



**DOTT. GIUSEPPE PIRINU**  
CONSULENTE DEL LAVORO  
VIA GIOVANNI XXIII, 13  
07029 TEMPIO PAUSANIA (SS)

Tel. 079/670790 - 079/630021 - 079671571  
Fax: 079/634212  
Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D  
Partita IVA: 01287790909

E-mail: [studiopirinu@tin.it](mailto:studiopirinu@tin.it)

P.E.C.: [g.pirinu@consulentidellavoropec.it](mailto:g.pirinu@consulentidellavoropec.it)

*n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari*

**STUDIO PIRINU**  
Consulenti del Lavoro

[www.studiopirinu.it](http://www.studiopirinu.it)

**Ai Sig.ri Clienti dello Studio**

## **Le informative per l'azienda**

---

Le news di febbraio	pag. 2
Legge di Bilancio 2021: proroga ammortizzatori sociali COVID-19	pag. 9
Legge di Bilancio 2021: il cuneo fiscale per l'anno 2021	pag. 11
Legge di Bilancio 2021: il nuovo congedo obbligatorio del padre	pag. 12
Legge di Bilancio 2021: assunzioni agevolate	pag. 13
Legge di Bilancio 2021: proroghe e rinnovi contratto a termine acausale	pag. 16
Legge di Bilancio 2021: proroga disposizioni per i lavoratori fragili	pag. 18
Legge di Bilancio 2021: prorogato il divieto di licenziamento	pag. 20
Legge di Bilancio 2021: gli ingressi pensionistici per l'anno 2021	pag. 22
Accesso semplificato alla Cigs per crisi da COVID	pag. 27
Sospensione obblighi occupazionali causa COVID-19	pag. 28
Congedo straordinario per sospensione dell'attività didattica in presenza: zone rosse e disabili	pag. 29
Modifiche a lavoro agile e sorveglianza sanitaria	pag. 37
Sanzione per lavoro nero nel periodo emergenziale	pag. 39
Divieto per il lavoro intermittente in assenza di DVR	pag. 40
Chiarimenti INL su stipula contratto a termine in forma assistita	pag. 41
Istruzioni operative autoliquidazione 2020/2021	pag. 42
Scadenza comunicazione annuale lavori usuranti	pag. 46
Esonero contributivo per filiere agricole	pag. 48
Gestione del massimale Ivs	pag. 50
Imponibilità della contribuzione volontaria	pag. 51
Tassazione importi di cassa integrazione corrisposti a ex dipendenti	pag. 53
Novità su accertamento, riscossione, adempimenti e versamenti tributari	pag. 54
Ammortizzatori sociali 2021: stabiliti gli importi	pag. 56

---

## Le informative per l'azienda

### GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### **Agricoli: comunicazione individuale per variazioni giornate lavorative**

L'Inps, con messaggio n. 71 dell'11 gennaio 2021, ha comunicato la cessazione della pubblicazione degli elenchi nominativi trimestrali di variazione degli operai agricoli a tempo determinato, come previsto dal D.L. 76/2020, che ha disposto che la notifica ai lavoratori agricoli interessati dalla variazione del riconoscimento delle giornate lavorative intervenuta dopo la pubblicazione dell'elenco nominativo annuale debba essere effettuata mediante comunicazione individuale a mezzo raccomandata, Pec o altra modalità idonea a garantire la piena conoscibilità. Pertanto, le Strutture territoriali dell'Istituto provvederanno a notificare con raccomandata o Pec le variazioni delle giornate intervenute dopo la predisposizione e la pubblicazione del primo elenco di variazione 2020.

(Inps, messaggio, 11/1/2021, n. 71)

#### **Tasso di interesse legale dal 1° gennaio 2021: indicazioni Inps e Inail**

L'Inail, con circolare n. 48 del 29 dicembre 2020, ha comunicato che il saggio degli interessi legali, con decorrenza dal 1° gennaio 2021, è pari allo 0,01%, come stabilito dal Decreto Mef 11 dicembre 2020. Detto tasso costituisce anche la misura di riduzione massima delle sanzioni civili.

Anche l'Inps, con circolare n. 152 del 22 dicembre 2020, ha comunicato la variazione del tasso di interesse legale: la misura dello 0,01% si applica ai contributi con scadenza di pagamento a partire dal 1° gennaio 2021 e alle prestazioni pensionistiche e alle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dal 1° gennaio 2021.

(Inail, circolare, 29/12/2020, n. 48; Inps, circolare, 22/12/2020, n. 152)

### IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

#### **730, CU e 770: on line la versione definitiva dei modelli 2021**

In data 15 gennaio 2021 l'Agenzia delle entrate ha pubblicato sul proprio sito i modelli 2021 delle dichiarazioni 730, CU e 770, con le relative istruzioni. Tra le novità:

- 730/2021 (provvedimento n. 13104/2021): superbonus 110%, trattamento integrativo per i redditi da lavoro dipendente e la detrazione per erogazioni liberali a sostegno delle misure di contrasto dell'emergenza COVID-19;
- CU (provvedimento n. 13088/2021): nuove informazioni a sostegno del lavoro e del premio previsto dal Decreto Cura Italia per i lavoratori dipendenti che hanno prestato la propria attività nel mese di marzo 2020;
- 770/2021 (provvedimento n. 13090/2021): inserite nuove informazioni sul credito derivante dall'erogazione del trattamento integrativo e delle somme premiali per il lavoro prestato nel mese di marzo 2020, nonché in caso di restituzione di somme non spettanti al datore di lavoro. Aggiornate anche le istruzioni sull'erogazione dei dividendi distribuiti alle società semplici. Nei prospetti riepilogativi sono inseriti nuovi codici per la gestione della tardività dei versamenti, come mezzo di contrasto all'emergenza COVID-19.

(Agenzia delle entrate, sito)

**Fondo nuove competenze: presentazione domande on line**

L'Anpal, con notizia del 14 gennaio 2021, ha comunicato che a partire dal 18 gennaio mette a disposizione di aziende e datori di lavoro il servizio Fondo nuove competenze, che consente di presentare on line le domande per accedere al Fondo. Il servizio sostituisce la precedente procedura via Pec: dalla sua messa on line non sono, quindi, più valutate le domande inviate tramite Pec.

Il servizio è raggiungibile in MyANPAL, dal menu "Servizi attivi": le aziende devono effettuare l'accesso a MyANPAL con Spid e possono presentare la domanda se hanno concluso gli accordi sindacali per la rimodulazione dell'orario di lavoro entro il 31 dicembre 2020.

(Anpal, notizia, 14/1/2021)

**COVID-19: codice tributo credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro**

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 2/E dell'11 gennaio 2021, ha istituito il codice tributo "6918", denominato "CREDITO D'IMPOSTA PER L'ADEGUAMENTO DEGLI AMBIENTI DI LAVORO – articolo 120 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34", per l'utilizzo in compensazione, tramite modello F24, del credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro.

(Agenzia delle entrate, risoluzione, 11/1/2021, n. 2/E)

**Fsba: regolarizzazione rimandata a gennaio 2022**

Fsba, con comunicato stampa del 15 gennaio 2021, ha reso noto di aver posticipato il termine iniziale del regime di regolarizzazione contributiva del triennio di contribuzioni pregresse da gennaio 2021 a gennaio 2022.

(Fsba, comunicato stampa, 15/1/2021)

**COVID-19: prima rata contributi emergenziali rateizzati prorogata al 31 gennaio**

L'Inps, con messaggio n. 102 del 13 gennaio 2021, ha reso noto che, per il pagamento del restante 50% dei contributi sospesi dalle norme emergenziali (il primo 50% è stato versato in unica soluzione entro il 16 settembre 2020, ex articolo 97, D.L. 104/2020), da versare mediante rateizzazione fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, la prima rata può essere versata entro il 31 gennaio 2021 e non entro il 16 gennaio 2021, come inizialmente previsto.

(Inps, messaggio, 13/1/2021, n. 102)

**Decontribuzione Sud: somministrazione, marittimi e tredicesime**

L'Inps, con messaggio n. 72 dell'11 gennaio 2021, ha fornito chiarimenti sull'applicabilità della decontribuzione Sud alle tredicesime mensilità e sui riflessi nel regime della somministrazione di lavoro e del lavoro marittimo. L'esonero spetta ai datori privati la cui sede di lavoro (anche sede secondaria o unità operativa) sia ubicata in una delle Regioni c.d. svantaggiate. Il beneficio non è riconoscibile quando il lavoratore in somministrazione, pur svolgendo la propria attività in unità operative dell'azienda ubicate in quelle aree, sia formalmente incardinato presso un'agenzia di somministrazione situata in una Regione diversa da quelle dove si può usufruire dello sgravio.

Per quanto riguarda i marittimi, le imprese armatoriali possono beneficiare dell'esonero contributivo per i lavoratori che siano imbarcati su navi iscritte nei compartimenti marittimi ricadenti nelle Regioni svantaggiate. Nel messaggio vengono indicate, inoltre, le tipologie di agevolazioni contributive di cui possono beneficiare le imprese armatoriali.

L'Istituto, infine, precisa che la decontribuzione Sud può trovare applicazione sulla tredicesima mensilità limitatamente ai 3 ratei maturati nel periodo ottobre 2020-dicembre 2020.

(Inps, messaggio, 11/1/2021, n. 72)

**Esonero contributivo per aziende che non richiedono Cig con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica**  
L'Inps, con messaggio n. 30 del 5 gennaio 2021, ha offerto indicazioni operative in merito alle modalità di denuncia, da parte dei datori di lavoro privati con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, per usufruire dell'esonero dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3, D.L. 104/2020.

(Inps, messaggio, 5/1/2021, n. 30)

**Gestione separata committenti: verifica anomalie tra UniEmens e 770**

L'Inps, con messaggio 30 dicembre 2020, n. 5044, ha comunicato che sono terminate le operazioni di elaborazione dei dati delle dichiarazioni fiscali 770/2015, ottenute incrociando i dati esposti sui modelli 770/2015, relativi ai percettori di reddito interessati alla Gestione separata, con i relativi flussi di denuncia UniEmens inviati all'Inps. In presenza di eventuali differenze contributive è stata predisposta una lettera di comunicazione di accertamento, notificata all'indirizzo Pec del committente e dell'intermediario, con la quale sono state quantificate la contribuzione dovuta e le relative sanzioni civili. Contestualmente, i dati sono stati aggiornati nelle procedure a disposizione dell'azienda committente e/o dell'intermediario e della struttura territoriale per le relative attività di conferma, annullamento o modifica degli stessi. L'azienda committente e l'intermediario, all'interno del "Cassetto previdenziale per committenti della Gestione Separata", hanno a disposizione la funzionalità "Accertamenti da 770", che consente di eseguire le operazioni di conferma, modifica o rifiuto dei dati scaturiti dall'incrocio UniEmens/770 ed evidenziati nella lettera di accertamento. Nel messaggio, inoltre, sono fornite le istruzioni per gli operatori delle strutture territoriali.

(Inps, messaggio, 30/12/2020, n. 5044)

**Calcolo premi assicurativi anno 2020: aggiornato il limite di retribuzione imponibile**

L'Inail, con circolare n. 47 del 28 dicembre 2020, ha aggiornato i limiti minimi di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi, da variare secondo la rivalutazione delle rendite, riportati nella circolare n. 18/2020.

(Inail, circolare, 28/12/2020, n. 47)

**Regime agevolato lavoratori impatriati: i chiarimenti dell'Agenzia delle entrate**

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 33/E del 28 dicembre 2020, ha offerto chiarimenti interpretativi sull'applicazione del regime agevolato per i lavoratori impatriati, alla luce delle modifiche apportate dal D.L. 34/2019 (Decreto Crescita) e dal D.L. 124/2019 (Decreto Fiscale), precisando, tra le altre cose, che i lavoratori che dall'estero trasferiscono la residenza in Italia, ma che non risultano iscritti all'Aire (o che vi risultano iscritti per un periodo inferiore a 2 periodi d'imposta), possono comunque provare il periodo di residenza all'estero sulla base delle convenzioni contro le doppie imposizioni e accedere al regime fiscale agevolato. Inoltre, nel documento vengono chiariti diversi casi particolari: per esempio, la circolare spiega che anche i diritti d'autore possono rientrare nell'agevolazione, se derivano dall'esercizio di arti e professioni.

(Agenzia delle entrate, circolare, 28/12/2020, n. 33/E)

**IO Lavoro: presentazione istanze fino al 31 gennaio 2021**

L'Anpal, con notizia del 24 dicembre 2020, ha comunicato che aziende e datori di lavoro possono presentare le domande di agevolazione per beneficiare dell'Incentivo IO Lavoro anche oltre il 31 dicembre 2020: le istanze potranno essere presentate fino al 31 gennaio 2021 sul portale Inps, ma dovranno fare riferimento alle assunzioni dell'anno 2020, fino al 31 dicembre 2020 compreso.

(Anpal, notizia, 24/12/2020)

**Italia e Svizzera: nuovo accordo sull'imposizione dei lavoratori frontalieri**

Il Mef, con notizia del 23 dicembre 2020, ha comunicato che, in data 23 dicembre 2020, Italia e Svizzera hanno firmato un nuovo accordo sull'imposizione dei lavoratori frontalieri e un protocollo che modifica la convenzione per evitare le doppie imposizioni. Il nuovo accordo sostituisce quello risalente al 1974 e migliora sensibilmente l'attuale dispositivo di imposizione dei frontalieri.

(Mef, notizia, 23/12/2020)

**Ischia: ripresa versamento premi assicurativi**

L'Inail, con istruzione operativa n. 15327 del 23 dicembre 2020, ha offerto indicazioni per la ripresa degli adempimenti e dei versamenti sospesi in seguito agli eventi sismici del 21 agosto 2017 a Ischia. I termini risultano fissati come segue:

- entro il 31 gennaio 2021: versamento in unica soluzione dei premi sospesi dal 29 agosto 2018 al 31 dicembre 2020;
- entro il 31 gennaio 2021: riavvio dei piani di ammortamento e tutte le rate sospese devono essere versate in unica soluzione;
- da febbraio 2021 deve essere versata la prima delle 60 rate mensili;
- entro il 28 febbraio 2021: presentazione delle denunce annuali delle retribuzioni per l'autoliquidazione 2018/2019 e per l'autoliquidazione 2019/2020.

(Inail, istruzione operativa, 23/12/2020, n. 15327)

**Sospensione dei versamenti contributivi: ulteriori istruzioni**

L'Inps, con messaggio n. 4840 del 23 dicembre 2020, a integrazione delle indicazioni relative ai beneficiari e ai requisiti per accedere alla sospensione contributiva, ha fornito le istruzioni operative per le diverse Gestioni interessate e le relative istruzioni contabili. Il messaggio riporta, inoltre, precisazioni in merito al rilascio dei Durc per l'erogazione dei contributi a favore dei settori del turismo e della cultura.

