FP CGIL Cosa in Comune FP CGIL

Notizie online a cura degli iscritti FPCGIL-Funzione Pubblica del Comune di Torino Luglio 2021 n. 2

Notizie sindacali e altro... in libera uscita dalla Funzione Pubblica del Comune di Torino

https://www.fpcgil.it/?home https://www.abcdeidiritti.it/website/

INDICE

ABC DEI DIRITTI NEWS

→ ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE 2021
→ CONTRATTO DI ESPANSIONE
→ CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE
→ LIVELLI ESSENZIALI DI ASSISTENZA (LEA)
→ PART TIME VERTICALE O CICLICO: RISCATTO E CONTRIBUTI VOLONTARI AD INTEGRAZIONE → PENSIONE: RENDITA PENSIONISTICA TEMPORANEA RITA
→ TICKET SANITARIO 2021: TUTTI I CODICI DI ESENZIONE PER SITUAZIONE E PATOLOGIE

ABC DEI DIRITTI GUIDE

→ CONCORSI PUBBLICI 2021
→ FP CGIL DAL 1945 ALLA SUA COSTITUZIONE
→ LAVORO AL VIDEOTERMINALE
→ RETRIBUZIONI DIPENDENTI PRIVATI: LEZIONE ON-LINE → RETRIBUZIONE DIPENDENTI PUBBLICI: LEZIONE ON-LINE → SANITÀ IN ITALIA DALLE SUE ORIGINI AD OGGI

ABC DEI DIRITTI NUOVA CATEGORIA

→ FORMAZIONE SINDACALE

ANPAL

→ FAQ FONDO NUOVE COMPETENZE

INPS

→ Importi assegno per il nucleo familiare, spettante a decorrere dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021.
→ Apprendistato di 1° livello – sgravio contributivo

MINISTERO DEL LAVORO

→ Computabilità dei lavoratori in Smart Working nella quota di riserva per l'assunzione di disabili.

PARERI ARAN

→ Certificazione assenze per terapie salva vita → Assenze per Covid 19 Comparto Funzioni Locali.

GAZZETTA UFFICIALE

- → **PNRR nella Pubblica Amministrazione**
- → **D.L n. 79 dell'8 giugno 2021 misure urgenti in materia di assegno temporaneo per figli minori.**
- → **Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici.**

SENTENZE

- → **Permessi legge 104: licenziamento disciplinare legittimo per il loro abuso**
- → **Dimissioni dal lavoro dipendenti pubblici**

1° APPROFONDIMENTO

- → **VARIANTI COVID-19 RIENTRO AL LAVORO DOPO LA MALATTIA**

2° APPROFONDIMENTO

- → **DECRETO SOSTEGNI BIS MISURE IN MATERIA DI LAVORO**

ABC DEI DIRITTI NEWS

→ **ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE 2021**
https://www.abcdeidiritti.it/website/2021/06/18/assegno-per-il-nucleo-familiare-luglio-dicembre-2021/

→ **CONTRATTO DI ESPANSIONE**
https://www.abcdeidiritti.it/website/2021/06/19/contratto-di-espansione-per-grandi-aziende/

→ **CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE**
https://www.abcdeidiritti.it/website/2021/05/29/contratto-di-ricollocazione-2/

→ **LIVELLI ESSENZIALI DI ASSISTENZA (LEA)**
https://www.abcdeidiritti.it/website/2021/05/31/livelli-essenziali-di-assistenza-lea/

→ **PART TIME VERTICALE O CICLICO: RISCATTO E CONTRIBUTI VOLONTARI AD INTEGRAZIONE**
https://www.abcdeidiritti.it/website/2021/06/16/part-time-verticale-o-ciclico-riscatto/

→ **PENSIONE: RENDITA PENSIONISTICA TEMPORANEA RITA**
https://www.abcdeidiritti.it/website/2021/06/02/pensione-rendita-pensionistica-temporanea-rita/

