



DOTT. GIUSEPPE PIRINU Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D
07029 TEMPIO PAUSANIA (SS) Partita IVA: 01287790909

E-mail: studiopirinu@tin.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropec.it

STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari
www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Le informative per l'azienda

Le news di aprile	pag. 2
Decreto Sostegni: le disposizioni per il lavoro	pag. 8
Conversione del Decreto Milleproroghe: le disposizioni per il lavoro	pag. 18
Cig COVID: le istruzioni Inps sul differimento dei termini decadenziali disposto dal Milleproroghe	pag. 20
Proroga <i>smart working</i> semplificato	pag. 22
Ulteriori novità in materia di riscossione esattoriale	pag. 23
Permessi per genitori con figli in quarantena o DAD	pag. 25
Proroga e ampliamento del congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti	pag. 26
Acausalità anche per la somministrazione a termine	pag. 28
Contratti a termine e stagionalità	pag. 30
Buoni pasto esenti anche per lo <i>smart working</i>	pag. 32
Contributo addizionale imprese multilocalizzate	pag. 33
Anf e cassa integrazione COVID	pag. 34
Agevolazione fiscale per i lavoratori rimpatriati	pag. 35
Forfettizzazione lavoro straordinario e registrazione sul LUL	pag. 37
Novità sul Fondo nuove competenze	pag. 38
Minimali, massimali e aliquote Enasarco 2021	pag. 39

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Rapporto di lavoro sportivo: Decreti in Gazzetta Ufficiale

Sono stati pubblicati sulla G.U. n. 67 del 18 marzo 2021:

- il D.Lgs. 37 del 28 febbraio 2021, che, in attuazione dell'articolo 6, L. 86/2019, reca misure in materia di rapporti di rappresentanza degli atleti e delle società sportive e di accesso ed esercizio della professione di agente sportivo;
- il D.Lgs. 36 del 28 febbraio 2021, che, in attuazione dell'articolo 5, L. 86/2019, detta le norme in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché del rapporto di lavoro sportivo.

(D.Lgs. 28/2/2021, n. 37, D.Lgs. 28/2/2021, n. 36, G.U. 18/3/2021, n. 67)

Adozione della diffida accertativa: ulteriori chiarimenti dell'INL

L'INL, con nota n. 441 del 17 marzo 2021, ha chiarito che, in caso di crediti patrimoniali derivanti dalle differenze retributive maturate in ragione dell'unilaterale riduzione dell'orario di lavoro da parte datoriale, e della conseguente decurtazione stipendiale, ascrivibile quindi a un eventuale inadempimento contrattuale, ex articolo 1218, cod. civ., del datore di lavoro, l'accertamento in ordine alla sussistenza e alla quantificazione delle rivendicazioni economiche del lavoratore deve essere di esclusiva pertinenza dell'Autorità giudiziaria. La fattispecie, pertanto, riguarda una tipologia di crediti di natura risarcitoria che esula dall'ordinario ambito di applicazione della diffida accertativa di cui all'articolo 12, D.Lgs. 124/2004, di competenza del personale ispettivo.

La nota ha, inoltre, fornito un parere in ordine alla possibilità di emettere una diffida accertativa oltre il termine di cui all'articolo 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003, nei casi in cui il lavoratore abbia inteso impedire la decadenza legale attraverso l'invio al committente di un atto di diffida stragiudiziale.

L'Ispettorato precisa che la decadenza dettata nella fattispecie di cui al richiamato articolo 29 possa essere impedita dall'iniziativa del lavoratore intrapresa nel termine biennale attraverso il deposito del ricorso giudiziario ovvero, nell'accezione giurisprudenziale più ampia, anche per mezzo di un prodromico atto scritto, anche stragiudiziale, inviato al committente. Viene, inoltre, evidenziato che, ai sensi dell'articolo 2967, cod. civ., *"nei casi in cui la decadenza è impedita, il diritto rimane soggetto alle disposizioni che regolano la prescrizione"*, pertanto, a seguito della notifica dell'atto in questione, sarà possibile emanare la diffida accertativa avendo cura, tuttavia, di verificare l'assenza di un'intervenuta prescrizione e ferme restando le ordinarie condizioni di certezza, liquidità ed esigibilità del credito.