(Inps, messaggio, 23/12/2020, n. 4840)

**PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI****Indennità COVID-19 pescatori autonomi: verifica della qualifica di pescatore autonomo**

L'Inps, con messaggio n. 267 del 21 gennaio 2021, in merito all'indennità COVID di 950 euro per i pescatori autonomi, ha precisato che, allo scopo di semplificare le procedure amministrative per la verifica della qualifica di "pescatore autonomo", i lavoratori la cui istanza sia stata respinta per l'assenza dei requisiti richiesti dal paragrafo 3 del messaggio Inps n. 4358/2020, in sede di riesame, devono produrre alla Struttura Inps territorialmente competente apposita autodichiarazione, ai sensi del D.P.R. 445/2000, in cui siano indicati in maniera chiara e inequivocabile:

- lo status di pescatore "autonomo";
- la natura del reddito derivante dall'attività di pesca. Inoltre, il richiedente deve presentare l'eventuale documentazione rilasciata dalla cooperativa attestante il pagamento della contribuzione previdenziale sul proprio reddito.

(Inps, messaggio, 21/1/2021, n. 267)

**Indennità antitubercolari: importi per l'anno 2021**

L'Inps, con circolare n. 8 del 21 gennaio 2021, ha riportato la misura delle indennità antitubercolari per l'anno 2021, precisando che le percentuali di variazione sono pari rispettivamente allo 0,0% dal

1° gennaio 2021 e a + 0,5% dal 1° gennaio 2020.

(Inps, circolare, 21/1/2021, n. 8)

**Accompagnamento alla pensione: durata della prestazione**

L'Inps, con messaggio n. 227 del 20 gennaio 2021, in base a quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2021, che ha prorogato fino al 2023 il periodo di permanenza nella prestazione di accompagnamento alla pensione (articolo 4, comma 2, L. 92/2012), ha comunicato che per le nuove decorrenze delle prestazioni di esodo fino al 2023 (ultima decorrenza ammessa 1° dicembre 2023, con risoluzione del rapporto di lavoro il 30 novembre 2023) il periodo massimo di fruizione può essere elevato fino a 7 anni.

(Inps, messaggio, 20/1/2021, n. 227)

**Opzione donna: proroga maturazione requisiti della pensione anticipata**

L'Inps, con messaggio n. 217 del 19 gennaio 2021, ha comunicato che, come previsto dalla Legge di Bilancio 2021, possono conseguire il trattamento pensionistico Opzione donna, secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, le lavoratrici che entro il 31 dicembre 2020 abbiano maturato un'anzianità contributiva minima di 35 anni e un'età anagrafica minima di 58 anni, se lavoratrici dipendenti, e di 59 anni, se lavoratrici autonome.

Nel messaggio sono precisate le decorrenze 2021 del trattamento pensionistico, nei casi delle lavoratrici dipendenti e autonome la cui pensione è liquidata a carico dell'Ago e delle forme sostitutive della stessa, delle lavoratrici dipendenti la cui pensione è liquidata a carico delle forme esclusive dell'Ago e delle lavoratrici del comparto scuola.

(Inps, messaggio, 19/1/2021, n. 217)

**Nona salvaguardia pensionistica: verifica diritto a pensione e domanda**

L'Inps, con messaggio n. 195 del 18 gennaio 2021, ha fornito agli interessati alla nona salvaguardia pensionistica, prevista dalla L. 178/2020, le istruzioni per la presentazione delle domande di verifica del diritto a pensione e delle domande di pensione.

(Inps, messaggio, 18/1/2021, n. 195)

**Bonus baby-sitting per sospensione attività didattiche: comunicazione prestazioni entro il 28 febbraio**

L'Inps, con messaggio n. 101 del 13 gennaio 2021, ha comunicato che, per consentire la fruizione del *bonus baby-sitting* in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado per tutte le istanze accolte o in via di accoglimento, le prestazioni svolte nel periodo dal 5 marzo 2020 al 31 agosto 2020 potranno essere comunicate dal genitore beneficiario sulla piattaforma delle prestazioni occasionali entro la data del 28 febbraio 2021. Il termine per l'inserimento delle prestazioni nella relativa piattaforma viene, pertanto, allineato con quello stabilito per il nuovo bonus baby-sitting nelle c.d. zone rosse.

Al fine di garantire il rispetto della tempistica sopra indicata, le Strutture territoriali avranno cura di definire le lavorazioni delle istanze residue per le quali è in via di completamento l'istruttoria entro e non oltre il 12 febbraio 2021, fermo restando che il genitore beneficiario dovrà inserire le prestazioni occasionali nel Libretto famiglia entro e non oltre la data del 28 febbraio 2021.

(Inps, messaggio, 13/1/2021, n. 101)

**Cessione del quinto delle pensioni: aggiornamento tassi I trimestre 2021**

L'Inps, con messaggio n. 29 del 5 gennaio 2021, ha comunicato i tassi per i prestiti da estinguersi dietro cessione del quinto dello stipendio e della pensione e i tassi soglia Taeg da utilizzare per i



prestiti estinguibili con cessione del quinto della pensione concessi da banche e intermediari finanziari in regime di convenzionamento ai pensionati, in vigore per il periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021, in seguito all'emanazione del Decreto Mef 96515 del 24 dicembre 2020, che ha indicato i tassi effettivi globali medi (Tegm) praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari.

(Inps, messaggio, 5/1/2021, n. 29)

#### **Assegni familiari e quote di maggiorazione di pensione per il 2021**

L'Inps, con circolare n. 157 del 29 dicembre 2020, ha individuato i limiti di reddito familiare e mensile relativi al 2021 per il riconoscimento degli assegni familiari e della maggiorazione di pensione. Tali limiti si applicano nei confronti dei soggetti esclusi dalla normativa sull'Anf, ovvero i coltivatori diretti, coloni, mezzadri e piccoli coltivatori diretti (per cui continua ad applicarsi la normativa sugli assegni familiari) e dei pensionati delle Gestioni speciali per i lavoratori autonomi (per cui continua ad applicarsi la normativa delle quote di maggiorazione di pensione).

(Inps, circolare, 29/12/2020, n. 157)

#### **Fondo di solidarietà del Trentino: modifiche al regolamento**

L'Inps, con circolare n. 156 del 29 dicembre 2020, ha descritto il nuovo regolamento del Fondo di solidarietà del Trentino, la cui disciplina, che modifica e integra il precedente quadro normativo, è entrata in vigore il 27 ottobre 2019.

(Inps, circolare, 29/12/2020, n. 156)

#### **Assegno di incollocabilità: rivalutazione dell'importo mensile a decorrere dal 1° luglio 2020**

L'Inail, con circolare n. 46 del 24 dicembre 2020, ha comunicato la rivalutazione, dal 1° luglio 2020, dell'importo mensile dell'assegno di incollocabilità, pari a 263,37 euro.

(Inail, circolare, 24/12/2020, n. 46)

#### **Conguaglio contributivo 2020**

L'Inps, con circolare n. 155 del 23 dicembre 2020, ha fornito istruzioni sulle operazioni di conguaglio di fine 2020 per i datori di lavoro privati non agricoli che utilizzano la dichiarazione contributiva UniEmens. I datori di lavoro possono effettuare il conguaglio, oltre che con la denuncia di competenza del mese di dicembre 2020 (scadenza di pagamento 16 gennaio 2021), anche con quella di competenza di gennaio 2021 (scadenza di pagamento 16 febbraio 2021), attenendosi alle modalità indicate per le singole fattispecie. I conguagli che si riferiscono al Tfr al Fondo di tesoreria e alle misure compensative possono essere inseriti nella denuncia di febbraio 2021 con scadenza fissata al 16 marzo.

(Inps, circolare, 23/12/2020, n. 155)

#### **Bonus baby-sitting zone rosse: le indicazioni Inps**

L'Inps, con circolare n. 153 del 22 dicembre 2020, ha offerto indicazioni sul *bonus baby-sitting* previsto dall'articolo 14, D.L. 149/2020 per i genitori lavoratori delle c.d. zone rosse. In particolare, la circolare illustra le differenze rispetto ai *bonus baby-sitting* previsti dai precedenti Decreti emergenziali (D.L. 18/2020 e D.L. 34/2020).

(Inps, circolare, 22/12/2020, n. 153)

**Bonus bebè per i nati nel 2020: presentazione Dsu per Isee 2021**

L'Inps, con messaggio n. 4819 del 22 dicembre 2020, ha ricordato che la Dsu presentata nel corso del 2020 ha validità fino al 31 dicembre 2020; pertanto, dal 1° gennaio 2021 occorre presentare tempestivamente una nuova Dsu per il rilascio dell'Isee 2021 necessario al calcolo dell'importo della rata di assegno di natalità spettante.

(Inps, messaggio, 22/12/2020, n. 4819)

**SALUTE E SICUREZZA****COVID-19-Comunicazione medico competente: sospeso per l'anno 2021 l'invio dati allegato 3B**

Il Ministero della salute, con circolare n. 1330 del 14 gennaio 2021, ha sospeso per tutto il 2021 il termine, fissato entro il primo trimestre dell'anno, per l'invio tramite la piattaforma informatica Inail "Comunicazione medico competente" dei dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria nell'anno 2020 (obbligo previsto dall'articolo 40, D.Lgs. 81/2008 – Allegato 3B).

(Ministero della salute, circolare, 14/1/2021, n. 1330)



## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2021 - PROROGA AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19

È stata pubblicata, sul S.O. alla G.U. n. 322/2020, la L. 178/2020, Legge di Bilancio 2021. Tra le numerose iniziative messe in campo sono da segnalare, per quanto attiene i datori di lavoro, le misure volte a fronteggiare gli effetti dell'emergenza epidemiologica sul piano occupazionale. In particolare, qui ci si riferisce alle forme di tutela delle posizioni lavorative per l'anno 2021 mediante trattamenti di Cigo, assegno ordinario, Cigd e Cisoa.

Parallelamente agli interventi di sostegno all'occupazione si rileva il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, fino al 31 marzo 2021, che obbliga i datori di lavoro a mantenere alle proprie dipendenze i lavoratori ancorché in esubero rispetto alle esigenze organizzative e produttive. All'articolo 1, comma 300, L. 178/2020, viene disposto un nuovo periodo di integrazione salariale della durata massima complessiva di 12 settimane. La norma dispone che le suddette settimane debbano essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di Cigo e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di Cigd. Esse costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale "COVID-19" e i periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12, D.L. 137/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane introdotte dalla legge di Bilancio. Per il nuovo periodo non viene previsto il pagamento di alcun contributo addizionale.

I lavoratori destinatari sono anche quelli assunti dopo il 25 marzo 2020, comunque in forza al 1° gennaio 2021.

Le domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale devono essere inoltrate all'Inps con i consueti sistemi entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In caso di pagamento diretto, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

#### Cisoa

Il trattamento di integrazione salariale operai agricoli (Cisoa) richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 è concesso, in deroga ai limiti ordinari, per una durata massima di 90 giorni, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021. La domanda di concessione deve essere presentata a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 31 dicembre 2020, sono imputati ai 90 giorni introdotti dalla L. 178/2020. I periodi di integrazione

---

autorizzati ai sensi del D.L. 104/2020, e ai sensi dell'articolo 1, commi 299-314, L. 178/2020, sono computati ai fini del raggiungimento del requisito che consente di considerare operai agricoli i salariati fissi e gli altri lavoratori, sempre a tempo indeterminato, che svolgano annualmente un numero di giornate di lavoro effettivo, presso la stessa azienda, superiore a 180.

### **Esonero contributivo**

I datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di ammortizzatori sociali previsti dalla Legge di Bilancio, possono beneficiare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail. Questo è concesso per un periodo massimo di 8 settimane, ulteriore a quello indicato dal D.L. 104/2020, fruibile entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile. L'effettivo ammontare dell'esonero fruibile non potrà superare la contribuzione datoriale dovuta nelle singole mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura, per un periodo massimo di 3 mesi, fermo restando che l'esonero potrà essere fruito anche per l'intero importo sulla denuncia relativa a una sola mensilità, ove sussista la capienza. Ai fini del calcolo dell'esonero, in linea con le istruzioni già fornite, occorrerà prendere in considerazione la retribuzione persa nei mesi di maggio e giugno 2020, maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive, tenendo conto dell'aliquota contributiva piena astrattamente dovuta e non di eventuali agevolazioni contributive spettanti nelle suddette mensilità. Il beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, T.fue. I datori di lavoro che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali introdotto dal Decreto Ristori potranno rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e, contestualmente, presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 1, commi 299-314, L. 178/2020.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2021 – IL CUNEO FISCALE PER L'ANNO 2021

La Legge di Bilancio 2021 (pubblicata in G.U. n. 322/2020), in attesa della riforma fiscale strutturale, ha riconfermato per l'anno 2021 l'ulteriore detrazione temporaneamente prevista per il solo anno 2020 dal D.L. 3/2020.

Alla luce del tempestivo intervento del D.L. 182/2020 (G.U. n. 323/2020), recante "Modifiche urgenti all'art. 1 comma 8 della Legge 30 dicembre 2020 n. 178", sono stati previsti i nuovi importi di ulteriore detrazione spettanti per le prestazioni di lavoro dipendente (o assimilato) rese dal 1° gennaio 2021 secondo la seguente formula algebrica:

Reddito complessivo (euro)	Ulteriore detrazione (euro)
Fino a 28.000	Non spetta
Oltre 28.000 fino a 35.000	$960 + [240 \cdot (35.000 - \text{reddito complessivo}) / 7.000]$
Oltre 35.000 fino a 40.000	$960 \cdot (40.000 - \text{reddito complessivo}) / 5.000$
Oltre 40.000	Non spetta

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2021 - IL NUOVO CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE

La Legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020) all'articolo 1, comma 363, ha previsto l'aumento delle giornate di congedo obbligatorio del padre da 7 a 10 per i figli nati o adottati nel 2021.

Da quest'anno il congedo obbligatorio spetta anche in caso di morte prenatale del nascituro.

Il congedo dovrà essere fruito entro 5 mesi dalla nascita o dall'adozione del bambino.

Resta in vigore la possibilità per il padre di fruire dell'ulteriore giornata a titolo di astensione facoltativa.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2021 - ASSUNZIONI AGEVOLATE

Con la recente Legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020), sul tema delle assunzioni agevolate, il Legislatore si limita a rivisitare, sia pur ampliandole, alcune misure già operative nel nostro ordinamento.