→ **TICKET SANITARIO 2021: TUTTI I CODICI DI ESENZIONE PER SITUAZIONE E PATOLOGIE**
https://www.abcdeidiritti.it/website/2021/05/31/ticket-sanitario-2021-tutti-i-codici-di-esenzione-per-situazione-e-patologie/

ABC DEI DIRITTI GUIDE

→ **CONCORSI PUBBLICI 2021**
https://www.abcdeidiritti.it/website/2021/06/04/guida-ai-concorsi-pubblici/

→ **FP CGIL DAL 1945 ALLA SUA COSTITUZIONE**
https://www.abcdeidiritti.it/website/2021/06/19/fp-cgil-dal-1945-alla-sua-costituzione/

→ **LAVORO AL VIDEOTERMINALE**
https://www.abcdeidiritti.it/website/2021/06/19/il-lavoro-al-videoterminale/

→ **RETRIBUZIONI DIPENDENTI PRIVATI: LEZIONE ON-LINE**
https://www.youtube.com/watch?v=bvY_Qr02WEU

→ **RETRIBUZIONE DIPENDENTI PUBBLICI: LEZIONE ON-LINE**
https://www.youtube.com/watch?v=ZBH1WVVDAdE

→ **SANITÀ IN ITALIA DALLE SUE ORIGINI AD OGGI**
https://www.abcdeidiritti.it/website/2021/06/15/la-sanita-in-italia-dalle-sue-orgini-ad-oggi/

ABC DEI DIRITTI NUOVA CATEGORIA: FORMAZIONE SINDACALE

https://www.abcdeidiritti.it/website/tag/formazione-sindacale/

ANPAL FAQ FONDO NUOVE COMPETENZE

Nota

L'ANPAL aggiorna, al 1° giugno 2021, le Faq riguardanti il Fondo Nuove Competenze, fondo per l'innovazione rivolto ai datori di lavoro e ai lavoratori e che favorisce il rilancio delle politiche attive.
Si tratta di Faq relative alla sezione progetto formativo e soggetti erogatori, in cui sono state aggiornate la faq n. 28 sui termini per la realizzazione dei percorsi di sviluppo delle competenze, la n. 29 sui lavoratori che non possono prendere parte alle attività per motivazioni differenti e la n. 30 sull'istanza per lavoratori con contratto di somministrazione sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.
https://www.anpal.gov.it/-/fondo-nuove-competenze-nuova-sezione-di-faq-dedicata-alla-richiesta-del-saldo

INPS

→ **Messaggio n. 2331 del 17 giugno 2021. Importi assegno per il nucleo familiare, spettante a decorrere dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021.**

https://www.abcdeidiritti.it/website/2021/06/18/assegno-per-il-nucleo-familiare-luglio-dicembre-2021/

→ **Circolare n. 87 del 18 giugno 2021. Apprendistato di 1° livello – sgravio contributivo**

https://www.inps.it/

MINISTERO DEL LAVORO

→ **Interpello n. 3 del 2021. Computabilità dei lavoratori in Smart Working nella quota di riserva per l'assunzione di disabili.**

Nota

I lavoratori in smart working non possono essere esclusi dal computo per la determinazione della quota di riserva prevista per il collocamento obbligatorio dei disabili.
La deroga resta ammessa solo per i lavoratori ammessi al telelavoro.

PARERI ARAN

PRECISIAMO CHE I PARERI PUBBLICATI RAPPRESENTANNO ESCLUSIVAMENTE L'OPINIONE DEGLI ENTI E DELLE ISTITUZIONI CHE LI EMANANO. PERTANTO, NON RAPPRESENTANTONO L'INTERPRETAZIONE E L'OPINIONE POLITICA DELLA FUNZIONE PUBBLICA CGIL.

Il medico di base può certificare le assenze del dipendente per terapia salva-vita. Parere AFC33 riferito al CCNL delle Funzioni Centrali. Si ritiene per analogia estendibile ai CCNL delle Funzioni Locali e della Sanità, in quanto la formulazione della norma è identica.

