

Roma, 7 ottobre 2020

A tutti i Clienti

Loro indirizzi elettronici

OGGETTO: approfondimenti Decreto “Agosto”

Gentilissimo Cliente,

nelle pagine che seguono Vi inviamo una circolare dove vengono riepilogate le principali novità del lavoro introdotte dal Decreto Legge 104 /2020.

Vi preghiamo di segnalarci ogni necessità di approfondimento.

Cordiali saluti,

Alessandro Zadotti



Trattamenti di integrazione salariale ordinari e in deroga e assegno ordinario

Il decreto-legge n. 104/2020, all'articolo 1, ridetermina il periodo dei trattamenti di integrazione salariale, ordinari e in deroga, e dell'assegno ordinario richiedibili, nel secondo semestre 2020, dai datori di lavoro che hanno dovuto sospendere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

A seguito delle modifiche introdotte, le aziende che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19, possono richiedere la concessione dei trattamenti di integrazione salariale (ordinari o in deroga) o dell'assegno ordinario per una durata massima di 9 settimane, per periodi decorrenti dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020, incrementate di ulteriori 9 settimane, nel medesimo arco temporale, per i soli datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane e purché sia integralmente decorso detto periodo.

La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti non può, in ogni caso, superare le diciotto settimane complessive.

Mentre il primo periodo di nove settimane non prevede alcuna specifica condizione, il ricorso alle ulteriori nove settimane è, invece, collegato alla verifica del fatturato delle aziende richiedenti.

A tal fine, la norma prevede un raffronto tra il fatturato del primo semestre 2020 e quello del corrispondente periodo del 2019, che può far sorgere, in capo all'azienda, l'obbligo del versamento di un contributo addizionale - da calcolarsi sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa - determinato secondo le misure che seguono:

- aliquota del 18% per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato nel raffronto tra il primo semestre 2020 e il primo semestre 2019;
- aliquota del 9% per i datori di lavoro che, nel primo semestre 2020, hanno subito una riduzione del fatturato inferiore al 20% rispetto a quello del corrispondente semestre del 2019;
- nessun contributo addizionale per i datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% o hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019;

conseguentemente, gli stessi potranno accedere alle ulteriori nove settimane di trattamenti senza dover sostenere alcun onere aggiuntivo.

Per richiedere l'ulteriore periodo di nove settimane di integrazione salariale (ordinaria o in deroga) e di assegno ordinario, i datori di lavoro devono corredare la domanda di concessione dei trattamenti con una dichiarazione di responsabilità, resa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, in cui autocertificano la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato.

L'Istituto Inps, ricorrendone i presupposti, autorizza i trattamenti di cui trattasi e, in base alla citata dichiarazione di responsabilità, stabilisce la misura del contributo addizionale dovuto dall'azienda.

In mancanza di tale autocertificazione, il contributo addizionale sarà richiesto nella misura massima del 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. La verifica della veridicità delle dichiarazioni fornite dai datori di lavoro sarà effettuata dall'Istituto Inps e dall'Agenzia delle Entrate con modalità e termini che saranno definiti anche con accordi di cooperazione.

Per le richieste inerenti alle prime nove settimane, o il minor periodo che risulta scomputando i periodi già richiesti o autorizzati ai sensi della precedente normativa decorrenti dal 13 luglio 2020, i datori di lavoro dovranno continuare a utilizzare la causale "COVID-19 nazionale" già in essere.

Qualora i datori di lavoro, in relazione a quanto previsto dalla precedente disciplina, abbiano già chiesto e ottenuto l'autorizzazione per periodi che si collocano successivamente al 13 luglio 2020, la richiesta delle prime nove settimane di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 dovrà tenere conto di tali autorizzazioni ai fini del rispetto del citato limite.

A tale scopo, le Strutture Territoriali, nelle ipotesi di domande, riferite alla medesima unità produttiva, per un numero di settimane superiore rispetto al massimo consentito (nove complessive, considerando anche quelle imputate in relazione alla precedente disciplina), ridetermineranno correttamente il limite mediante un accoglimento parziale delle richieste.

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

Il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, ha previsto, all'articolo 3, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione.