#### Assunzione giovani

Con la Legge di Bilancio 2018 fu introdotta una forma di assunzione agevolata che proponeva uno sgravio contributivo a fronte dell'assunzione, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di giovani lavoratori che non avessero compiuto il trentacinquesimo anno di età e non fossero stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Il limite dello sgravio fu stabilito nella misura del 50% dei contributi previdenziali (escluso Inail) a carico dei datori di lavoro, per un massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua (da riparametrare su base mensile).

Per il biennio 2021-2022, per nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, il citato esonero viene riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui; tali casistiche riguardano adesso i soggetti che, alla data della prima assunzione o della trasformazione contrattuale, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.

Attenzione, poiché resta valido, come in precedenza, il requisito, piuttosto stringente, secondo il quale detti giovani dovranno non essere mai stati occupati, a tempo indeterminato, con il datore di lavoro che assume o con altro datore. Si ricorda che operano le seguenti eccezioni derogatorie a tale divieto:

- *"non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato";*
- *"nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni".*

Con fine antielusivo viene, inoltre, disposto che l'esonero in esame "spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva".

Non sarà parimenti applicabile il nuovo incentivo, mentre lo sarà la vecchia disciplina del 2018, nelle seguenti ipotesi:

- nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato" (lo era per un periodo massimo di 12 mesi);
-

- ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, ad esempio per i casi di scuola lavoro o diploma professionale presso il datore di lavoro (laddove era previsto un esonero totale).

Viene previsto un allungamento del beneficio, fino a 48 mesi, per le seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Sono, infine, applicabili, quali cause di non spettanza, le seguenti disposizioni generali sulle assunzioni agevolate:

- articolo 31, L. 150/2015: se l'assunzione incentivata costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di Legge o della contrattazione collettiva; se l'assunzione incentivata viola il diritto di precedenza, stabilito dalla Legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; se il datore di lavoro ha in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale; in riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro, che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;
- L. 296/2006: possesso, da parte dei datori di lavoro, del Durc; rispetto degli obblighi di Legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali e aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'efficacia della disposizione è subordinata all'autorizzazione dell'UE.

### **Assunzione donne**

Modificando quanto previsto dalla L. 92/2012 – riguardante l'assunzione agevolata di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, purché residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea annualmente individuate con apposito Decreto, ovvero donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti – la recente normativa prevede che sia riconosciuto uno sgravio contributivo, nella misura del 100% e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Attenzione alla specifica richiesta normativa, secondo la quale la fruibilità dell'agevolazione viene condizionata al fatto che tali nuove assunzioni debbano comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

In funzione antielusiva viene specificato che l'incremento richiesto deve, inoltre, essere considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate.

Anche per tale agevolazione valgono i paletti posti alla fruizione dalle L. 150/2015 e 296/2006, sopra indicati e occorre l'autorizzazione dell'UE.

### **Decontribuzione sud**

Viene modificata anche una norma prevista nel c.d. Decreto Agosto (D.L. 104/2020), che andava ad agevolare rapporti di lavoro dipendente, la cui sede di lavoro sia situata in Regioni che nel 2018

---

presentavano un prodotto interno lordo *pro capite* inferiore al 75% della media EU27 o, comunque, compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.

Tale esonero contributivo era previsto in misura pari al 30% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi Inail).

Secondo la nuova modifica, detto esonero, che si applicherà fino al 31 dicembre 2029, viene regolato come segue:

- in misura pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;
- in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;
- in misura pari al 10% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*



## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### **Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2021 - PROROGHE E RINNOVI CONTRATTO A TERMINE ACAUSALE**

L'articolo 1, comma 279, L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), ha esteso fino al 31 marzo 2021 il regime di acausalità per proroghe e rinnovi dei contratti a termine, previsto dal D.L. 104/2020 fino al 31 dicembre 2020.

In particolare, è stato esteso fino al 31 marzo 2021 il regime di deroga sulle causali per le proroghe e rinnovi, concesso una sola volta, per un periodo massimo di 12 mesi e nel limite dei 24 mesi, così come previsto dall'articolo 93, D.L. 34/2020, e come successivamente modificato dall'articolo 8, D.L. 104/2020, in base al quale la vigenza del provvedimento è stata prorogata al 31 dicembre 2020 dall'originario 30 agosto 2020.

Così come in tanti altri passaggi della Legge di Bilancio, il Legislatore ha ripreso pedissequamente, e in modo superficiale, il contenuto dei precedenti Decreti emergenziali, modificandone solo la data di vigenza.

La deroga prevista riguarda l'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, che, com'è noto, prevede in via ordinaria l'obbligo di una delle causali contenute dall'articolo 19, comma 1, nel caso di proroga che comporti una durata del rapporto superiore a 12 mesi, ovvero sempre, a prescindere dalla durata, in caso di rinnovo.

Alla luce anche di quanto affermato dalla nota dell'INL n. 713/2020, i contratti sottoscritti ai sensi dell'articolo 93, D.L. 34/2020, oltre a non essere soggetti all'obbligo di causale, non devono rispettare gli stacchi obbligatori (10 o 20 giorni a seconda della durata del contratto) in caso di rinnovo e non sono soggetti, in materia di proroga, al limite delle 4 proroghe.

Pertanto, per i contratti a termine in scadenza fino al 31 marzo 2021, se non è stato ancora raggiunto il limite massimo di 24 mesi, sarà possibile procedere, una sola volta con proroga o rinnovo, di durata non superiore a 12 mesi, senza l'obbligo di causale.

Come detto sopra, se si è già fruito di una proroga/rinnovo acausale ai sensi dell'articolo 93, rimane preclusa un'ulteriore deroga.

Ovviamente, se un contratto a termine è stato prorogato, senza causale, perché la durata complessiva risultava essere inferiore a 12 mesi (in questo caso non è necessaria l'applicazione della norma di deroga), e si trova a scadere tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo, potrà essere ulteriormente prorogato in modo acausale per un periodo massimo di 12 mesi e fino al limite di 24 mesi.

Se fosse già stato prorogato per 4 volte, la deroga consente non solo di non specificare la causale, ma di poter effettuare anche la quinta proroga.

Entrando, poi, nel merito del termine ultimo fissato per la norma emergenziale, si fa presente che la data si riferisce al momento di stipulazione della proroga o del rinnovo, non tanto alla scadenza di essi. Pertanto, la scadenza dei contratti potrà andar ben oltre al 31 marzo, l'importante è che la sottoscrizione avvenga entro il 31 marzo 2021.

---

La possibilità di procedere a proroghe anticipate per i contratti che scadranno dopo il 31 marzo 2021, ipotesi che da un punto di vista contrattuale non presenta alcuna irregolarità, così da poter beneficiare dell'acausalità, potrebbe comportare rischi per il datore di lavoro. Si ricorda, infatti, che vi è un precedente sulla questione, riferita all'entrata in vigore del Decreto Dignità, dove si è stabilito che la proroga, diversamente da un contratto costitutivo, rileva proprio nel suo momento funzionale, cioè nel momento in cui esplica i propri effetti, e proprio in tal momento si determina la disciplina applicabile (Tribunale di Milano, 22 giugno 2020).

Lo stesso Tribunale di Milano, con una sentenza di pochi giorni successivi (10 agosto 2020), è giunto a esiti opposti, evidenziando in modo molto più lineare che è il momento di sottoscrizione dell'atto che determina la disciplina applicabile. Fermo restando che tale lettura sembra essere quella corretta, o perlomeno più vicina ai principi generali di diritto civile, sono evidenti i rischi di un quadro giurisprudenziale instabile (non potendosi ovviamente attendere pronunce di legittimità).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### **Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2021 - PROROGA DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI FRAGILI**

L'articolo 1, comma 481, L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), ha stabilito che le disposizioni dell'articolo 26, commi 2 e 2-bis, D.L. 18/2020, si applichino nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.

Pertanto, fino al 28 febbraio 2021, per i c.d. 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'articolo 3, comma 3, L. 104/1992), il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti Autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato.

La norma precisa che è fatto divieto di monetizzare le ferie non fruite a causa di assenze dal servizio che siano imputate fino al 28 febbraio. Inoltre, i lavoratori fragili possono svolgere 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.

Il comma 484, inoltre, prevede che, in caso di quarantena con sorveglianza attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, non è necessario che il medico curante, nel redigere il certificato di malattia, richiami l'estremo del provvedimento amministrativo.

L'Inps, con messaggio n. 171/2021, ha precisato, richiamando il messaggio n. 2584/2020, che le tutele in questione interessano la sola categoria dei lavoratori dipendenti, con esclusione, quindi, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps.

Riguardo alla tutela dei lavoratori fragili, nel messaggio n. 171/2021 l'Inps precisa che per l'anno 2020 rimane confermata la possibilità di riconoscere la tutela in argomento per periodi di assenza dal lavoro compresi tra il 17 marzo 2020 e il 15 ottobre 2020, come illustrato nel messaggio n. 4157/2020, rimanendo scoperto il periodo che va dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020.

Infine, nel messaggio si ribadisce che l'equiparazione per i lavoratori privati aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia comporta il riconoscimento della prestazione economica e della correlata contribuzione figurativa entro i limiti del periodo massimo assistibile, previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore lavorativo di appartenenza.

Da ultimo, si fa presente che il citato articolo 1, comma 481, L. 178/2020, ha contestualmente prorogato al 28 febbraio 2021 anche la previsione dell'articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020 – in precedenza valida solo per il periodo dal 16 ottobre 2020 al 31 dicembre 2020 - che stabilisce, per i lavoratori fragili, lo svolgimento di norma della 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.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2021 - PROROGATO IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

La Legge di Bilancio per il 2021 contiene la preannunciata proroga del divieto di licenziamento connesso alla pandemia in corso, in continuità con quanto previsto, da ultimo, dal Decreto Ristori fino al 31 gennaio 2021, ma già prima dai Decreti Cura Italia, Rilancio e Agosto, pur con qualche aggiustamento dei diversi testi normativi.

Pertanto, fino al 31 marzo 2021 resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991, e restano, altresì, sospese 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 in forza di Legge, di Ccnl o di clausola del contratto di appalto.

Fino alla medesima data resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, e restano, altresì, sospese le procedure in corso ex articolo 7 della medesima Legge.

Si rammenta che, con la conversione in Legge del D.L. 104/2020 (c.d. D.L. Agosto), è venuta meno la possibilità di revocare il recesso per giustificato motivo oggettivo intimato in violazione del divieto legale, introdotta dal Decreto Rilancio e poi estesa dallo stesso Decreto Agosto, ma non confermata. Resta possibile la revoca del licenziamento nella versione introdotta dalla L. 92/2012 entro 15 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del recesso.

Con la proroga del divieto ad opera del Decreto Ristori è anche venuto meno il legame tra la possibilità di procedere ai licenziamenti per gmo e la fruizione integrale degli ammortizzatori COVID-19 o, in alternativa, l'esaurimento dello sgravio contributivo.

In caso di inosservanza del divieto, gli ispettori del lavoro possono emanare una disposizione, concedendo al datore di lavoro un termine per revocare il licenziamento, che, se non ottemperata, può determinare l'applicazione di una sanzione tra 500 e 3.000 euro, non diffidabile, fatta salva la possibilità che datore di lavoro e lavoratore raggiungano un accordo di accettazione del licenziamento, presumibilmente non senza incentivi economici.

### Esclusioni

Le sospensioni e le preclusioni non si applicano:

- nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti 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.;

- 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 NASpl;
- ai licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero 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.

Pare opportuno ricordare che non rientrano nei confini del divieto i licenziamenti:

- disciplinari (per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo);
- per superamento del periodo di comporto;
- dei dirigenti (con qualche cautela);
- durante o al termine del periodo di prova;
- dei lavoratori domestici;
- degli apprendisti al termine del periodo formativo.

Secondo l'INL, invece, rientra nelle preclusioni l'ipotesi della sopravvenuta inidoneità alla mansione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### Oggetto: LEGGE DI BILANCIO 2021 - GLI INGRESSI PENSIONISTICI PER L'ANNO 2021

Si evidenziano in forma schematica i principali ingressi pensionistici valevoli per il 2021. La struttura portante resta inalterata, di fatto, rispetto all'anno precedente, fatta eccezione per le proroghe di Opzione donna e APE sociale, avvenute a mezzo della Legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020).

Le principali vie per accedere alla pensione continuano, infatti, a essere suddivise in una distinta coppia di accessi, per vecchiaia o pensione anticipata, ciascuna a sua volta divisibile in ulteriori 2 ipotesi, a seconda che il lavoratore abbia o meno versato contribuzione Inps prima dell'anno 1996 (vecchi o nuovi iscritti).

Si ricorda inoltre che, al fianco degli appena indicati 4 ingressi stabili, si pongono ulteriori forme di ingresso alla pensione:

- Quota 100, limitata nella maturazione dei requisiti alla scadenza prevista per il 31 dicembre 2021;
- Opzione donna;
- APE sociale, i cui requisiti di maturazione sono stati prorogati anche per il 2021.

#### Ingressi stabili

##### *Pensione di vecchiaia ordinaria*

Gli assicurati Inps, per accedere a pensione di vecchiaia nell'assicurazione generale obbligatoria (Ago), sia alle forme sostitutive ed esclusive nonché nella Gestione separata, devono raggiungere il requisito anagrafico di 67 anni, fino al 2022, in presenza di un'anzianità contributiva pari ad almeno 20 anni.

In tabella i requisiti previsti per la generalità dei lavoratori:

Anno	Età pensionabile	Requisito contributivo
Dal 1° gennaio 2021 Al 31 dicembre 2022	67 anni	20 anni
Dal 1° gennaio 2023 Al 31 dicembre 2024	67 anni e 3 mesi*	20 anni

\* Requisito in attesa di consolidamento da parte del corrispondente D.M., ex articolo 12, D.L. 78/2010, convertito dalla L. 122/2010.

Si ricorda che il requisito contributivo può essere ottenuto anche ricorrendo al cumulo gratuito, grazie al quale gli assicurati potranno sommare la contribuzione maturata in qualsiasi Gestione e Cassa professionale, purché non sovrapposta cronologicamente.

Gli assicurati che non abbiano versato contribuzione prima del 1° gennaio 1996 dovranno rispettare anche un ulteriore requisito di natura reddituale per accedere alla pensione di vecchiaia; per tali soggetti la pensione potrà decorrere solo se l'importo della stessa risulti non inferiore a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale (tale importo soglia, per il 2021, è pari a 690,42 euro lordi mensili, al di sotto dei quali la pensione di vecchiaia per i nuovi iscritti non potrà essere liquidata).