Nota

Il rilascio della certificazione sulla sussistenza delle gravi patologie non compete al medico di medicina generale, il quale è legittimato invece a certificare i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle terapie salva-vita oppure le assenze correlate agli effetti collaterali delle stesse.

Il tema si inserisce nella particolare tutela che il contratto collettivo ha riservato alle patologie gravi richiedenti terapie salva-vita, prevedendo l'esclusione dal computo del comporto delle assenze per malattia riferite ai giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, ai relativi giorni di ricovero ospedaliero e agli effetti collaterali dovuti alle terapie.
La tutela è illimitata quando riferita ai giorni nei quali il lavoratore riceve la terapia salva-vita, nel senso che vanno tutti esclusi dal computo del comporto, anche se in regime di ricovero ospedaliero.
È limitata invece a quattro mesi per ciascun anno solare quando l'assenza per malattia è riferita agli effetti collaterali delle citate terapie.
Secondo l'Aran la certificazione dei giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle terapie salva-vita e le assenze correlate agli effetti collaterali può essere effettuata anche dal medico di medicina generale, oltre che dalla struttura medica convenzionata dove è stata effettuata la terapia.
I dubbi hanno riguardato la dicitura generica della disposizione contrattuale che a fianco della struttura presso la quale è effettuata la terapia, indica, tra i soggetti titolati ad emettere la certificazione, anche la figura dell'organo medico competente, che a detta dell'Agenzia, può ricomprendere anche il medico di base.
Allo stesso può farsi riferimento anche nel caso di terapie salva-vita svolte per le loro caratteristiche presso il domicilio del dipendente.
Altro è l'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti terapie salva-vita, certificazione quest'ultima che può essere rilasciata esclusivamente dalle strutture medico-legali della Aziende sanitarie locali, dagli enti accreditati, così come dalle strutture con competenze mediche delle Pubbliche amministrazioni.

Assenze per Covid 19 Comparto Funzioni Locali. Quali istituti possono essere utilizzati per giustificare l'assenza temporanea dal servizio del personale appartenente al comparto delle Funzioni locali, tra cui anche il personale educativo, socio-sanitario e della Polizia locale, convocato dalla ASL per la somministrazione del vaccino SarsCov-2, alla luce di quanto già avviene per il personale del Comparto Scuola ai sensi dell'art. 31, comma 5, del DL. 22/3/2021, n° 41? Inoltre, l'attestazione di avvenuta vaccinazione rilasciata dal Dipartimento di Prevenzione della ASL territorialmente competente può essere ritenuto titolo giustificativo idoneo in relazione alla copertura dell'assenza dal servizio mediante utilizzo dei permessi di cui all'art. 35, comma 1, del CCNL 21/5/2018 relativo al comparto delle Funzioni locali?

Nota
I dipendenti degli enti locali che si vaccinano per la prevenzione del Covid in ragione di una necessità specifica in relazione alle attività svolte, hanno diritto ad una assenza giustificata dato che in questo modo si realizza una attività ascrivibile a quelle di sorveglianza sanitaria. Gli altri dipendenti possono utilizzare i permessi per visite mediche, terapie eccetera o per ragioni personali o i permessi brevi e la certificazione dell'essere stati sottoposti alla vaccinazione costituisce un titolo idoneo a giustificare l'assenza dal servizio.
Non si estendono al personale degli enti locali le disposizioni che il Dl 41/2021 ha dettato per il comparto scuola ed istruzione. Sono queste le indicazioni fornite dall'Aran, che in modo molto prudente ritiene che comunque sia necessario attendere il pronunciamento da parte del Dipartimento della Funzione pubblica, posto che non è nelle sue competenze fornire interpretazioni di disposizioni di legge.
Il parere pone una distinzione tra i dipendenti per i quali, in ragione dei compiti svolti, è necessario dettare misure di prevenzione specifica, esigenze che hanno spinto il legislatore a dare ad essi preferenza nella vaccinazione. E, non a caso, vengono citati i medici e il personale sanitario, le forze dell'ordine ed il personale educativo. Il che conduce l'Aran a ritenere che a questi dipendenti si possano dettare le regole dettate dal Dlgs 81/2008 per le attività di sorveglianza sanitaria nell'ambito delle misure della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Dal che si determina, come risultato concreto, di considerare queste assenze come giustificate ed equiparate allo svolgimento della attività lavorativa. Negli enti locali, si può ritenere che il personale educativo e docente ed i vigili urbani rientrino in tale ambito.

