comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
 - Organizzazioni internazionali ed intergovernative;

- Organizzazioni della società civile e altri soggetti senza finalità di lucro iscritti all'Elenco dell'Agencia per la Cooperazione italiana;
- associazioni senza scopo di lucro o altri soggetti privati (enti, fondazioni, cooperative sociali, onlus ecc.) iscritti al Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività a favore degli immigrati;
- Enti del terzo Settore iscritti al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS);
- Operatori pubblici e privati accreditati per lo svolgimento di servizi al lavoro;
- Organismi accreditati dalle singole Regioni/Province Autonome per lo svolgimento di attività di formazione professionale e servizi al lavoro;
- Università e Istituti di ricerca, ITS Academy, Centri Provinciali per l'Istruzione degli adulti (CPIA);
- Centri provinciali per l'istruzione degli adulti.

La formazione

I programmi dovranno necessariamente riportare:

- i profili professionali e i relativi settori d'impiego, sulla base di un'accurata analisi dei fabbisogni del mercato del lavoro italiano;
- le modalità di selezione dei destinatari della formazione nel Paese di realizzazione del programma formativo;
- le modalità dettagliate delle attività di formazione professionale e civico-linguistica con la specificazione della durata e della data prevista di inizio, nonché delle modalità didattiche previste (lezione frontale, FAD, laboratori professionali,) e degli strumenti utilizzati;
- l'indicazione del soggetto attuatore, delle risorse umane coinvolte, delle risorse strumentali utilizzate per lo svolgimento dell'attività, nonché la disponibilità di idonee sedi operative didattiche nel Paese di intervento;
- le modalità di coordinamento con Istituzioni e/o altri soggetti pubblici/privati locali;
- le fonti di finanziamento, a copertura del budget necessario allo svolgimento delle attività formative, nel rispetto del divieto di oneri in capo ai partecipanti;
- modalità di realizzazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro in Italia ai fini dell'inserimento lavorativo dei destinatari formati;
- modalità per la valutazione e il monitoraggio del percorso proposto.

Inoltre, i programmi dovranno necessariamente prevedere:

- la formazione linguistica per il raggiungimento almeno del livello A1 (Quadro comune europeo di riferimento per le lingue, contenuto nella raccomandazione R(98) 6 emanata dal Consiglio dei Ministri il 17 marzo 1998) ed elementi di educazione civica, per l'acquisizione di una sufficiente conoscenza dei principi

fondamentali della Costituzione della Repubblica, dell'organizzazione e del funzionamento delle Istituzioni pubbliche e del contesto socio-culturale italiano;

- la formazione professionale, che dovrà includere nozioni in materia di lavoro e diritti dei lavoratori, elementi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, lessico di settore e sessioni di orientamento al lavoro per il potenziamento delle competenze trasversali e il supporto alla ricerca attiva del lavoro.

Per quanto riguarda invece i moduli di formazione linguistica e civica, le Linee guida rimandano agli allegati B.1 "Percorsi di alfabetizzazione e apprendimento della lingua italiana. Declinazione dei risultati di apprendimento in competenze, conoscenze e abilità" e C "Linee guida per la progettazione della sessione di formazione civica e di informazione" delle Linee-guida adottate dal Ministero dell'Istruzione in data 12 marzo 2015. I documenti richiamati prevedono, per la formazione linguistica, moduli formativi di almeno 100 ore per il conseguimento del livello A1 e, per l'educazione civica, un monte ore minimo di 10 ore.

Per la formazione professionale il monte ore varia in relazione ai settori di riferimento e al profilo in uscita dal percorso. Va, quindi, determinato dal Soggetto Proponente in modo da poter fornire al destinatario le competenze, coerenti con l'Atlante del Lavoro e delle Professioni, il cui conseguimento sarà attestato dal superamento dell'esame finale.

Per il modulo relativo alla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, le Linee-guida rimandano a quanto disposto dal D.lgs. 81/2008. Il programma formativo deve tener conto delle misure generali di tutela previste dal citato Decreto legislativo. Viene precisato che la formazione in materia di sicurezza svolta nell'ambito del programma non assolve l'obbligo formativo che, per legge, rimane in capo al datore di lavoro a seguito dell'assunzione.

La formazione verrà erogata nel Paese di origine del cittadino straniero anche con l'utilizzo combinato di metodologie didattiche differenti, tra le quali la formazione a distanza - FAD. È rimessa alla discrezionalità dei soggetti proponenti la facoltà di definire le percentuali di ricorso a questa modalità di erogazione della formazione che, ad ogni modo, non potrà essere esclusiva.

Il raggiungimento del livello di lingua A1 è accertato tramite il superamento di un test organizzato dall'ente formatore e strutturato secondo l'art. 4, co.1, Lett. A del Decreto interministeriale del 7 dicembre 2021.