---



### **Pensione di vecchiaia per nuovi iscritti**

I soggetti assicurati che non abbiano accrediti contributivi anteriori al 1° gennaio 1996, nella Gestione Inps in cui viene richiesta la liquidazione del pensionistico, potranno beneficiare di un ulteriore accesso a pensione di vecchiaia. Si accederà, infatti, con un'età pensionabile pari a 70 anni e 5 anni di contributi "effettivi", senza dover rispettare un importo soglia della pensione (parametro valido fino al 2022, mentre successivamente sarà pari a 71 anni).

Si ricorda che, ai fini del requisito contributivo, l'Inps ha precisato come abbia valore solamente la contribuzione effettivamente versata (obbligatoria, volontaria, da riscatto), mentre debba essere esclusa quella figurativa a qualsiasi titolo accreditata, vale a dire quella per disoccupazione e malattia non integrata dal datore di lavoro. Questo ingresso non può essere raggiunto con il cumulo contributivo.

### **Pensione anticipata ordinaria**

Questo ingresso pensionistico si basa esclusivamente sull'anzianità contributiva dell'assicurato, con un requisito che varia in base al sesso del soggetto. I requisiti, fino al 31 dicembre 2026, rimarranno pari a 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne, di cui almeno 35 anni di contributi effettivi. Per poter raggiungere il traguardo contributivo viene riconosciuta la possibilità di fare ricorso al cumulo contributivo, sommando tutti i contributi non sovrapposti maturati nelle varie Gestioni Inps e nelle Casse professionali.

In schema i requisiti richiesti:

Anno	Requisito contributivo donne	Requisito contributivo uomini
Dal 1° gennaio 2021 Al 31 dicembre 2026	41 anni e 10 mesi + 3 mesi di finestra mobile	42 anni e 10 mesi + 3 mesi di finestra mobile
Dal 1° gennaio 2027 Al 31 dicembre 2028	42 anni* + 3 mesi di finestra mobile	43 anni* + 3 mesi di finestra mobile

\* Requisito in attesa di consolidamento da parte del corrispondente D.M., ex articolo 12, D.L. 78/2010, convertito dalla L. 122/2010.

### **Pensione anticipata contributiva**

I soggetti assicurati che hanno effettuato il primo accredito contributivo a partire dal 1° gennaio 1996, nella Gestione Inps in cui presentano domanda di pensione, possono raggiungere il diritto alla pensione anticipata, oltre che maturando i requisiti indicati in precedenza, anche al compimento del requisito anagrafico di 63 anni, da adeguare a speranza di vita, quindi fino al 2022 pari a 64 anni.

Questo ingresso a pensione non prevede alcuna finestra mobile di differimento e, pertanto, la pensione decorrerà dal mese successivo alla richiesta, a condizione che prima della decorrenza venga cessato qualsiasi rapporto di lavoro subordinato.

Si ricorda che per utilizzare questo ingresso si dovranno poter vantare almeno 20 anni di contribuzione effettiva, dunque non figurativa da NASpl o malattia puramente a carico dell'Istituto, e il valore mensile lordo della prima rata di pensione dovrà essere non inferiore a un importo soglia mensile pari a 2,8 volte l'importo mensile dell'assegno sociale (valore soglia che, nel 2021, è pari a circa 1.289 euro). I 20 anni di contributi richiesti non possono essere raggiunti attraverso il cumulo contributivo, mentre è possibile accedervi con il computo in Gestione separata.

In schema:

---

Anno	Età pensionabile	Requisito contributivo	Importo soglia
Dal 1° gennaio 2021 Al 31 dicembre 2022	64 anni	20 anni di contributi effettivi	2,8 volte l'assegno sociale

### Ulteriori forme di ingresso

#### La pensione in Quota 100

La c.d. Quota 100 consiste nella somma del requisito di età anagrafica, pari ad almeno 62 anni, e di quello contributivo, pari ad almeno 38 anni; tali valori sono da determinare in cifra fissa, a differenza del precedente sistema delle quote nel quale erano ammesse differenze fra dipendenti e autonomi e possibili "combinazioni" per arrivare alla quota prescelta. Dal momento della maturazione dei requisiti, la decorrenza dell'assegno è tralata di 3 mesi per i lavoratori dipendenti del settore privato, parasubordinati e autonomi.

La decorrenza di Quota 100 rispetta le regole generali delle singole Gestioni e degli ordinamenti; dunque, nel caso dei lavoratori afferenti alle Gestioni esclusive dell'Ago, la decorrenza della pensione si colloca sempre al giorno immediatamente successivo alla fine della finestra di 3 o 6 mesi, mentre per i lavoratori dipendenti sempre al primo giorno del mese successivo alla chiusura della finestra.

Si ricorda che, ai fini della maturazione del diritto, è possibile cumulare i contributi cronologicamente non sovrapposti accantonati presso tutte le Gestioni Inps, ma non potranno essere tenuti in considerazione quelli maturati presso le Casse professionali ordinistiche. Ai fini della maturazione del requisito contributivo, è necessario anche aver raggiunto il requisito di 35 anni di contributi "effettivi" (ad eccezione di contributi da disoccupazione e malattia, non integrata dal datore di lavoro).

La pensione Quota 100 non è cumulabile, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.

In schema:

Anno	Età pensionabile	Requisito contributivo	Divieto di cumulo reddituale
Dal 1° gennaio 2021 Al 31 dicembre 2021	62 anni	38 anni di contributi di cui 35 "effettivi"	Dalla decorrenza di Quota 100 fino all'età pensionabile di vecchiaia

#### Opzione donna

Si tratta di una forma di un accesso anticipato e sperimentale a pensione, previsto in favore delle donne lavoratrici dipendenti o autonome. Dal 1° gennaio 2008 fino al 31 dicembre 2015 si poteva accedere al trattamento pensionistico con un'anzianità contributiva di almeno 35 anni e un'età anagrafica di almeno 57 anni per le lavoratrici dipendenti e 58 anni per le autonome. Come requisiti aggiuntivi si richiedeva il possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e la conversione integrale al metodo di calcolo contributivo.

Secondo la proroga prevista per tutto l'anno 2021, Opzione donna può essere richiesta anche dalle lavoratrici che abbiano maturato un'anzianità contributiva pari ad almeno 35 anni e abbiano compiuto 58 o 59 anni alla data del 31 dicembre 2020. Per raggiungere l'anzianità contributiva richiesta possono essere fatti valere i contributi accreditati a qualsiasi titolo, compresi quelli da riscatto e/o da

ricongiunzione, volontari, figurativi, ma, per le lavoratrici dipendenti non concorrono i contributi accreditati per malattia e disoccupazione.

Termine di maturazione dei requisiti	Età pensionabile	Requisito contributivo
31 dicembre 2020	58 anni per le dipendenti 59 anni per le autonome e 'miste'	35 anni di contributi

#### **Ape sociale**

Si tratta di una particolare misura di accompagnamento alla pensione, originariamente valida fino al 2018. Un prestito-ponte, finanziato dallo Stato, che permette un accesso anticipato a pensione per quei lavoratori che abbiano compiuto almeno 63 anni di età, siano o siano stati iscritti all'Ago, purché cessino l'attività lavorativa (dipendente, autonoma o parasubordinata, in Italia e all'estero) e non siano già titolari di pensione diretta. In favore delle lavoratrici con figli è riconosciuta una riduzione dell'anzianità contributiva richiesta pari a 12 mesi per ogni figlio, anche adottivo, nel limite massimo di 2 anni complessivi. La Legge di Bilancio 2021 ne ha esteso l'accessibilità fino alla fine del 2021.

Per poter beneficiare dell'APE sociale, tuttavia, è necessario che gli interessati appartengano a una delle seguenti categorie:

Categoria	Requisito contributivo
Disoccupati a seguito di licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o giustificato motivo oggettivo, o per scadenza del rapporto di lavoro a tempo determinato, che abbiano avuto periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto e abbiano terminato, da almeno 3 mesi, la percezione della NASpI. Dal 2018 possono accedere anche i lavoratori rioccupati con un contratto di lavoro subordinato, con <i>voucher</i> o contratto di prestazione occasionale o Libretto famiglia per non più di 6 mesi complessivi.	30 anni di contributi
<i>Caregivers</i> , vale a dire assicurati che, da almeno 6 mesi continuativi, assistono il coniuge o un parente di primo grado convivente con <i>handicap</i> in situazione di gravità, ai sensi della L. 104/1992, o un parente o un affine di secondo grado convivente, nel caso in cui i genitori o il coniuge di quest'ultimo abbiano compiuto 70 anni, siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (assenza naturale o giuridica).	30 anni di contributi
Lavoratori con invalidità pari ad almeno il 74%, accertata dalle competenti commissioni mediche. Nel caso in cui, alla data di decorrenza effettiva dell'APE sociale, dovesse esser venuta meno l'invalidità pari ad almeno il 74%, la misura in esame non verrà riconosciuta, mentre, qualora la condizione dovesse venir meno successivamente alla data di decorrenza effettiva, gli interessati non decadranno automaticamente dal diritto al beneficio pensionistico.	30 anni di contributi
Lavoratori dipendenti che svolgono, da almeno 7 anni negli ultimi 10, ovvero 6 negli ultimi 7, un lavoro gravoso (una delle 15 attività di cui all'allegato A, D.P.C.M. 88/2017, come aggiornato a seguito del Decreto del Ministero del lavoro 5 febbraio 2018). Per il computo dei 7 anni o dei 6 anni di svolgimento di attività gravosa, l'Inps ha precisato che devono essere tenuti in considerazione i periodi di contribuzione obbligatoria riferita all'attività gravosa stessa e i periodi di contribuzione figurativa per eventi che si siano verificati in costanza del rapporto di lavoro con svolgimento di tale attività.	36 anni di contributi

I soggetti che hanno diritto ad accedere all'APE potranno presentare la prima domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso entro i termini di scadenza del 31 marzo 2021, 15 luglio 2021 e, comunque, non oltre il 30 novembre 2021 (termine residuale, accessibile solo in presenza di risorse finanziarie residue).

L'indennità, riconosciuta per 12 e non 13 mensilità, è pari a:

- importo della rata di pensione, qualora questa, calcolata al momento dell'accesso al beneficio, risulti inferiore a 1.500 euro lordi;
- 1.500 euro lordi al massimo, non rivalutabili qualora la rata di pensione dovesse essere pari o superiore a questo importo soglia.

L'APE sociale è compatibile con redditi derivanti da lavoro dipendente o parasubordinato nel limite di 8.000 euro annui e con quelli derivanti da lavoro autonomo nel limite di 4.800 euro annui, a condizione che il richiedente abbia cessato l'attività lavorativa prima della percezione dell'anticipo pensionistico a carico dello Stato. Non è, invece, compatibile con la NASpi, né con l'indennizzo per la cessazione definitiva dell'attività commerciale per chi esercita, come titolare o coadiutore, attività commerciale al minuto in sede fissa.

Dato il requisito anagrafico per richiedere l'APE sociale, pari ad almeno 63 anni, e quello per accedere al trattamento pensionistico di vecchiaia, pari a 67 anni, anche per il 2021 la durata massima sarà pari a 4 anni.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### **Oggetto: ACCESSO SEMPLIFICATO ALLA CIGS PER CRISI DA COVID**

Con il Decreto del Ministero del lavoro 15 dicembre 2020, pubblicato in G.U. il 14 gennaio 2021, le imprese in difficoltà a causa dell'emergenza COVID-19 potranno richiedere la Cigs per crisi aziendale anche in assenza del piano di risanamento e con sospensioni del lavoro anche in deroga al limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato. Il Decreto, infatti, prevede che, per l'anno 2020 e comunque fino al termine dell'emergenza epidemiologica, ai fini dell'approvazione del programma di crisi aziendale conseguente all'evento improvviso e imprevisto della pandemia da COVID-19, esterno alla gestione aziendale, di cui all'articolo 21, comma 1, lettera b), D.Lgs. 148/2015, e all'articolo 1, D.M. 94033/2016, la fattispecie sia valutata, ferma restando la salvaguardia occupazionale, con riferimento ai periodi di vigenza dei provvedimenti emergenziali di limitazione all'attività produttiva:

- anche in assenza del piano di risanamento previsto dall'articolo 2, lettera c), D.M. 94033/2016, e
- con sospensioni anche in deroga al limite di cui all'articolo 22, comma 4, D.Lgs. 148/2015.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### Oggetto: SOSPENSIONE OBBLIGHI OCCUPAZIONALI CAUSA COVID-19

Il Ministero del lavoro, in riscontro ai numerosi quesiti pervenuti alle Direzioni generali del Ministero del Lavoro competenti sul tema, relativi all'applicabilità dell'istituto della sospensione dagli obblighi di assunzione delle persone con disabilità per le imprese che fruiscono della Cigo, della Cigd, del Fis o dei Fondi di solidarietà bilaterale, in conseguenza dell'emergenza legata alla pandemia, è stata emanata la circolare del n. 19/2020. Gli estensori precisano, in via preliminare, che la sospensione dagli obblighi di assunzione di lavoratori con disabilità trova la sua disciplina giuridica negli articoli 3, comma 5, L. 68/1999, e 4, D.P.R. 333/2000, ed è stata riconosciuta dal Legislatore in favore delle imprese che versino in situazione di crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, procedure concorsuali tali da determinare il ricorso alla Cigs, delle imprese che abbiano stipulato contratti di solidarietà difensiva, nonché di quelle che abbiano attivato procedure di mobilità. Nel tempo è stata estesa anche ad altre fattispecie considerate assimilabili a quelle previste dalla Legge, in particolare, è stata riconosciuta nei casi di: ricorso al Fondo di solidarietà del settore del credito e del credito cooperativo; imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito; ricorso al trattamento di Cigd; ricorso al contratto di solidarietà ex articolo 5, L. 236/1993, e, da ultimo, nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscriva accordi e attivi le procedure di incentivo all'esodo previste dall'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, L. 92/2012.

Stante quanto sopra, con specifico riferimento alla possibilità di applicare la disposizione in commento nei casi di intervento degli ammortizzatori sociali con la causale "emergenza COVID 19", sebbene la sospensione non sia stata prevista dal Legislatore per le imprese in situazioni di Cigo, considerato che il ricorso a detta procedura (compresa ovviamente la Cigd) denota una situazione di crisi che potrebbe rendere difficoltoso all'azienda l'adempimento degli obblighi assunzionali, si ritiene che la stessa sospensione sia applicabile anche in questi casi. Rimane fermo che l'obbligo è sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID-19, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate per il singolo ambito provinciale sul quale insiste l'unità produttiva interessata in caso di Cigs e Cigd o alla quantità di orario ridotto in proporzione. L'obbligo a carico del datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti si ritiene ripristinato al venir meno della situazione di crisi assistita dagli strumenti integrativi dettati per l'emergenza COVID-19.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### **Oggetto: CONGEDO STRAORDINARIO PER SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA IN PRESENZA – ZONE ROSSE E DISABILI**

Con la circolare n. 2/2021, l'Inps ha fornito istruzioni sul diritto alla fruizione del congedo straordinario per i genitori lavoratori dipendenti:

- in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado, situate nelle c.d. zone rosse;
- di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura, indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza.