ARC DEI DIRITTI

Per tutto il resto del personale, l'Aran ritiene applicabili le regole di carattere generale che consentono la fruizione dei permessi. Il riferimento va a quelli per le visite mediche, le terapie, le prestazioni specialistiche e/o gli esami diagnostici secondo l'articolo 35 del contratto 21 maggio 2018, cioè fino a 18 ore all'anno. Ovvero, a scelta del dipendente, alla fruizione dei permessi per ragioni personali o familiari ovvero dei permessi brevi o a recupero. Viene, con molta nettezza, ritenuto che il rilascio del certificato di vaccinazione sia sufficiente per fornire la giustificazione della fruizione di questi permessi.
Il parere evidenzia infine che non si può ritenere che le norme dettate in materia di vaccinazione per il personale delle scuole possano automaticamente essere estese in via interpretativa anche al personale degli altri comparti del pubblico impiego, ivi compresi gli enti locali, e che, comunque, una tale indicazione non possa essere fornita dalla stessa Aran.

GAZZETTA UFFICIALE

→ **Gazzetta Ufficiale n. 136 del 9 giugno 2021, DL n. 80 del 9 giugno 2021. PNRR nella Pubblica Amministrazione**

https://www.gazzettaufficiale.it/gazzetta/serie_generale/caricaDettaglio?dataPubblicazioneGazzetta=2021-06-09&numeroGazzetta=136&elenco30giorni=true

→ **Gazzetta Ufficiale n. 135 dell'8 giugno 2021. D.L n. 79 dell'8 giugno 2021, riguardante le misure urgenti in materia di assegno temporaneo per figli minori.**

ABC DEI DIRITTI https://www.abcdeidiritti.it/website/2021/06/10/assegno-unico-universale/

→ **Gazzetta Ufficiale n. 128 del 31 maggio 2021. Legge n. 76 del 28 maggio 2021 conversione, con modificazioni, del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44. Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici.**

https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/05/31/21G00086/sg

SENTENZE

→ **Permessi legge 104: licenziamento disciplinare legittimo per il loro abuso. Corte di Cassazione ordinanza n. 17102 del 19 giugno 2021.**

Nota
La Cassazione ribadisce che i permessi previsti dalla legge 104 per dare assistenza al parente disabili devono essere utilizzati solo per tale finalità. Nel caso di specie un dipendente, nei due giorni concessi per assistere la madre, è stato colto a compiere attività del tutto incompatibili con quelle di assistenza al genitore.

→ **Non si applicano ai lavoratori pubblici disposizioni per le dimissioni previste dalla Legge 92/2012 (Legge Fornero). Corte di Cassazione n. 14993/2021.**

Nota
Le dimissioni del dipendente pubblico sono idonee a determinare la risoluzione del rapporto di lavoro dal momento in cui vengono a conoscenza del datore di lavoro, indipendentemente dalla volontà di quest'ultimo di accettarle. Non si applicano, infatti, al pubblico impiego le disposizioni della Legge Fornero (legge 92/2012) relative alla procedura di convalida delle dimissioni, mancando ad oggi uno specifico intervento di legislativo di armonizzazione.