In particolare in favore dei datori di lavoro del settore privato, con esclusione di quello agricolo, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 dicembre 2020 e a condizione che i medesimi datori non richiedano i nuovi interventi di integrazione salariale di cui all'articolo 1 del citato decreto-legge.

Possono accedere all'esonero in trattazione i datori di lavoro che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni, ossia dei trattamenti ordinari di integrazione salariale, degli assegni ordinari e dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, riconosciuti secondo la disciplina posta in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

La normativa, inoltre, prevede l'estensione della misura anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del citato decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

L'ammontare dell'esonero è pari – ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – alla contribuzione non versata per il doppio delle ore di integrazione salariale fruita nei suddetti due mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'importo dell'esonero così calcolato deve essere, poi, riparametrato e applicato su base mensile per un periodo massimo di quattro mesi e non può superare, per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione, l'ammontare dei contributi dovuti.

L'applicazione del beneficio è, infine, subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Possono accedere al beneficio in trattazione tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ad eccezione del settore agricolo.

Come chiarito in premessa, possono accedere all'esonero in trattazione i datori di lavoro che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale, degli assegni ordinari e dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, riconosciuti secondo la disciplina posta in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Inoltre, come previsto dal medesimo articolo 3 del decreto-legge citato, la misura può trovare applicazione anche in favore dei datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del menzionato decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi

successivi al 12 luglio 2020. Più in particolare, l'esonero può essere legittimamente fruito per le medesime posizioni aziendali (matricole INPS) per le quali, nelle suddette mensilità di maggio e giugno 2020, siano state fruito le specifiche tutele di integrazione salariale.

Al riguardo, si evidenzia che le norme appositamente emanate con riferimento all'emergenza da COVID-19 hanno specificatamente previsto misure di sostegno alle imprese, distinte in ragione dei settori economici di attività. Pertanto, anche ai fini della verifica del rispetto del presupposto legittimante il riconoscimento dell'esonero in trattazione (ossia la fruizione degli ammortizzatori nei mesi di maggio e giugno 2020) è necessario fare riferimento alle singole matricole INPS attribuite ai datori di lavoro in ragione del diverso inquadramento previdenziale. Conseguentemente, l'importo dell'esonero potrà essere fruito, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, per le medesime matricole per le quali si è fruito dei trattamenti sopra richiamati.

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero è, inoltre, previsto che i datori di lavoro interessati non richiedano i nuovi trattamenti di cassa integrazione (ordinaria o in deroga) o l'assegno ordinario di cui all'articolo 1 del medesimo decreto-legge n. 104 del 2020. Al riguardo, si osserva che il riconoscimento dell'esonero trova la sua ratio ispiratrice in un regime di alternatività con i trattamenti di integrazione salariale, in quanto la previsione ha il precipuo scopo di incentivare i datori di lavoro a non ricorrere ad ulteriori trattamenti di integrazione salariale.

Le citate ragioni di alternatività dell'esonero rispetto ai trattamenti di integrazione salariale implicano che, qualora il datore di lavoro decida di accedere all'esonero in trattazione, non potrà più avvalersi di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19.

Pertanto, nel rilevare che il rinvio all'articolo 1 del decreto-legge n. 104 del 2020, operato dall'articolo 3, richiama i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020, e successive modificazioni, si evidenzia che, i datori di lavoro interessati, al fine di fruire dell'agevolazione contributiva disciplinata dall'articolo 3 del decreto-legge n. 104 del 2020, non devono aver fatto richiesta dei nuovi strumenti di integrazione salariale. Sarà conseguentemente possibile accedere all'esonero in trattazione - e fruire degli eventuali periodi di integrazione salariale ai sensi del citato decreto-legge n. 18 del 2020 - per i datori di lavoro che abbiano fatto richiesta di tali strumenti in data antecedente al 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del decreto-legge n. 104 del 2020) o, in alternativa, in data successiva al 14 agosto 2020, purché la relativa decorrenza si collochi in data anteriore al 13 luglio. La suddetta possibilità vale anche nelle ipotesi in cui i medesimi trattamenti abbiano uno sviluppo, seppur parziale, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Laddove la norma chiede al datore di lavoro di fare una scelta tra l'esonero in trattazione e i nuovi strumenti di integrazione salariale e laddove il datore di lavoro sia lo stesso, la scelta dovrà essere operata per singola unità produttiva

L'ammontare dell'esonero in trattazione è pari – ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche - al doppio delle ore di integrazione salariale fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. L'importo dell'agevolazione, più specificamente, è pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro non versata in relazione al doppio delle ore di fruizione degli ammortizzatori sociali nei mesi citati.