Si ricorda che:

- il congedo previsto per la sospensione dell'attività didattica in presenza è disciplinato dall'articolo 21-bis, D.L. 104/2020 (indicazioni operative nella circolare Inps n. 132/2020), la cui tutela era applicabile fino al 31 dicembre 2020 in tutto il territorio nazionale ed era rivolta ai genitori per i figli conviventi, minori di 14 anni, frequentanti scuole di ogni ordine e grado;
  - l'articolo 13, comma 1, D.L. 149/2020, aveva previsto alcune specificità applicabili esclusivamente nelle c.d. zone rosse;
  - la L. 176/2020, di conversione del D.L. 137/2020, ha abrogato il D.L. 149/2020 (ferma restando la validità degli atti e dei provvedimenti adottati e fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti), ma ha introdotto l'articolo 22-bis, che ha recepito le disposizioni contenute nell'articolo 13, D.L. 149/2020, prevedendo al comma 1, a favore dei genitori lavoratori dipendenti, un congedo indennizzato da utilizzare per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, durante il periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza per le sole classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado situate nelle c.d. zone rosse, individuate nelle ordinanze del Ministro della salute ai sensi dell'articolo 3, D.P.C.M. 3 novembre 2020, come confermato nel successivo D.P.C.M. 3 dicembre 2020; inoltre, al comma 3, è previsto che il congedo indennizzato possa essere utilizzato dai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura ai sensi dei D.P.C.M. 24 ottobre 2020, 3 novembre 2020 e 3 dicembre 2020, indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la Regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza.
-



### Congedo zone rosse (comma 1)

Possono beneficiare del congedo i soli genitori lavoratori dipendenti, esclusi i lavoratori autonomi e gli iscritti alla Gestione separata Inps, anche se affidatari o collocatari di figli alunni di scuole per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, a seguito di ordinanza del Ministro della salute che dispone l'applicazione delle misure ex articolo 3, comma 4, lettera f), D.P.C.M. 3 novembre e 3 dicembre 2020, e dell'articolo 19-bis, D.L. 137/2020.

Il congedo può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza ricompresi all'interno del periodo e nelle zone individuate nella citata ordinanza ministeriale non antecedenti al 9 novembre 2020, e purché non possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile.

Il genitore richiedente deve essere in possesso di tutti i seguenti requisiti:

1. rapporto di lavoro dipendente in essere (in caso di intervenuta cessazione o sospensione del rapporto di lavoro durante la fruizione di un periodo di congedo, viene meno il diritto al congedo medesimo e le giornate successive alla cessazione o sospensione non possono essere indennizzate e, per tali motivi, il genitore deve tempestivamente informare l'Inps dell'avvenuta modifica del rapporto lavorativo);
2. non deve svolgere lavoro in modalità agile;
3. il figlio, per il quale si fruisce il congedo, deve essere alunno frequentante la classe seconda terza della scuola secondaria di primo grado per la quale sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, a seguito dell'ordinanza ministeriale.

Per la fruizione del congedo non è necessaria la convivenza del genitore con il figlio.

In assenza anche di uno solo dei requisiti di cui ai precedenti punti 2 e 3, fino al 31 dicembre 2020 era possibile fruire del congedo ex articolo 21-bis, D.L. 104/2020 (congedo per sospensione dell'attività didattica del figlio convivente minore di anni 14), ad esempio nel caso di figlio frequentante la prima classe della scuola secondaria di primo grado o altra classe della scuola primaria di primo grado, oppure se la sospensione deriva da un diverso provvedimento rispetto all'ordinanza del Ministro della salute, in presenza dei previsti requisiti di Legge, tra i quali la convivenza col figlio.

Il congedo può essere fruito per i periodi indicati nell'ordinanza ministeriale, pertanto la durata massima del congedo coincide con il periodo sopra menzionato e, solo nel caso in cui l'ordinanza sia stata emessa prima del 9 novembre 2020, non è possibile fruirne per i giorni antecedenti a tale data, per i quali, tuttavia, si poteva richiedere, in presenza dei requisiti di Legge, il *"congedo per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14"*, di cui all'articolo 21-bis, D.L. 104/2020.

Il congedo può essere richiesto per tutto il periodo o per una parte dello stesso da entrambi i genitori, che possono alternarsi nella fruizione, ma mai negli stessi giorni.

Per i giorni di congedo fruiti è riconosciuta un'indennità, erogata secondo le modalità previste per il pagamento diretto o a conguaglio delle indennità di maternità e imponibile fiscalmente, pari al 50% della retribuzione, calcolata ai sensi dell'articolo 23, D.Lgs. 151/2001, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo, per le sole giornate lavorative ricadenti all'interno del periodo di congedo richiesto.

I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Non è possibile fruire del congedo negli stessi giorni in cui l'altro genitore:

- stia svolgendo attività di lavoro in modalità agile concesso per esigenze legate allo stesso figlio;

- stia fruendo del medesimo congedo, sia per lo stesso figlio sia per un altro figlio (senza disabilità grave) avuto con lo stesso genitore.

### **Congedo per figli con disabilità (comma 3)**

Il congedo può essere fruito dai genitori lavoratori dipendenti per astenersi dal lavoro in tutto o in parte durante il periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o la chiusura di centri diurni a carattere assistenziale di figli con disabilità in situazione di gravità, ha valenza nazionale ed è, pertanto, riconosciuto indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la Regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività in presenza ai sensi dei D.P.C.M. 3 novembre e 3 dicembre 2020.

Sono esclusi dalla misura sia i genitori lavoratori autonomi, sia quelli iscritti alla Gestione separata Inps.

Per poter fruire del congedo di cui trattasi, il genitore richiedente, anche affidatario o collocatario, deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- avere un rapporto di lavoro dipendente in essere (in caso di intervenuta cessazione o sospensione del rapporto di lavoro durante la fruizione di un periodo del congedo viene meno il diritto al congedo medesimo e le giornate successive alla cessazione o sospensione non possono essere indennizzate. Per tali motivi il genitore deve tempestivamente informare l'Inps dell'avvenuta modifica del rapporto lavorativo);
- non deve svolgere lavoro in modalità agile, in quanto il congedo è fruibile solamente nei casi in cui non sia possibile svolgere attività lavorativa in modalità agile;
- il figlio, per il quale si fruisce del congedo, deve essere riconosciuto disabile in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992, e iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività in presenza, a seguito di provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture scolastiche.

Non è necessaria la convivenza con il figlio per cui si chiede il congedo.

Il congedo può essere fruito per i giorni ricompresi all'interno del periodo di sospensione dell'attività in presenza purché non antecedenti il 9 novembre 2020. Il congedo può essere richiesto per tutto il periodo o per una parte dello stesso da entrambi i genitori, che possono alternarsi nella fruizione, ma mai negli stessi giorni per lo stesso figlio.

Per i giorni di congedo fruiti è riconosciuta al genitore un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo le indicazioni già prima fornite.

Non è possibile fruire del congedo negli stessi giorni in cui l'altro genitore:

- stia svolgendo attività di lavoro in modalità agile concesso per esigenze legate allo stesso figlio;
- stia fruendo del medesimo congedo, per lo stesso figlio.

È, invece, possibile fruire del congedo negli stessi giorni in cui l'altro genitore stia fruendo del medesimo congedo, o del congedo per le zone rosse, per un altro figlio di entrambi i genitori; è, inoltre, compatibile la fruizione del congedo con la fruizione da parte dell'altro genitore, per un altro figlio di entrambi i genitori, del congedo di cui all'articolo 21-bis, D.L. 104/2020; è, inoltre, possibile fruire del congedo nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per lo stesso figlio,

---

dei permessi ex articolo 33, commi 3 e 6, L. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale ex articolo 33, D.Lgs. 151/2001, o del congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001.

### Domanda e denunce contributive

Le istruzioni saranno fornite in seguito dall'Inps.

La domanda:

- potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non antecedenti il 9 novembre 2020, e, per il congedo di cui al comma 1, purché ricompresi all'interno del periodo individuato nell'ordinanza ministeriale;
- dovrà essere presentata esclusivamente in modalità telematica tramite portale *web*, *Contact center* integrato o patronati.

Sono state inoltre fornite apposite istruzioni per le denunce UniEmens.

### Tabella sinottica congedi

	Per quarantena del figlio convivente per contatti nei plessi scolastici e in strutture sportive, musicali e linguistiche	Per sospensione attività didattica in presenza del figlio convivente minore di 14 anni	Per sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado (c.d. zone rosse)	Per figlio disabile in caso di sospensione dell'attività didattica o chiusura dei centri di assistenza
<b>Riferimenti normativi</b>	Articolo 5, D.L. 111/2020, sostituito dall'articolo 21-bis, D.L. 104/2020, convertito in L. 126/2020	Articolo 21-bis, D.L. 104/2020, modificato dal D.L. 137/2020	Articolo 13, comma 1, D.L. 149/2020, sostituito dall'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, convertito in L. 176/2020	Articolo 13, comma 3, D.L. 149/2020, sostituito dall'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, convertito in L. 176/2020
<b>Circolari Inps</b>	n. 116/220 e n. 132/2020	n. 132/2020	n. 2/2021	n. 2/2021
<b>Destinatari</b>	Genitori lavoratori dipendenti			
<b>Ambito di applicazione</b>	Intero territorio nazionale	Intero territorio nazionale	Zone rosse	Intero territorio nazionale
<b>Per i figli</b>	Minori di anni 14 iscritti a un istituto scolastico o che svolgono attività sportive di base o attività motoria in strutture (palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi sia pubblici	Minori di anni 14 iscritti a un istituto scolastico	Alunni delle sole classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado (c.d. scuole medie). N.B. Nei casi di sospensione dell'attività per alunni frequentanti	Figli con disabilità in situazione di gravità accertata ex articolo 4, comma 1, L. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale

	che privati) oppure frequentanti corsi musicali e linguistici all'interno di strutture		istituti scolastici fino al primo anno della scuola secondaria di primo grado è possibile fruire del congedo ex articolo 21-bis, D.L. 104/2020	
<b>Sospensione dell'attività didattica in presenza</b>	Consequente al provvedimento di quarantena disposto dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente, per contatto avvenuto nel plesso scolastico o nelle menzionate strutture	Disposta con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture scolastiche	Consequente all'applicazione delle misure previste per le c.d. "zone rosse" disposta con ordinanza del Ministero della salute. N.B. Nei casi di sospensione dell'attività didattica in presenza disposta con provvedimento diverso dall'ordinanza del Ministero della salute è possibile fruire del congedo ex articolo 21-bis, D.L. 104/2020	Sospensione attività didattica e chiusura centri di assistenza con provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture scolastiche
<b>Decorrenza</b>	Dal 9/9/2020 per il congedo per quarantena scolastica e dal 14/10/2020 per il congedo per quarantena da contatto nelle altre strutture fino al 31/12/2020	Dal 29/10/2020 fino al 31/12/2020	Dal 9/11/2020	
<b>Periodo in cui si può fruire del congedo</b>	Per il periodo di quarantena	Per il periodo indicato nel	Per il periodo specificamente	Per i giorni ricompresi

	indicato nel provvedimento disposto dall'Asl	provvedimento che dispone la sospensione dell'attività didattica in presenza	indicato nell'ordinanza del Ministero della salute di applicazione delle misure previste per le c.d. "zone rosse". N.B. Per i periodi di sospensione disposti dall'ordinanza del Ministero della salute e antecedenti al 9/11/2020 è possibile fruire del congedo ex articolo 21-bis, D.L. 104/2020	all'interno del periodo di sospensione dell'attività in presenza della scuola o chiusura del centro di assistenza e comunque per periodi non antecedenti al 9/11/2020
Indennità	50% della retribuzione			
Giorni indennizzabili	Tutte le giornate lavorative			
Sussistenza del rapporto di lavoro in essere	Sì			
Convivenza col figlio	Sì		No	
Alternatività con lavoro agile	Il genitore può scegliere se svolgere l'attività in modalità agile o fruire del congedo		Il genitore può chiedere il congedo solo nell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile	
Alternatività fra i genitori nella fruizione del congedo (non negli stessi giorni)	Sì			
Richiesta di congedo negli stessi giorni in cui l'altro genitore svolge lavoro in modalità agile	<ul style="list-style-type: none"><li>Incompatibile con il lavoro agile svolto a qualsiasi titolo dall'altro genitore convivente con il figlio per il quale è richiesto</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Incompatibile con il lavoro agile svolto a qualsiasi titolo dall'altro genitore convivente con il figlio per il quale è richiesto</li></ul>	Incompatibile solo con il lavoro agile svolto per motivi legati allo stesso figlio	

	<p>il congedo o per altro figlio convivente avuto con lo stesso genitore.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compatibile con il lavoro agile svolto per altri figli conviventi avuti da altri soggetti che non stiano svolgendo lavoro in modalità agile o non fruiscano di congedo per quarantena scolastica o sospensione dell'attività didattica.</li> </ul>	<p>il congedo o per altro figlio convivente avuto con lo stesso genitore.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compatibile con il lavoro agile svolto per altri figli conviventi avuti da altri soggetti che non stiano svolgendo lavoro in modalità agile o non fruiscano di congedo per quarantena scolastica o sospensione dell'attività didattica.</li> </ul>		
<p><b>Richiesta di congedo negli stessi giorni in cui l'altro genitore richiede lo stesso congedo o altra tipologia di congedo per sospensione didattica in presenza</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incompatibile con il congedo ex articolo 21-bis, D.L. 104/2020, se l'altro genitore convivente ha chiesto il medesimo congedo per lo stesso o per altri figli di entrambi i genitori.</li> <li>• Compatibile con il congedo ex articolo 21-bis, D.L. 104/2020, fruito per altri figli conviventi avuti da altri soggetti che non stiano svolgendo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incompatibile con il congedo ex articolo 21-bis, D.L. 104/2020, se l'altro genitore convivente ha chiesto il medesimo congedo per lo stesso o per altri figli di entrambi i genitori.</li> <li>• Compatibile con il congedo ex articolo 21-bis, D.L. 104/2020, fruito per altri figli conviventi avuti da altri soggetti che non stiano svolgendo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incompatibile con il congedo ex articolo 22-bis, D.L. 137/2020, per lo stesso figlio o per altro figlio (senza disabilità grave) avuto con lo stesso genitore.</li> <li>• Compatibile con il congedo di cui all'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, per altro figlio in situazione di disabilità grave.</li> <li>• Compatibile con la fruizione del congedo di cui</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incompatibile con il congedo di cui all'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, per lo stesso figlio.</li> <li>• Compatibile con il congedo ex articolo 22-bis, D.L. 137/2020, per altro figlio (disabile o non) di entrambi i genitori.</li> <li>• Compatibile con la fruizione del congedo di cui all'articolo 21-bis, D.L. 104/2020, per altro figlio.</li> </ul>

	<p>lavoro in modalità agile o non fruiscano di congedo per quarantena scolastica o sospensione dell'attività didattica.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Compatibile con la fruizione da parte dell'altro genitore del congedo <i>ex</i> articolo 22-<i>bis</i>, D.L. 137/2020 per altro figlio.</li></ul>	<p>lavoro in modalità agile o non fruiscano di congedo per quarantena scolastica o sospensione dell'attività didattica.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Compatibile con la fruizione da parte dell'altro genitore del congedo <i>ex</i> articolo 22-<i>bis</i>, D.L. 137/2020 per altro figlio.</li></ul>	<p>all'articolo 21 <i>bis</i>, D.L. 104/2020, per altro figlio.</p>	
<p><b>Mancato svolgimento dell'attività lavorativa o altra tipologia di assenza dall'attività lavorativa da parte dell'altro genitore</b></p>	<p>Incompatibile secondo le circolari Inps n. 116/2020 e n. 132/2020.</p> <p>Compatibilità secondo le circolari Inps n. 116/2020 e n. 132/2020.</p>		<p>Compatibile</p>	
<p><b>Domanda di congedo</b></p>	<p>Presentata attraverso i consueti canali (Pin, <i>Contact center</i>, patronato), può avere ad oggetto periodi di fruizione antecedenti alla data di domanda.</p>			

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*



## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### Oggetto: MODIFICHE A LAVORO AGILE E SORVEGLIANZA SANITARIA

I provvedimenti di fine anno hanno ulteriormente inciso sulla disciplina dello *smart working* e della sorveglianza sanitaria eccezionale in relazione all'epidemia in corso.