ABC DEI DIRITTI

1°° APPROFONDIMENTO
VARIANTI COVID-19 RIENTRO AL LAVORO DOPO LA MALATTIA

Il ministero della Salute, in virtù della diffusione delle varianti COVID-19 in Italia, ha aggiornato le indicazioni in precedenza fornite per il rientro in servizio dei lavoratori dopo l'assenza per malattia (Nota Min. Salute 21 maggio 2021 n. 22746).

Quarantena		
Contatti asintomatici ad alto rischio (contatti stretti) da: • **SARS-CoV-2;** • **VOC 202012/01;** • **altra variante (sospetta/confermata).**	10 giorni di quarantena e test molecolare o antigenico negativo	
Contatti asintomatici a basso rischio di casi COVID-19 con varianti VOC diverse da VOC 202012/01 (sospetta o confermata)	10 giorni di quarantena e test molecolare o antigenico negativo	N.B. Qualora i contatti a basso rischio siano operatori sanitari o altre persone che forniscono assistenza diretta ad un caso COVID-19 oppure personale di laboratorio addetto alla manipolazione di campioni di un caso COVID-19, provvisto dei DPI raccomandati, non si applica la misura della quarantena bensì la sorveglianza sanitaria
Le persone che sono risultate positive al SARS-CoV-2, con tampone negativo a fine isolamento, se le condizioni abitative permettono di mantenere un adeguato isolamento dai conviventi, non devono essere poste in quarantena		

Isolamento	
Casi COVID-19 confermati compresi casi da variante VOC 202012/01 (sospetta o confermata)	Isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività (di cui, se sintomatiche, almeno gli ultimi 3 giorni senza sintomi), al termine del quale risulti eseguito un test antigenico o molecolare negativo
Casi COVID-19 confermati da variante VOC diversa da VOC 202012/01 (sospetta o confermata)	Isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività (di cui, se sintomatiche, almeno gli ultimi 3 giorni senza sintomi), al termine del quale risulti eseguito un test molecolare negativo
Casi positivi a lungo termine	I soggetti positivi a lungo termine, se asintomatici da almeno 7 giorni (fatta eccezione per ageusia/disgeusia e anosmia), potranno interrompere l'isolamento al termine del 21° giorno. I casi positivi a lungo termine di varianti VOC diverse da VOC 202012/01 (sospetta o confermata) potranno interrompere l'isolamento solo dopo test molecolare negativo

2° APPROFONDIMENTO

ABC DEI DIRITTI

DECRETO SOSTEGNI BIS MISURE IN MATERIA DI LAVORO

Argomento	Disciplina	Fonte (DL 73/2021)
Integrazioni salariali e divieto di licenziamento		
Cassa integrazione straordinaria in deroga	I datori di lavoro che hanno fruito dei periodi CIG previsti dal Decreto Sostegni e che nel primo semestre del 2021 hanno subìto un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre del 2019, possono presentare domanda di CIGS in deroga per una durata massima di 26 settimane intercorrenti tra il 26 maggio e il 31 dicembre 2021. La domanda è subordinata alla stipula di accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza al 26 maggio 2021, finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza COVID-19. La riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo collettivo è stipulato. Il trattamento retributivo perso va determinato non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali stipulati nei 6 mesi antecedenti la stipula dell'accordo collettivo. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi collettivi devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento l'orario ridotto (nei limiti del normale orario di lavoro). Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. Ai lavoratori impiegati a orario ridotto è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale, in misura pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza l'applicazione dei limiti di e la relativa contribuzione figurativa. Per i trattamenti di integrazione salariale qui esaminati non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale.	art. 40, c. 1-3
Datori di lavoro che usufruiscono della CIG dal 1° luglio al 31 dicembre 2021: **- esonero dal versamento del contributo** addizionale	I datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della CIG (e che sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale, sono esonerati dal versamento del contributo addizionale dal 1° luglio al 31 dicembre 2021	art. 40, c. 3