L'ammontare dell'esonero così determinato costituisce l'importo massimo riconoscibile ai fini dell'agevolazione. Tale importo può essere fruito, fino al 31 dicembre 2020, per un periodo massimo di quattro mesi e deve essere riparametrato e applicato su base mensile.

Durante il periodo di fruizione dell'esonero, che, come già chiarito, non potrà protrarsi oltre il 31 dicembre 2020, opereranno i divieti di cui all'articolo 14 del citato decreto-legge n. 104 del 2020 (proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo).

Con riferimento all'effettiva entità dell'agevolazione, si precisa, inoltre, che l'ammontare dell'esonero prescinde dal numero dei lavoratori per i quali si è fruito dei trattamenti di integrazione salariale, in quanto la contribuzione non versata nelle suddette mensilità costituisce esclusivamente il parametro di riferimento per l'individuazione del credito aziendale.

Sebbene la contribuzione non versata nelle mensilità di maggio e giugno 2020 costituisca il parametro di riferimento per l'individuazione dell'ammontare dell'agevolazione, si fa presente, inoltre, che la quota di esonero mensilmente fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione astrattamente dovuta.

Pertanto, più specificamente, si rappresenta che l'effettivo ammontare dell'esonero sarà pari al minor importo tra la contribuzione teoricamente dovuta per la retribuzione persa in forza del doppio delle ore di integrazione salariale fruite nei mesi di maggio e giugno 2020 e la contribuzione datoriale dovuta nelle singole mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura.

Ai fini della determinazione delle ore di integrazione salariale fruite nelle mensilità di maggio e giugno 2020, utili ai fini della definizione dell'ammontare dell'esonero, rientrano sia quelle fruite mediante conguaglio che quelle fruite mediante pagamento diretto.

Nella determinazione delle contribuzioni effettivamente oggetto dell'esonero è, infine, necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 3 comma 1, del decreto-legge n. 104 del 2020;
- il contributo, ove dovuto, al “Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile” di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento, al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'articolo 40 del D.lgs n. 148 del 2015 e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale adottato ai sensi del comma 9 del medesimo articolo 40;
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388. Sono, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, per le quali si rinvia a quanto già previsto, da ultimo, dalla circolare n. 40/2018.

Da ultimo, si precisa che l'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare. Più in particolare, per l'esonero contributivo di cui all'articolo 3 del decreto-legge n. 104 del 2020, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo, gli oneri sono stati valutati in 363 milioni di euro per l'anno 2020 e in 121,1 milioni di euro per l'anno 2021.

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato

Il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 art 6, ha introdotto un nuovo incentivo per le aziende che assumono personale a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2020. Il bonus decreto agosto consiste in uno sgravio del 100% dei contributi per un periodo di 6 mesi e vale anche per la stabilizzazione di contratti a termine.

È riconosciuto, ai sensi del comma 4 e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa, le aziende del settore agricolo, gli apprendisti e i contratti di lavoro domestico.

L'esonero è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 371,8 milioni di euro per l'anno 2020 e a 1.024,7 milioni di euro per l'anno 2021 e l'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali

Il Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 art 7, ha previsto un nuovo incentivo per le aziende che assumono personale a tempo determinato entro il 31 dicembre 2020 o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali.

Lo sgravio contributivo totale per le assunzioni riguarda quindi anche quelle a tempo determinato o con contratto stagionale nel settore del turismo e degli stabilimenti termali per un massimo di 3 mesi.

Lo stesso vale per la conversione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato come da articolo 6 del decreto Agosto.

Il beneficio di cui al presente articolo è concesso ai sensi della sezione 3.1. della Comunicazione della Commissione europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

Dall'entrata in vigore del decreto agosto, art 8, e fino al 31 dicembre 2020 è possibile applicare nuove regole ai contratti a termine. È, infatti, possibile stipulare un nuovo contratto a tempo determinato ovvero prorogare un contratto a termine in essere, disapplicando l'obbligo di prevedere una motivazione all'assunzione: una deroga che può avvenire in un'unica occasione.