In particolare, l'articolo 19, D.L. 183/2020 (c.d. Decreto Milleproroghe), ha prorogato fino al 31 marzo 2021 le disposizioni:

- sullo *smart working* semplificato (articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020), che prevedono la comunicazione al Ministero del lavoro, in via telematica, dei nominativi dei lavoratori e della data di cessazione della prestazione in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile dallo stesso Ministero, anche in assenza di accordi individuali e con obblighi di informativa sui rischi per la sicurezza da assolversi in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile dall'Inail;
- sulla sorveglianza sanitaria eccezionale per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, che i datori di lavoro pubblici e privati devono assicurare ai 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).

La Legge di conversione del Decreto Ristori - D.L. 137/2020 (che ha assorbito anche gli altri Decreti Ristori-*bis*, Ristori-*ter* e Ristori-*quater*) ne ha modificato l'articolo 22 in tema di misure per la famiglia, prevedendo che per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui all'articolo 21-*bis*, commi 1, 2 o 3, D.L. 104/2020 (lavoro agile, congedo o astensione dal lavoro per quarantena del figlio per contatti scolastici, quest'ultimo fino al 31 dicembre 2020), o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 16 (prima 14) avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3 citate.

Si riepilogano di seguito alcune disposizioni emergenziali connesse al lavoro agile.

Riferimento	Previsione
Genitori con figli in quarantena scolastica	
Articolo 21- <i>bis</i> , D.L. 104/2020	I genitori, durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente, possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni 16, disposta a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, o di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche, nonché nell'ambito

	dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 16.
<b>Genitori con figli disabili</b>	
Articolo 21-ter, D.L. 104/2020	Hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23, L. 81/2017, fino al 30 giugno 2021, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.
<b>Lavoratori fragili</b>	
Articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020, come modificato dalla L. 178/2020	Dal 16 ottobre al 28 febbraio 2021 (prima era fino al 31 dicembre 2020) i lavoratori 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) svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria/area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.  
Distinti saluti.

*firma*

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### Oggetto: SANZIONE PER LAVORO NERO NEL PERIODO EMERGENZIALE

L'INL, con nota n. 1118/2020, ha trattato una disposizione prevista dal c.d. Decreto Rilancio (D.L. 34/2020), secondo la quale *"nel caso in cui il datore di lavoro impieghi quali lavoratori subordinati, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, stranieri che hanno presentato l'istanza di rilascio del permesso di soggiorno temporaneo ..., sono raddoppiate le sanzioni previste"* dall'ordinamento per il c.d. lavoro nero.

Si tratta, in sintesi, di sanzione amministrativa pecuniaria:

- da 1.800 a 10.800 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- da 3.600 a 21.600 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 e sino a 60 giorni di effettivo lavoro;
- da 7.200 a 43.200 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

Il delicato problema viene affrontato per un caso specifico, riguardante l'applicabilità della norma in situazione di impiego "in nero" esclusivamente di lavoratori che siano in attesa del rilascio del permesso ovvero anche di lavoratori che abbiano già ottenuto il permesso provvisorio nell'ambito della procedura di emersione dei rapporti di lavoro nel contesto emergenziale.

L'INL ritiene estensibile la misura sanzionatoria più grave anche alle ipotesi in cui il lavoratore abbia ottenuto il permesso di soggiorno temporaneo. Ciò in virtù della *ratio legis* desumibile dalla procedura di regolarizzazione (c.d. emersione), che sta alla base della casistica; tale procedura, infatti, risulta tesa *"ad evitare che l'impiego irregolare dei lavoratori possa impedire la maturazione dei requisiti utili per ottenere la trasformazione del permesso a carattere temporaneo in un permesso per motivi di lavoro, pericolo che potrebbe riguardare in pari misura sia soggetti che siano in attesa del permesso temporaneo, sia soggetti che l'abbiano già ottenuto"*.

L'Ispettorato conclude, quindi, che il Legislatore abbia voluto riferirsi, con la nuova norma, a tutti gli stranieri che, per il solo fatto di aver presentato la domanda, sono coinvolti nella procedura di emersione e, quindi, si trovano alla ricerca di un contratto di lavoro subordinato regolare.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### **Oggetto: DIVIETO PER IL LAVORO INTERMITTENTE IN ASSENZA DI DVR**

L'INL, con nota n. 1148/2020, ha fornito chiarimenti relativi al divieto di ricorso al lavoro intermittente per i datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, pena la conversione in rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato.

In particolare, nella nota si chiarisce che, di norma, il DVR dovrà contenere le specifiche indicazioni in ordine alle tipologie contrattuali diverse da quella "comune", di cui all'articolo 1, D.Lgs. 81/2015, quanto meno tese a escludere i rischi alle stesse pertinenti nei termini chiariti dalla giurisprudenza di legittimità e a prevedere le correlate modalità per l'effettuazione dell'attività di formazione e informazione.

Laddove i rischi connessi alle specifiche mansioni a cui tali lavoratori sono adibiti risultino individuati, valutati e classificati, unitamente alle relative misure di prevenzione e protezione, e l'esposizione a fattori potenzialmente dannosi non risulti essere in alcun modo correlata alla peculiare tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro a chiamata, neanche sotto il profilo formativo, il DVR non potrà ritenersi incompleto solo in quanto privo di un dato formale, quale la specifica sezione dedicata ai lavoratori intermittenti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### **Oggetto: CHIARIMENTI INL SU STIPULA CONTRATTO A TERMINE IN FORMA ASSISTITA**

Si ricorda che, in relazione al limite di durata massima di un contratto di lavoro a tempo determinato tra medesime parti e per la stessa mansione, limite posto a 24 mesi, viene proposta l'eccezione di un prolungamento, al massimo per altri 12 mesi, purché tale atto venga stipulato presso l'ITL competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipula.

L'INL è intervenuta con la nota n. 1156/2020 per chiarire un particolare aspetto, ovvero il caso in cui tale procedura avvenga in una situazione derogatoria, rispetto ai requisiti previsti dalla normativa vigente, in forza di una regolamentazione contenuta in contratti di prossimità stipulati ex articolo 8, D.L. 138/2011.

*I tecnici dell'INL premettono che l'attività dell'ITL "deve limitarsi alla verifica della completezza e correttezza formale del contenuto del contratto ed alla genuinità del consenso del lavoratore, nonché alla sottoscrizione dello stesso. Tuttavia, laddove si riscontri la violazione di norme imperative (ad es. l'assenza della causale ovvero il mancato rispetto del termine dilatorio), non sarà ammissibile il ricorso a tale procedura".*

Nel caso di deroghe, previste da un apposito contratto di prossimità, ove quest'ultimo sia stato stipulato in violazione dei limiti posti dal citato articolo 8 (vincoli di materia di scopo, vincoli imposti dalla Costituzione, requisito di maggiore rappresentatività comparativa delle organizzazioni firmatarie), il contratto stesso non potrà produrre effetti e, pertanto, non sarà possibile stipulare contratti a tempo determinato in deroga.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### Oggetto: ISTRUZIONI OPERATIVE AUTOLIQUIDAZIONE 2020/2021

Con istruzione operativa n. 15530 del 31 dicembre 2020, l'Inail ha fornito indicazioni relative all'autoliquidazione 2020/2021, rimandando per maggiori approfondimenti alla Guida all'autoliquidazione pubblicata sul proprio sito.

#### Riepilogo scadenze/servizi e tasso di interesse per il pagamento in 4 rate

Per il versamento del premio in unica soluzione o della prima rata il termine è il 16 febbraio 2021, mentre per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni il termine è il 1° marzo 2021. I contributi associativi devono essere versati in unica soluzione entro il 16 febbraio 2021.

Le dichiarazioni delle retribuzioni si devono presentare esclusivamente con i servizi telematici AL.P.I. *on line* e Invio telematico Dichiarazione Salari, con numero di riferimento 902021, da indicare nel modello F24.

I datori di lavoro del settore marittimo titolari di PAN (posizioni assicurative navigazione) devono utilizzare esclusivamente il servizio *on line* "Invio retribuzioni e calcolo del premio", che calcola il premio dovuto e indica il numero di riferimento (di 6 cifre) da riportare nel modello F24 e con il quale è possibile chiedere anche il certificato di assicurazione dell'equipaggio. Le imprese armatrici devono, inoltre, allegare tramite la specifica funzione la seguente documentazione:

- per il certificato Ruolo unico, la documentazione relativa alla consistenza della flotta;
- per i certificati Comandata, Concessionari, Prove in mare, Tecnici ispettori e Appalti officina, l'elenco dei nominativi del personale assicurato.

Se l'attività di navigazione è esercitata in modo non continuativo, le imprese armatrici devono comunicare nel corso dell'anno tramite gli appositi servizi *on line* di Armo/Disarmo-Assicurazione le date di disarmo e riarmo (o le date di eventuali periodi di Cigs).

Il premio può essere pagato, anziché in unica soluzione, in 4 rate trimestrali, ognuna pari al 25% del premio annuale, dandone comunicazione direttamente con i servizi telematici previsti per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni. Sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi calcolati applicando il tasso dello 0,59%, sulla base del quale sono calcolati i coefficienti da moltiplicare per gli importi della seconda, terza e quarta rata:

Rate	Data scadenza	Data utile per il pagamento	Coefficienti interessi
1^	16 febbraio 2021	16 febbraio 2021	0
2^	16 maggio 2021	17 maggio 2021	0,00143863
3^	16 agosto 2021	20 agosto 2021	0,00292575
4^	16 novembre 2021	16 novembre 2021	0,00441288

I datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno 2021 retribuzioni inferiori a quelle del 2020, devono inviare, entro il 16 febbraio 2021, la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni

---

presunte, con il servizio Riduzione presunto, indicando le minori retribuzioni che prevedono di corrispondere nel 2021. Gli armatori devono effettuare la comunicazione con l'analogo servizio Riduzione presunto per le PAN/certificati per cui ne ricorrono i presupposti.

Per i datori di lavoro titolari di PAT sono disponibili nel Fascicolo aziende le Comunicazioni delle basi di calcolo, che includono il prospetto dei dati e le relative spiegazioni.

Sono inoltre disponibili per le PAT i servizi Visualizza basi di calcolo e Richiesta basi di calcolo e per le PAN il servizio Visualizzazione elementi calcolo.

La Legge di bilancio 2021 ha disposto la sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi Inail, dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021, per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società dilettantistiche che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del D.P.C.M. 24 ottobre 2020, per la cui applicazione l'Inail emanerà apposita nota con le istruzioni.

### **Addizionale per il Fondo vittime dell'amianto**

La Legge di Bilancio 2021 ha definitivamente eliminato, dal 1° gennaio 2021, la quota del Fondo a carico delle imprese dopo il periodo transitorio di non applicazione, precedentemente limitato al triennio 2018-2020.

### **Riduzioni del premio assicurativo**

Le riduzioni contributive che si applicano all'autoliquidazione 2020/2021 sono le seguenti.