In alternativa al raggiungimento del livello di lingua A1, potrà essere attestato tramite:

- certificazione rilasciata da uno degli enti certificatori riconosciuti (Università per Stranieri di Perugia, Università per Stranieri di Siena, Università degli Studi Roma Tre, Società Dante Alighieri, Università per stranieri «Dante Alighieri» di Reggio Calabria), ovvero da altri soggetti convenzionati con i predetti enti certificatori, in conformità con la normativa vigente;
- titolo attestante il livello di conoscenza della lingua italiana, rilasciato da un Istituto di cultura italiana all'estero.

L'attestazione dei corsi formativi

A conclusione dei corsi, ai partecipanti dovrà essere rilasciata un'attestazione degli apprendimenti conseguiti:

- per la formazione linguistica, bisognerà attestare il raggiungimento almeno del livello di lingua A1.
- per la formazione professionale, previo esame finale, dovrà essere rilasciato un attestato di frequenza, con l'indicazione delle conoscenze maturate e delle competenze acquisite grazie al percorso formativo.

I soggetti proponenti devono inviare al Ministero del lavoro (programmi.art23@pec.lavoro.gov.it) il programma di formazione professionale e civico-linguistica, che sarà esaminato da una Commissione interministeriale di valutazione, convocata periodicamente dalla Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione e valutato entro 30 giorni (L. 241/1990).

Tutte le eventuali variazioni, rispetto al programma approvato, andranno comunicate al Ministero del lavoro a cui dovrà, inoltre, essere inviata una relazione conclusiva al termine del corso di formazione.

L'instaurazione del rapporto di lavoro

Il cittadino straniero, residente all'estero e/o apolide o rifugiato riconosciuto dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati o dalle Autorità competenti nei Paesi di primo asilo o di transito, che ha completato con successo un percorso di formazione professionale e civico-linguistica disciplinato dall'art. 23 del Testo Unico Immigrazione, può fare ingresso e soggiornare in Italia per lavoro subordinato, a fronte della richiesta nominativa presentata da un datore di lavoro.

Come ricordato all'inizio il nulla osta per lavoro subordinato viene rilasciato al di fuori delle quote previste dal decreto flussi. La domanda di visto di ingresso deve essere

presentata entro sei mesi dalla conclusione del corso di formazione, e deve essere corredata dalla conferma della disponibilità ad assumere da parte del datore di lavoro.

Il soggetto organizzatore del programma formativo dovrà comunicare, in fase di avvio, l'elenco dei partecipanti al seguente indirizzo mailrogrammi.art23@pec.lavoro.gov.it; allo stesso indirizzo, dovrà, successivamente, comunicare l'elenco di quanti hanno concluso con successo la formazione.

Per assumere un lavoratore che ha frequentato all'estero un programma di formazione professionale e civico-linguistica autorizzata dal Ministero del lavoro, il datore di lavoro può inviare in qualunque momento dell'anno una richiesta di nulla osta al lavoro allo Sportello Unico per l'Immigrazione, attraverso l'apposita piattaforma informatica disponibile sul Portale Servizi del Ministero dell'Interno all'indirizzo <https://portaleservizi.dlci.interno.it/AliSportello/ali/home.htm>.

La richiesta di nulla osta va compilata utilizzando il modello LFE "Conversioni fuori quota e progetti speciali".

All'invio del modulo, il Portale Servizi, collegandosi con il sistema SILEN del Ministero del Lavoro, verifica se il nominativo del lavoratore è presente negli elenchi dei programmi di formazione approvati. In caso di esito negativo, il sistema non consente l'invio della richiesta, ma il modulo compilato è conservato sul sistema in bozza per un eventuale, futuro invio.

La domanda di nulla osta al lavoro può essere inviata anche da un'agenzia di somministrazione (si veda circ. Min. lavoro-interno del 10 agosto 2023).

Si ricorda che per assumere un lavoratore formato all'estero è necessario produrre l'asseverazione, ovvero il documento attraverso il quale i professionisti (consulenti del lavoro, commercialisti, avvocati...) o organizzazioni datoriali certificano il rispetto dei presupposti contrattuali richiesti dalla normativa vigente ai fini dell'assunzione di lavoratori stranieri.

Gli ingressi dei cittadini stranieri formati all'estero, pur avvenendo al di fuori delle quote, seguono le procedure previste dall'art. 22 del D.lg. n. 286/98 (T.U.I.), con esclusione della preventiva verifica di indisponibilità presso i Centri per l'Impiego di lavoratori presenti sul territorio nazionale, ai fini dell'istanza di nulla osta al lavoro.

Trascorsi 60 giorni dall'invio delle domande senza che siano emerse le ragioni ostantive, il nulla osta viene rilasciato automaticamente ed inviato, in via telematica, alle Rappresentanze diplomatiche italiane dei Paesi di origine del lavoratore, che dovranno

rilasciare il visto di ingresso entro trenta giorni dalla relativa domanda presentata dal cittadino straniero. Una volta ottenuto il visto, il lavoratore potrà entrare in Italia.