Si realizza, pertanto, una sospensione degli obblighi previsti dal decreto Dignità che contemplano il vincolo di inserire, nel contratto individuale di lavoro, una causale che giustifichi l'assunzione del lavoratore a termine, in virtù del principio, previsto dall'articolo 1, del D.Lgs. n. 81/2015, che stabilisce che "Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro".

Nello specifico, la norma rivisitata dall'articolo 8 prevede l'opportunità, per una sola volta, di stipulare contratti a tempo determinato con lavoratori per i quali vi sia già stato, in passato un precedente rapporto a termine, ovvero di prorogare rapporti di lavoro a termine in essere, senza specificare il motivo che ha portato all'avvio del contratto di lavoro.

Inoltre, in caso di rinnovo, le parti non dovranno attendere il periodo di vacanza contrattuale, previsto dall'articolo 21, comma 2, del TU sui contratti di lavoro (decreto legislativo n. 81/2015); per cui potranno tranquillamente rinnovare il contratto anche dal giorno successivo a quello indicato quale termine del contratto precedente.

Infine, in caso di continuazione di un rapporto in essere, la proroga non dovrà essere conteggiata nel massimale di proroghe (quattro), previsto dal comma 1, dell'articolo 21, del D.Lgs. n. 81/2015, e qualora l'azienda abbia già disposto delle quattro proroghe con quel determinato lavoratore, potrà comunque provvedere a dare continuità al rapporto di lavoro senza dover prevedere la causale obbligatoria.

Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

10

Il Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 art 14 ha prorogato il blocco dei licenziamenti fino al 31 dicembre tranne per tutte le aziende che:

- hanno cessato l'attività;
- dichiarano fallimento quando non sia previsto l'esercizio provvisorio;
- 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. In questo ultimo caso ai lavoratori è comunque riconosciuta l'indennità di disoccupazione Naspi.

Pertanto ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, resta precluso l'avvio delle procedure, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo può revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

Fondo Nuove Competenze

L'art 88 della legge 77/2020 e successivamente l'art 4 del DL 104/2020 hanno previsto ed integrato un Fondo Nuove Competenze che ha come obiettivo quello di incentivare la formazione finanziata durante l'orario lavorativo per sviluppare nuove competenze o aggiornare il personale al fine di consentire la pronta ripresa dell'attività dopo l'emergenza sanitaria.

Per l'anno 2020 e il 2021, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi.

Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato "Fondo Nuove Competenze", costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

In base alle anticipazioni sul decreto attuativo, non ancora pubblicato, le domande dovranno essere presentate all'ANPAL, che pubblicherà sul proprio sito web un avviso con i criteri, le modalità e i termini per l'accesso ai contributi.

Alla domanda dovranno essere allegati il progetto per lo sviluppo delle competenze, che deve rispondere a nuovi fabbisogni del datore di lavoro o puntare a incrementare l'occupabilità del lavoratore, e l'accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro sottoscritto con i sindacati.

L'accordo dovrà essere firmato entro la scadenza del 31 dicembre 2020 e dovrà specificare il numero di lavoratori coinvolti nei percorsi formativi e le ore dell'orario di lavoro convertite in formazione, entro il limite massimo di 250 ore per ciascun dipendente.

Le domande verranno valutate secondo l'ordine cronologico di presentazione dall'ANPAL che stabilirà anche l'importo del finanziamento da riconoscere al datore di lavoro.

Entro 90 giorni dall'approvazione dell'istanza da parte dell'ANPAL le imprese dovranno concludere i percorsi formativi. Il limite temporale si allunga a 120 giorni se sono coinvolti anche Fondi interprofessionali.

Le attività formative potranno essere erogate da tutti gli enti accreditati sia a livello nazionale che regionale, da università e centri di ricerca, istituti tecnici e di istruzione secondaria di secondo grado, centri per l'istruzione degli adulti e altri organismi che svolgono attività di formazione.

La formazione potrà essere erogata anche direttamente dall'impresa beneficiaria del finanziamento, a condizione di dimostrare il possesso dei requisiti necessari.