<b>Piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari</b>	La riduzione contributiva è fissata nella misura del 44,32% per la regolazione 2020 e per la rata 2021. Per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne tenuti ad assicurare i familiari con i premi ordinari, la domanda di ammissione al beneficio si presenta indicando nella dichiarazione delle retribuzioni sezione "Retribuzioni soggette a sconto" il "Tipo" codice "3" e l'importo delle retribuzioni alle quali si applica la riduzione.														
<b>Gestione navigazione per attività di pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera</b>	<p>Le imprese armatoriali che esercitano la pesca oltre gli stretti sono esonerate dal versamento dei premi per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un Paese UE. Le imprese armatoriali che esercitano la pesca mediterranea beneficiano dello sgravio dei premi nel limite del 70% per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un Paese UE. Le imprese armatoriali che esercitano la pesca costiera beneficiano della riduzione contributiva nella misura del 44,32% per la regolazione 2020 e per la rata 2021 per il personale dell'equipaggio in possesso della cittadinanza italiana o di un Paese UE.</p> <p>Le aliquote assicurative al netto degli sgravi da utilizzare sono le seguenti:</p> <table><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Oltre gli stretti</td><td>0,00%</td><td>0,00%</td></tr><tr><td>Mediterranea</td><td>2,19%</td><td>2,19%</td></tr><tr><td>Costiera</td><td>2,82%</td><td>2,82%</td></tr></table>						Oltre gli stretti	0,00%	0,00%	Mediterranea	2,19%	2,19%	Costiera	2,82%	2,82%
Oltre gli stretti	0,00%	0,00%													
Mediterranea	2,19%	2,19%													
Costiera	2,82%	2,82%													
<b>Sgravio Registro internazionale</b>	Le imprese armatrici, per il personale avente i requisiti di cui all'articolo 119, Codice della navigazione, e imbarcato su navi iscritte nel Registro internazionale italiano, sono esonerate dal versamento dei premi. Le navi che effettuano viaggi di cabotaggio superiori														

	<p>alle 100 miglia possono essere iscritte nel Registro internazionale e usufruiscono, pertanto, del beneficio. L'esonero è esteso, per i lavoratori che operano a bordo delle navi da crociera, alle imprese appaltatrici dei servizi complementari di camera, servizi di cucina o servizi generali a bordo delle navi adibite a crociera nonché di ogni altra attività commerciale complementare, accessoria o comunque relativa all'attività crocieristica. Lo sgravio è esteso, altresì, alle imprese appaltatrici dei servizi di officina, cantiere e assimilati, a bordo dei mezzi navali che eseguono lavori in mare al di fuori di acque territoriali italiane per i lavoratori che operano a bordo di detti mezzi navali.</p>
<p><b>Sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo</b></p>	<p>L'incentivo si applica alle aziende con meno di 20 dipendenti che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato o temporaneo, in sostituzione di lavoratori in congedo per maternità e paternità. La riduzione è pari al 50% dei premi dovuti per i lavoratori assunti, fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento e si applica sia alla regolazione 2020 che alla rata 2021.</p> <p>L'indicazione dei suddetti dati equivale a domanda di ammissione alle riduzioni, che spettano a condizione che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti di regolarità contributiva e che non sussistano cause ostative alla regolarità, da comprovare tramite la dichiarazione per benefici contributivi trasmessa direttamente al competente ITL.</p> <p>La domanda di ammissione al beneficio si presenta indicando nella dichiarazione delle retribuzioni sezione "Retribuzioni soggette a sconto" il "Tipo" codice "7" e l'importo delle retribuzioni alle quali si applica la riduzione.</p>
<p><b>Imprese artigiane</b></p>	<p>La riduzione si applica solo al premio dovuto a titolo di regolazione 2020 nella misura del 6,81%.</p> <p>Sono ammesse alla riduzione le imprese in regola con tutti gli obblighi previsti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, che non abbiano registrato infortuni nel biennio 2018/2019 e che abbiano presentato la preventiva richiesta di ammissione al beneficio barrando l'apposita casella nella dichiarazione delle retribuzioni 2019, inviata entro il 3 marzo 2020.</p> <p>Nelle basi di calcolo la sussistenza dei requisiti è evidenziata nella sezione "Regolazione anno 2020 Agevolazioni" con il codice 127. L'applicazione della riduzione alla regolazione 2021 è subordinata alla presentazione della domanda di ammissione al beneficio da effettuare barrando l'apposita casella nella dichiarazione delle retribuzioni da presentare entro il 1° marzo 2021.</p>
<p><b>Datori di lavoro operanti a Campione d'Italia</b></p>	<p>Ai premi dovuti, per i dipendenti retribuiti in franchi svizzeri, si applica la riduzione del 50% del premio, sia per la regolazione 2020 sia per la rata 2021.</p> <p>La riduzione è indicata nelle basi di calcolo del premio con il codice 003.</p>
<p><b>Cooperative agricole e loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate</b></p>	<p>Alle cooperative agricole e loro consorzi operanti nelle zone montane e svantaggiate che manipolano, trasformano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici, si applicano rispettivamente le riduzioni del 75% e del 68%, sia alla regolazione 2020 che alla rata 2021.</p> <p>Le riduzioni sono indicate nelle basi di calcolo del premio con i codici 005 e 025.</p>
<p><b>Cooperative agricole e loro</b></p>	<p>Alle cooperative agricole e ai loro consorzi non operanti in zone montane o svantaggiate, che manipolano, trasformano e commercializzano prodotti agricoli e</p>



<b>consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci</b>	<p>zootecnici, compete una riduzione pari al 75% o al 68% in proporzione al prodotto conferito dai soci coltivato o allevato in zone montane o svantaggiate. La riduzione si applica sia alla regolazione 2020 che alla rata 2021. Le riduzioni in questione si applicano soltanto alle PAT con sedi dei lavori non ubicate in zone di montagna o svantaggiate e non si cumulano, quindi, con quelle spettanti alle cooperative agricole e loro consorzi operanti in zone montane o svantaggiate. In caso di pluralità di PAT deve essere indicata una sola percentuale di prodotto conferito alla cooperativa rispetto al totale del prodotto lavorato dalla stessa, anche se la quantità proveniente da zone montane o svantaggiate è diversa nelle varie PAT dell'azienda.</p> <p>Per usufruire della riduzione si deve indicare nella dichiarazione delle retribuzioni 2020 la percentuale di prodotto conferito dai soci proveniente dalle zone montane o svantaggiate in rapporto al prodotto totale manipolato, trasformato o commercializzato dalla cooperativa.</p>
<b>Assunzioni ex articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012</b>	<p>In relazione alle assunzioni effettuate con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, di lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, spetta la riduzione del 50% dei premi per 12 mesi. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino al 18° mese. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei premi spetta per 18 mesi dall'assunzione. Le stesse riduzioni si applicano, nel rispetto del Regolamento UE 651/2014 (e prima del Regolamento CE 800/2008), ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'UE e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del predetto Regolamento, annualmente individuate con D.M., nonché ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.</p> <p>L'indicazione dei suddetti dati equivale a domanda di ammissione alle riduzioni, che spettano a condizione che il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti di regolarità contributiva e che non sussistano cause ostative alla regolarità, da comprovare tramite la dichiarazione per benefici contributivi trasmessa direttamente al competente ITL.</p> <p>I datori di lavoro aventi diritto alla riduzione devono indicare nella dichiarazione delle retribuzioni l'importo totale delle retribuzioni parzialmente esenti e il relativo codice (codici da H a Y della Tabella riepilogativa codici riduzioni per retribuzioni parzialmente esenti, pubblicata nella Guida autoliquidazione 2020/2021).</p>

Le riduzioni relative al Registro internazionale e alle assunzioni di cui alla L. 92/2012 costituiscono aiuti di Stato, quindi requisito per la fruizione è che il beneficiario non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente non rimborsato o depositato in un conto bloccato, aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare. Le verifiche sono effettuate tramite il Registro nazionale degli aiuti di Stato. In caso di indebita fruizione l'importo sarà recuperato con applicazione delle sanzioni.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.  
Distinti saluti.

*firma*

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### Oggetto: SCADENZA COMUNICAZIONE ANNUALE LAVORI USURANTI

Entro il prossimo 31 marzo dovrà essere inviata la comunicazione annuale per il monitoraggio delle lavorazioni usuranti con riferimento all'annualità precedente (2020).

Gli addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, infatti, hanno diritto di usufruire di un accesso anticipato al pensionamento e, con riguardo a questi lavori, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione all'ITL e agli Istituti previdenziali competenti.

Si tratta di:

- lavori particolarmente usuranti (articolo 2, D.M. lavoro 19 maggio 1999), come:
    - lavori in galleria, cava o miniera – tutte le mansioni svolte in sotterraneo dagli addetti con carattere di prevalenza e continuità;
    - lavori in cassoni ad aria compressa;
    - lavori svolti dai palombari;
    - lavori ad alte temperature;
    - lavorazione del vetro cavo;
    - lavori espletati in spazi ristretti – con carattere di prevalenza e continuità, in particolare le attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale e le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, come intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture;
    - lavori di asportazione dell'amianto;
  - lavori notturni (articolo 1, D.Lgs. 66/2003);
  - lavorazioni svolte da addetti alla c.d. linea catena (articolo 1, comma 1, lettera c), D.Lgs. 67/2011 ed elencate nell'allegato 1 dello stesso Decreto):
    - prodotti dolciari, additivi per bevande e altri alimenti;
    - lavorazione e trasformazione delle resine sintetiche e dei materiali polimerici termoplastici e termoindurenti; produzione di articoli finiti, etc.;
    - macchine per cucire e macchine rimagliatrici per uso industriale e domestico;
    - costruzione di autoveicoli e di rimorchi;
    - apparecchi termici: di produzione di vapore, di riscaldamento, di refrigerazione, di condizionamento;
    - elettrodomestici;
    - altri strumenti e apparecchi;
    - confezione con tessuti di articoli per abbigliamento e accessori, etc.;
    - confezione di calzature in qualsiasi materiale, anche limitatamente a singole fasi del ciclo produttivo;
-

- conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo (articolo 1, comma 1, lettera d), D.Lgs. 67/2011).

Per adempiere occorre accreditarsi al sistema e compilare online il modello LAV\_US reperibile su Cliclavoro, che il sistema metterà poi a disposizione degli enti interessati.

In caso di utilizzo del *browser* Internet Explorer 11 o una versione più recente, è consigliato impostare la visualizzazione di compatibilità prima di procedere alla compilazione della comunicazione.

La procedura per accreditarsi al sistema è la seguente:

- compilare il modulo *on line* con i propri dati e procedere all'invio (la ricevuta stampabile di avvenuta compilazione sarà inviata via mail all'indirizzo indicato nel campo "Referente" del modulo);
- il Ministero del lavoro invierà una mail di richiesta di documentazione allo stesso indirizzo (in caso di mancata ricezione della *mail* sarà necessario inviare una richiesta di supporto attraverso la piattaforma dell'URP *on line*);
- inviare al numero di fax indicato nella *mail* una copia firmata del documento di identità di chi effettua l'accredimento (datore di lavoro o soggetto autorizzato).

Dopo aver ricevuto le credenziali si potrà accedere al sistema e compilare il modello LAV\_US, avendo a disposizione l'archivio di tutti i moduli inviati.

Le comunicazioni attraverso il modello LAV\_US sono di diverso tipo:

- inizio lavoro a catena;
- lavoro usurante D.M. 1999;
- lavoro usurante notturno;
- lavoro usurante a catena;
- lavoro usurante autisti.

Il modello, nella sezione "Elenco delle unità produttive in cui si svolgono le attività", chiede di inserire il numero indicativo di lavoratori impegnati nelle attività, tra i quali bisogna includere anche eventuali lavoratori in somministrazione.

In caso di processi produttivi in serie o in "linea catena" (attività ripetute e costanti dello stesso ciclo lavorativo, controllo computerizzato delle linee di produzione etc.) è necessario comunicare lo svolgimento delle lavorazioni entro trenta giorni dall'inizio delle attività. La sanzione amministrativa per la mancata comunicazione va da 500 euro a 1.500 euro.

Nel caso di lavori notturni (svolti in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici), la mancata comunicazione annuale prevede la sanzione amministrativa da 500 euro a 1.500 euro. Per adempiere agli obblighi previsti è necessario indicare, per ogni dipendente, il numero dei giorni di lavoro notturno svolti.

Sul sito Cliclavoro è disponibile una guida sintetica alla compilazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### **Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO PER FILIERE AGRICOLE**

Con Decreto del Ministero del lavoro 10 dicembre 2020, pubblicato nella G.U. del 19 gennaio 2021, è riconosciuto alle imprese delle filiere agrituristiche, apistiche, brassicole, cerealicole, florovivaistiche e vitivinicole l'esonero straordinario dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico dei datori di lavoro dovuti per il periodo 1° gennaio-30 giugno 2020, sulla scorta di quanto stabilito dal c.d. Decreto Agosto e nei limiti di spesa previsti.

#### **Oggetto e finalità**

Per favorire il rilancio produttivo e occupazionale delle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura, a favore delle imprese appartenenti alle filiere agrituristiche, apistiche, brassicole, cerealicole, florovivaistiche, vitivinicole, anche associate ai codici ATECO 11.02.10 e 11.02.20, è riconosciuto l'esonero straordinario dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico dei datori di lavoro, dovuti per il periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2020.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

#### **Modalità operative**

L'agevolazione è concessa:

- in coerenza con i limiti individuali fissati dalla comunicazione della Commissione Europea del 19 marzo 2020 (C(2020) 1863), così come modificata dalle comunicazioni della Commissione Europea del 3 aprile 2020 (C(2020) 2215), dell'8 maggio 2020 (C(2020) 3156) e del 29 giugno 2020 (C(2020) 4509) e, in particolare, dalla sezione 3.1 e dalle sue successive modifiche e integrazioni, di seguito "Quadro temporaneo";
- nei limiti della contribuzione dovuta dai datori di lavoro, al netto di altre agevolazioni o riduzioni delle aliquote di finanziamento della previdenza e assistenza obbligatoria previsti dalla normativa vigente, spettanti nel periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2020;
- dall'Inps, su domanda da parte delle imprese che sono tenute a dichiarare gli aiuti concessi o richiesti in attesa di esito, nel rispetto del "Quadro temporaneo" nell'anno 2020, in quanto, in caso di superamento del limite individuale fissato, l'agevolazione è ridotta per la quota eccedente tale limite.

In caso di superamento del limite di spesa l'agevolazione sarà ridotta in misura proporzionale a tutta la platea dei beneficiari che ne hanno diritto.

L'Inps emanerà una circolare relativa all'esonero straordinario recante, tra l'altro, le modalità di presentazione della domanda di accesso all'agevolazione.

---

### **Versamenti e rimborsi**

In attesa che l'Inps renda disponibile il modello di istanza, i versamenti della contribuzione riferita ai periodi retributivi oggetto dell'esonero già scaduti e non ancora versati, ovvero in scadenza, sono sospesi fino alla data di definizione delle istanze medesime.

In caso di esito favorevole dell'istanza:

- la contribuzione riferita ai periodi retributivi dal 1° gennaio 2020 al 30 giugno 2020 già versata potrà essere compensata con la contribuzione in futuro dovuta dal datore di lavoro;
- qualora l'esonero sia concesso in quota parte per il superamento del limite di spesa individuale, i contribuenti dovranno provvedere al versamento della quota risultata eccedente in un'unica soluzione entro 30 giorni dalla comunicazione degli esiti dell'istanza, senza applicazione di sanzioni e interessi.

In caso di rigetto dell'istanza, invece, il richiedente dovrà provvedere al versamento dei contributi sospesi, comprensivi di sanzioni civili e interessi calcolati a decorrere dalla data della scadenza ordinaria del versamento.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### Oggetto: GESTIONE DEL MASSIMALE IVS

L'Inps, con messaggio n. 5062/2020, è intervenuto a illustrare le modalità di recupero della contribuzione omessa nell'anno 2015 a causa di un'errata gestione del massimale Ivs.