ABC DEI DIRITTI

- divieto di licenziamento	Per i datori di lavoro che accedono ai periodi di cassa integrazione dal 1° luglio 2021 è precluso, per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021, l'avvio delle procedure di licenziamento per GMO individuale e collettivo. Nel medesimo periodo sono sospese anche le procedure pendenti avviate dopo il 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore. Il divieto non si applica in caso di: - licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa - licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, se 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 azienda - 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 all'accordo (a questi lavoratori è comunque riconosciuta la NASPI) - fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.	art. 40, c. 4-5
Proroga CIGS per cessazione dell'attività produttiva	Dal 26 maggio 2021 al 31 dicembre 2021, in via eccezionale al fine di sostenere i lavoratori nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, può essere autorizzata una proroga di 6 mesi della CIGS per cessazione attività, previo ulteriore accordo da stipulare in sede governativa, per le aziende che abbiano particolare rilevanza strategica e che abbiano avviato il processo di cessazione aziendale, le cui azioni necessarie al suo completamento e per la salvaguardia occupazionale abbiano incontrato fasi di particolare complessità.	art. 45
Contratto di rioccupazione	Nel periodo tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021 è istituito, in via eccezionale, il "contratto di rioccupazione": un contratto a tempo indeterminato per l'inserimento nel mondo del lavoro dei soggetti disoccupati nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica. Condizione per l'assunzione: definizione con l'interessato di un progetto individuale di inserimento, della durata di 6 mesi, finalizzato ad adeguare le competenze del lavoratore al nuovo contesto lavorativo. Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto; diversamente, il rapporto prosegue come normale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. I datori di lavoro, esclusi quelli agricoli e domestici, che assumono	art. 41

ABC DEI DIRITTI

	lavoratori con questo contratto hanno diritto ad uno sgravio pari al 100% dei contributi (esclusa la contribuzione INAIL) per una durata massima di 6 mesi e nel limite massimo di € 6.000 annui, riparametrato su base mensile. Per poter accedere all'agevolazione, i datori di lavoro non devono aver effettuato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, licenziamenti per GMO o collettivi nella medesima unità produttiva. L'esonero è revocato (con conseguente recupero di quanto già fruito) in caso di licenziamento: -intimato durante o al termine del periodo di inserimento - per GMO del lavoratore la cui assunzione dà diritto al beneficio o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore la cui assunzione dà diritto al beneficio, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione. La revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro che assumono il lavoratore ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro. Il beneficio è cumulabile con gli altri esoneri contributivi vigenti per il periodo di durata del rapporto successivo ai 6 mesi. L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.	
Contratto di espansione	A partire dal 26 maggio 2021 possono accedere al contratto di espansione le imprese **con almeno 100 unità** (in luogo delle 500 o 250 già previste esclusivamente per l'anno 2021).	art. 39
Spostamenti casa-lavoro	Istituito presso il ministero delle Infrastrutture e la mobilità sostenibile un fondo con una dotazione di 50 milioni di euro per l'anno 2021, destinato all'erogazione di contributi in favore delle imprese e delle pubbliche amministrazioni che provvedano, previa nomina del mobility manager a predisporre, entro il 31 agosto 2021, un piano degli spostamenti casa-lavoro del proprio personale che possa contribuire ad una più efficace distribuzione degli utenti del trasporto pubblico di linea, nonché di realizzare un più idoneo raccordo tra gli orari di inizio e termine delle attività economiche, lavorative e didattiche e gli orari dei servizi di trasporto pubblico locale. I contributi sono destinati al finanziamento di iniziative di mobilità sostenibile, incluse iniziative di car-pooling, di car-sharing, di bike-pooling e di bike-sharing, in coerenza con le previsioni dei piani degli spostamenti casa - lavoro adottati entro il termine del 31 agosto 2021.	art. 51, c. 7 lett. a)

ABC DEI DIRITTI