Il datore di lavoro verrà avvisato dell'avvenuto rilascio del nulla osta mediante apposita comunicazione che riceverà all'indirizzo di posta elettronica indicato e potrà scaricare direttamente il nulla osta accedendo al Portale Servizi. L'eventuale accertamento successivo di elementi ostativi riscontrati dalla Questura e/o nell'ambito delle verifiche a campione condotte dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro comporterà la revoca del nulla osta e del visto, la risoluzione di diritto del contratto di soggiorno, nonché la revoca del permesso di soggiorno.

Entro 8 giorni lavorativi all'ingresso in Italia, il lavoratore straniero deve chiedere allo Sportello Unico per l'Immigrazione un appuntamento per la firma del contratto di soggiorno.

Al momento della convocazione, il lavoratore straniero e il datore sottoscrivono il contratto di soggiorno. Lo Sportello Unico, verificata la documentazione, consegna al lavoratore il certificato di attribuzione del codice fiscale e fa sottoscrivere al lavoratore straniero il modulo di richiesta del permesso di soggiorno, che viene inviato alla Questura competente tramite l'inoltro di un apposito kit presso l'ufficio postale.

Nelle more della sottoscrizione del contratto di soggiorno, il nulla osta consente lo svolgimento dell'attività lavorativa. In ogni caso per la regolare assunzione del lavoratore è sempre richiesto il rispetto degli obblighi di comunicazione obbligatoria di assunzione agli enti competenti (Mod. UNILAV) da parte del datore di lavoro.

Al lavoratore sarà rilasciato un permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato.

NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA

Prepensionamento editoria. Autorizzazione di ulteriori risorse per le finalità di cui all'articolo 1, comma 500, della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Articolo 1, comma 141, della legge 30 dicembre 2023

Circolare n. 68 del 23/05/2024

- **Allegati n.1**

Nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023 è stata pubblicata la legge 30 dicembre 2023, n. 213, che all'articolo 1, comma 141, reca disposizioni in materia di prepensionamento editoria di cui all'articolo 1, comma 500, della legge 27 dicembre 2019, n. 160.

In particolare, il citato articolo 1, comma 141, dispone che: "Per le finalità di cui all'articolo 1, comma 500, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, e in aggiunta alle risorse ivi previste, ferma restando la data del 31 dicembre 2023 per la presentazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dei piani di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale in presenza di crisi, ai sensi dell'articolo 25-bis, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è autorizzata la spesa massima di euro 10,4 milioni per l'anno 2024, di euro 10,5 milioni per ciascuno degli anni 2025 e 2026 e di euro 2,4 milioni per l'anno 2027 ai fini dell'accesso al pensionamento di cui al primo periodo del predetto comma 500 anche nell'anno 2024.

Alla copertura degli oneri di cui al primo periodo del presente comma si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo unico per il pluralismo e l'innovazione digitale dell'informazione e dell'editoria, di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 26 ottobre 2016, n. 198, come modificato dal comma 315 del presente articolo".

Con la presente circolare, condivisa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si forniscono le istruzioni per l'applicazione del citato articolo 1, comma 141, della legge n. 213 del 2023.

Chiarimenti in merito ai requisiti per accedere al prepensionamento

L'articolo 1, comma 141, della legge n. 213 del 2023, prevede che, "ferma restando la data del 31 dicembre 2023 per la presentazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dei piani di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale in presenza di crisi", sono destinate ulteriori risorse finanziarie fino all'anno 2027 per le finalità di cui all'articolo 1, comma 500, della legge n. 160 del 2019, "ai fini dell'accesso al pensionamento di cui al primo periodo del predetto comma 500 anche nell'anno 2024".

Per quanto concerne la disciplina di accesso al prepensionamento in esame, si rinvia ai requisiti e alle condizioni previste dall'articolo 37, comma 1, lettera a), della legge 5 agosto 1981, n. 416, e dall'articolo 1, comma 500, della legge n. 160 del 2019, come precisati nelle circolari n. 93 del 6 agosto 2020, n. 126 del 6 novembre 2020 e nel paragrafo 4 della circolare n. 10 del 31 gennaio 2023.

Si forniscono, inoltre, i seguenti chiarimenti.