A tal fine, l'Istituto ricorda che il massimale contributivo (ex articolo 2, comma 18, L. 335/1995) costituisce il limite di valore annualmente rivalutato oltre il quale la retribuzione non deve essere assoggettata a prelievo di contributi previdenziali e riguarda i lavoratori privi di anzianità contributiva riferibile a periodi anteriori al 1° gennaio 1996 ovvero coloro che abbiano optato per il regime contributivo. Per anzianità contributiva si intende il complesso degli accrediti - pur se registrati in Gestioni diverse - relativi a rapporti di lavoro privati o pubblici, dipendenti o autonomi (Casse di previdenza), in Italia o all'estero, entro il 31 dicembre 1995. Sono inclusi i periodi di contribuzione figurativa, di contribuzione facoltativa, i riscatti, i trasferimenti gratuiti e onerosi, nonché la contribuzione volontaria. Per i soggetti con anzianità contributiva successiva al 1995, oltre il massimale (per il 2020 pari a 103.055 euro), sono dovute le sole contribuzioni minori con specifica indicazione nell'elemento <EccedenzaMassimale> in UniEmens.

Per la corretta gestione è fondamentale che l'azienda richieda una dichiarazione al dipendente, con indicazione del regime contributivo applicabile; in sostanza deve essere richiesto, in fase di assunzione, se il lavoratore ha avuto un'anzianità contributiva antecedente al 1995. Non solo: dovrà essere richiesto l'impegno di comunicazione in caso di cambio di regime successivo, ad esempio per riscatto di laurea o per riscatto del periodo di leva.

A tal riguardo l'Inps, con apposite comunicazioni inviate a metà dicembre, ha indicato gli importi della contribuzione, con relative sanzioni di omesso versamento, non versata dall'azienda per un'errata gestione del massimale Ivs nell'anno 2015.

L'obiettivo di tale comunicazione era sicuramente quello di bloccare la prescrizione dei 5 anni.

Il datore di lavoro, a fronte delle predette comunicazioni, dovrà effettuare le dovute verifiche e, se effettivamente dovuta, versare la contribuzione entro 90 giorni.

Il medesimo termine di 90 giorni potrà essere utilizzato per eventuali ricorsi.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### Oggetto: IMPONIBILITÀ DELLA CONTRIBUZIONE VOLONTARIA

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 3/E/2021, interviene in ordine all'imponibilità o meno del rimborso, effettuato dal datore di lavoro, dell'onere sostenuto dal lavoratore per la contribuzione volontaria.

In via preliminare, l'Agenzia evidenzia che, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e), Tuir, costituiscono, tra gli altri, oneri deducibili *"i contributi previdenziali ed assistenziali versati in ottemperanza disposizioni di legge, nonché quelli versati facoltativamente alla gestione della forma pensionistica obbligatoria di appartenenza, ivi compresi quelli per la ricongiunzione di periodi assicurativi"*. Ciò considerato, si rileva che i redditi di lavoro dipendente sono determinati in base al principio di onnicomprensività, previsto dall'articolo 51, comma 1, Tuir, in applicazione del quale costituiscono reddito tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce, anche da terzi, nel periodo d'imposta, a qualunque titolo e anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. In generale, quindi, tutte le somme corrisposte, anche a titolo di rimborso spese, al lavoratore in ragione del suo *status* di dipendente costituiscono per quest'ultimo reddito di lavoro dipendente, salvo quanto statuito dai commi 2 ss. del citato articolo 51. In altri termini, il principio di onnicomprensività comporta la totale imponibilità di tutto ciò che il dipendente riceve, che sia in qualunque modo riconducibile all'esistenza di rapporto di lavoro subordinato. Il medesimo l'articolo 51 individua al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 specifiche deroghe, elencando le opere, i servizi, le prestazioni e i rimborsi spesa che non concorrono a formare la base imponibile o vi concorrono solo in parte. In altri termini, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente deve essere coordinata col principio di onnicomprensività, che, riconducendo nell'alveo di tale categoria reddituale tutto ciò che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro, riconosce l'applicazione residuale delle predette deroghe, in ragione anche della circostanza che i *benefit* ivi previsti non sempre assumono una connotazione strettamente reddituale. Le predette disposizioni, derogatorie del principio di onnicomprensività, avendo carattere agevolativo, non sono estensibili a fattispecie diverse da quelle previste normativamente. In particolare, l'articolo 51, comma 2, lettera h), prevede che non concorrono a formare il reddito *"le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste"*. Premesso che tale disposizione non contempla il "rimborso" dei contributi da parte del datore di lavoro di oneri sostenuti direttamente dal dipendente, si osserva che, sulla base di quanto in essa disposto, il datore di lavoro deve escludere dal reddito di lavoro dipendente i contributi per oneri di cui all'articolo 10 che ha trattenuto dalla retribuzione del dipendente. Pertanto il sostituto d'imposta, sostenendo gli oneri, in sostituzione del lavoratore, e trattenendoli dalla retribuzione, deve escluderli dalla base imponibile. Nel caso in cui, invece, il datore di lavoro corrisponda al dipendente somme a titolo di rimborso per gli oneri sostenuti volontariamente, queste non possono rientrare nella disposizione di esclusione dal reddito, non essendo gli stessi sostenuti dal datore in sostituzione del dipendente. Detti emolumenti, pertanto, concorrono alla determinazione del

---

reddito di lavoro del dipendente. Resta, ovviamente, inteso che il lavoratore potrà portare in deduzione tali oneri.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---



## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

**Oggetto: TASSAZIONE IMPORTI DI CASSA INTEGRAZIONE CORRISPOSTI A EX DIPENDENTI**

Con risposta a interpello n. 47/E/2021, l'Agenzia delle entrate ha precisato che devono essere assoggettate a ritenuta a titolo di acconto Irpef anche le somme per Cigd COVID-19 da erogare a dipendenti nel frattempo cessati, in quanto *"costituiscono reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori che sono percepiti, a qualunque titolo, in relazione al rapporto di lavoro e, conseguentemente tutte le erogazioni che siano in qualche modo riconducibili al rapporto di lavoro, a prescindere dalla esistenza di un attuale vincolo sinallagmatico con la prestazione lavorativa"*.

Il datore di lavoro, quindi, è tenuto a effettuare le ritenute a titolo di acconto Irpef sulle somme da erogarsi ai suoi ex dipendenti a titolo di Cigd e, conseguentemente, ad assolvere gli obblighi di:

- versamento delle ritenute ai sensi degli articoli 17 e 18, D.Lgs. 241/1997;
- certificazione degli emolumenti e presentazione del modello di dichiarazione dei sostituti d'imposta e degli intermediari (modello 770), così come previsto dall'articolo 4, D.P.R. 322/1998.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### **Oggetto: NOVITÀ SU ACCERTAMENTO, RISCOSSIONE, ADEMPIMENTI E VERSAMENTI TRIBUTARI**

Il D.L. 3/2021, pubblicato nella G.U. n. 11 del 15 gennaio 2021, ha differito al 31 gennaio 2021 il termine "finale" di sospensione dell'attività di riscossione, precedentemente fissato al 31 dicembre 2020 dal D.L. 125/2020.

Il Decreto Ristori (D.L. 137/2020, convertito con modificazioni dalla L. 176/2020), ha introdotto alcune novità importanti in materia di riscossione, per consentire ai contribuenti una maggiore flessibilità nei pagamenti in ragione del protrarsi dell'emergenza sanitaria da COVID-19.

#### **Pagamento cartelle, avvisi di addebito e accertamento**

È differito al 31 gennaio 2021 il termine di sospensione del versamento di tutte le entrate tributarie e non tributarie derivanti da cartelle di pagamento, avvisi di addebito e avvisi di accertamento affidati all'agente della riscossione.

Sono, pertanto, sospesi i pagamenti in scadenza dall'8 marzo 2020 (21 febbraio 2020 per i soggetti con residenza, sede legale o la sede operativa nei Comuni della c.d. zona rossa ex allegato 1, D.P.C.M. 1° marzo 2020) al 31 gennaio 2021, che dovranno essere effettuati entro il mese successivo alla scadenza del periodo di sospensione e, dunque, entro il 28 febbraio 2021.

#### **Sospensione attività di notifica e pignoramenti**

Sono sospese fino al 31 gennaio 2021 le attività di notifica di nuove cartelle, degli altri atti di riscossione nonché degli obblighi derivanti dai pignoramenti presso terzi effettuati, prima del 19 maggio 2020, su stipendi, salari, altre indennità relative al rapporto di lavoro o impiego, nonché a titolo di pensioni e trattamenti assimilati.

Fino al 31 gennaio 2021 le somme oggetto di pignoramento non devono essere sottoposte ad alcun vincolo di indisponibilità e il soggetto terzo pignorato deve renderle fruibili al debitore; ciò anche in presenza di assegnazione già disposta dal giudice dell'esecuzione.

Cessati gli effetti della sospensione e, quindi, a decorrere dal 1° febbraio 2021, riprenderanno a operare gli obblighi imposti al soggetto terzo debitore (e, quindi, la necessità di rendere indisponibili le somme oggetto di pignoramento e di versamento all'agente della riscossione fino alla concorrenza del debito).

#### **Pagamenti delle P.A. (ex articolo 48-bis, D.P.R. 602/1973) superiori a 5.000 euro**

Sospensione dall'8 marzo 2020 (21 febbraio 2020 per i soli contribuenti che, alla medesima data, avevano la residenza, la sede legale o la sede operativa nei Comuni della c.d. zona rossa ex allegato 1, D.P.C.M. 1° marzo 2020) al 31 gennaio 2021 delle verifiche di inadempienza che le P.A. e le società a

---

prevalente partecipazione pubblica devono effettuare, ai sensi dell'articolo 48-bis, D.P.R. 602/1973, prima di disporre pagamenti - a qualunque titolo - di importo superiore a 5.000 euro.

Le verifiche già effettuate sono prive di qualunque effetto se, al 19 maggio 2020, l'agente della riscossione non aveva notificato il pignoramento ai sensi dell'articolo 72-bis, D.P.R. 602/1973; per le somme oggetto di tali verifiche, le P.A. e le società a prevalente partecipazione pubblica hanno potuto, quindi, procedere al pagamento in favore del beneficiario.

### **Definizione agevolata**

Differito al 1° marzo 2021 il termine "ultimo" per il pagamento delle rate 2020 della definizione agevolata (rottamazione-ter, saldo e stralcio e definizione agevolata delle risorse UE), in precedenza fissato al 10 dicembre 2020 dal Decreto Rilancio (D.L. 34/2020).

In particolare, per i contribuenti in regola con il pagamento delle rate 2019, il mancato, insufficiente o tardivo versamento di quelle in scadenza per l'anno 2020 non determina la perdita dei benefici della definizione agevolata se le stesse verranno integralmente corrisposte entro il 1° marzo 2021.

Il pagamento entro questo nuovo termine di scadenza non prevede i 5 giorni di tolleranza.

### **Rateizzazioni**

Entro il 31 dicembre 2021 i contribuenti con piani di rateizzazione decaduti prima della sospensione dell'attività di riscossione, conseguente all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (articolo 68, commi 1 e 2-bis, D.L. 18/2020), possono presentare una nuova richiesta di dilazione senza necessità di saldare le rate scadute del precedente piano di pagamento.

Per le richieste presentate entro il 31 dicembre 2021 viene elevata da 60.000 a 100.000 euro la soglia per ottenere la rateizzazione senza necessità di dover documentare la temporanea situazione di difficoltà al pagamento in unica soluzione.

Per i provvedimenti di accoglimento relativi a richieste di rateizzazione presentate a decorrere dal 30 novembre 2020, il pagamento della prima rata del piano di rateizzazione determina l'estinzione delle procedure esecutive precedentemente avviate, a condizione che non si sia ancora tenuto l'incanto con esito positivo o non sia stata presentata istanza di assegnazione, ovvero il terzo non abbia reso dichiarazione positiva o non sia stato già emesso provvedimento di assegnazione dei crediti pignorati. Inoltre, per tutti i provvedimenti di accoglimento delle richieste di rateizzazione presentate fino al 31 dicembre 2021, la decadenza dai piani di rateizzazione viene determinata nel caso di mancato pagamento di 10 rate, anche non consecutive, invece delle 5 rate ordinariamente previste.

Infine, per i contribuenti decaduti dai benefici della c.d. prima rottamazione (D.L. 193/2016) e della rottamazione-bis (D.L. 148/2017) per mancato, insufficiente o tardivo versamento delle rate scadute, è prevista la possibilità di chiedere la rateizzazione del pagamento (ai sensi dell'articolo 19, D.P.R. 602/1973) per le somme ancora dovute.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---

## Le informative per l'azienda

---

Ai gentili Clienti

Loro sedi

### Oggetto: AMMORTIZZATORI SOCIALI 2021 – STABILITI GLI IMPORTI

L'Inps, con circolare n. 7 del 21 gennaio 2021, ha reso nota la misura, in vigore dal 1° gennaio 2021, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'indennità di disoccupazione NASpI, dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL, dell'indennità di disoccupazione agricola nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili.

#### Trattamenti di integrazione salariale

Trattamenti di integrazione salariale			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.159,48	Basso	998,18	939,89
Superiore 2.159,48	Alto	1.199,72	1.129,66

Per le integrazioni salariali relative a contratti di solidarietà, il trattamento ammonterà all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate con il limite dei massimali, che, quindi, si applicano anche ai trattamenti relativi ai contratti di solidarietà sottoposti alla nuova disciplina del D.Lgs. 148/2015.

Gli importi massimi dei trattamenti devono essere incrementati nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Trattamenti di integrazione salariale - Settore edile (intemperie stagionali)			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.159,48	Basso	1.197,82	1.127,87
Superiore 2.159,48	Alto	1.439,66	1.355,58

La previsione degli importi massimi delle prestazioni, di cui all'articolo 3, comma 5, D.Lgs. 148/2015, non si applica ai trattamenti concessi per le intemperie stagionali nel settore agricolo.

#### Indennità di disoccupazione NASpI

L'importo massimo mensile dell'indennità di disoccupazione NASpI è pari, per il 2021, a 1.335,40 euro. La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione in argomento è pari, per il 2021, a 1.227,55.

#### Indennità ordinaria di disoccupazione DIS-COLL

L'importo massimo mensile dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL è pari, per il 2021, a 1.335,40 euro. La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione in argomento è pari, per il 2021, a 1.227,55.

---

**Indennità ordinaria di disoccupazione agricola**

Indennità ordinaria di disoccupazione agricola con requisiti normali	
anno 2021	Euro
importi massimi mensili dell'indennità ordinaria di disoccupazione agricola con requisiti normali	998,18
	1.199,72

**Assegno per attività socialmente utili**

anno 2021	Euro
importo mensile	595,93

**Ticket licenziamento (importi calcolati in redazione)**

anno 2021	Euro
importo annuo ( $1.227,55 \cdot 41\%$ )	503,30
importo triennale	1.509,90
importo mensile ( $503,30/12$ )	41,94

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

*firma*

---