Il prepensionamento di cui al citato articolo 1, comma 500, della legge n. 160 del 2019, trova applicazione esclusivamente nei confronti dei "lavoratori poligrafici di imprese stampatrici di giornali quotidiani e di periodici e di imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale, le quali abbiano presentato al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in data compresa tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2023, piani di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale in presenza di crisi, ai sensi dell'articolo 25-bis, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148". I lavoratori dipendenti delle imprese in argomento devono essere ammessi con decreto ministeriale al trattamento straordinario di integrazione salariale finalizzato al prepensionamento nel limite delle unità ammesse dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Al riguardo, come ribadito dall'articolo 1, comma 141, della legge n. 213 del 2023, si precisa che, anche a seguito dell'autorizzazione di ulteriori risorse, resta ferma la necessità che i già menzionati piani siano stati presentati al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali entro il 31 dicembre 2023.

L'articolo 1, comma 500, della legge n. 160 del 2019, prevede un requisito contributivo ridotto rispetto a quello di cui all'articolo 37, comma 1, lettera a), della legge n. 416 del 1981, "limitatamente agli anni 2020, 2021, 2022 e 2023". In applicazione di tale norma, il requisito contributivo di 35 anni deve essere maturato non oltre il 31 dicembre 2023 (cfr. il paragrafo 2 della circolare n. 93 del 2020).

In considerazione del fatto che il suddetto articolo 1, comma 141, della legge n. 213 del 2023, autorizza ulteriori risorse al fine di consentire l'accesso al pensionamento ai sensi

del citato articolo 1, comma 500, “anche nell’anno 2024”, fermo restando il perfezionamento del requisito contributivo entro il 31 dicembre 2023, il trattamento pensionistico può essere conseguito con decorrenza non successiva al mese di dicembre 2024. Conseguentemente, il trattamento straordinario di integrazione salariale finalizzato al prepensionamento deve essere fruito entro e non oltre il 30 novembre 2024, data ultima entro la quale deve essere presentata la domanda di pensione.

In ogni caso, si evidenzia che non possono essere accolte domande di prepensionamento che comportino il superamento, anche in via prospettica, dei limiti di spesa previsti a oggi fino all’anno 2027, ai sensi del combinato disposto dei citati commi 500 dell’articolo 1 della legge n. 160 del 2019 e comma 141 dell’articolo 1 della legge n. 213 del 2023.

Si rammenta, infine, con riferimento alla posizione assicurativa del richiedente, che l’ultima contribuzione deve essere accreditata a titolo di trattamento straordinario di integrazione salariale finalizzata al prepensionamento e che la domanda di pensione deve essere presentata a pena di decadenza entro il termine di 60 giorni, che decorre secondo i criteri illustrati nel paragrafo 1 della circolare n. 126 del 2020. Si ricorda, inoltre, che il trattamento pensionistico anticipato decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda, previa risoluzione del rapporto di lavoro dipendente.

Effetti sulle attività di monitoraggio

Il citato articolo 1, comma 500, della legge n. 160 del 2019, prevede che i trattamenti pensionistici siano erogati nell’ambito dei limiti di spesa stabiliti e che l’INPS provveda al monitoraggio delle domande di pensionamento, assegnando la priorità secondo l’ordine cronologico di sottoscrizione del relativo accordo di procedura presso l’ente competente.

Si rammenta che, per la valutazione del raggiungimento del limite di spesa previsto dalla norma, si procede a calcolare il maggiore onere pensionistico derivante dall’anticipo di pensione rispetto al requisito di cui all’articolo 37, comma 1, lettera a), della legge n. 416 del 1981, come modificato dall’articolo 3, comma 1, lettera a), del D.P.R. 28 ottobre 2013, n. 157, tenuto conto della spesa pensionistica complessiva prevista in termini prospettici per il periodo entro il quale, proiettando la contribuzione, gli interessati perfezionano il requisito contributivo di cui al citato articolo 37, adeguato alla speranza di vita (cfr. il paragrafo 3 della circolare n. 93 del 2020).

Ai fini della determinazione del predetto requisito di cui al richiamato articolo 37, si tiene conto di quanto previsto dall’articolo 24, comma 13, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, nonché del

fatto che il decreto direttoriale del Ministero dell'Economia e delle finanze, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, del 18 luglio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 243 del 17 ottobre 2023, non ha previsto incrementi per il biennio 2025/2026.

Tutte le istanze che, in termini prospettici, prevedano una spesa successiva al 2027 non possono, pertanto, trovare accoglimento.

Istruzioni contabili

Come specificato in premessa, l'articolo 1, comma 141, della legge n. 213 del 2023, ha stanziato ulteriori risorse finanziarie per gli anni 2024, 2025, 2026 e 2027, in aggiunta a quelle previste dall'articolo 1, comma 500, della legge n. 160 del 2019, per l'accesso al prepensionamento dei lavoratori dipendenti da imprese stampatrici di giornali quotidiani e di periodici e di imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale.

Per le connesse rilevazioni contabili della misura in oggetto si conferma il conto di onere in uso GAS30159, destinato ad accogliere l'onere per il prepensionamento, opportunamente ridenominato, come riportato nell'allegata variazione al piano dei conti

Allegato n. 1:

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