(INL, nota, 17/3/2021, n. 441)

CO per cittadini britannici residenti in Italia al 31 dicembre 2020: i chiarimenti ministeriali

Il Ministero del lavoro, con nota n. 936 del 4 marzo 2021, ha offerto chiarimenti sulla modalità di compilazione delle informazioni concernenti i cittadini extracomunitari nei modelli UNILAV, UNILAV_CONG, UNISOMM, Vardatori e UNIMARE nei casi in cui il lavoratore sia di cittadinanza britannica.

Il Ministero precisa di aver aggiornato lo standard tecnico di cooperazione applicativa nel mese di gennaio 2021, assegnando lo status di lavoratore extracomunitario ai cittadini britannici. La nota

fornisce un'indicazione sulle informazioni da inserire nelle diverse sezioni riservate ai lavoratori non comunitari:

- Titolo soggiorno: Altro provvedimento;
- Scadenza titolo di soggiorno (convenzionale): 31 dicembre 2019.

Le stesse indicazioni sono espresse nel [portale Urp on line del Ministero](#).

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 4/3/2021, n. 936)

Enti del Terzo settore: chiarimenti sulle reti associative

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 2 del 5 marzo 2021, ha fornito chiarimenti in merito alle reti associative tra gli Enti del Terzo settore (Ets).

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 5/3/2021, n. 2)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Aspettativa o distacco sindacale: differiti i termini per le domande

L'Inps, con messaggio n. 1168 del 19 marzo 2021 ha dettato le istruzioni alle proprie strutture territoriali per riesaminare le domande di contribuzione figurativa per cariche elettive e sindacali presentate entro il 2020 e riferite al 2019, pervenute oltre la precedente scadenza del 30 settembre 2020, alla luce della proroga dei termini prevista dal Decreto Milleproroghe. In particolare, la norma precisa che, per il solo 2019, i termini per presentare la domanda di accredito figurativo sono differiti al 31 dicembre 2020.

(Inps, messaggio, 19/3/2021, n. 1168)

Lavoratori impatriati dello sport: criteri e modalità tecniche di versamento e utilizzo del contributo

È stato pubblicato sulla G.U. n. 66 del 17 marzo 2021 il D.P.C.M. 26 gennaio 2021, che indica criteri e modalità tecniche di versamento e di utilizzo del contributo per i lavoratori impatriati dello sport.

(D.P.C.M. 26/1/2021, G.U. 17/3/2021, n. 66)

Modalità di rilascio della Certificazione Unica 2021 da parte dell'Inps

L'Inps, con circolare n. 44 del 15 marzo 2021, ha illustrato le attività svolte annualmente dall'Istituto, in qualità di sostituto d'imposta, riguardanti l'elaborazione del conguaglio fiscale di fine anno, il rilascio della CU e la contestuale trasmissione telematica all'Agenzia delle entrate. La circolare specifica, inoltre, i canali di accesso a disposizione dell'utenza per l'acquisizione della CU 2021.

(Inps, circolare, 15/3/2021, n. 44)

Nuovo Cassetto previdenziale del contribuente: funzionalità aggiornate

L'Inps, con messaggio n. 1028 dell'11 marzo 2021, ha informato che la funzionalità Evidenze, inserita nel Nuovo Cassetto previdenziale del contribuente, è stata integrata con il modulo Evidenze 2.0, che consente agli intermediari e ai datori di lavoro titolari di abilitazione di individuare autonomamente le anomalie di particolare rilevanza relative alle posizioni contributive (matricole aziendali) in delega e di intervenire sulle singole evidenze resolvendo le problematiche rilevate.

È possibile consultare, inoltre, quale ulteriore strumento a supporto della sistemazione delle evidenze, il "Vademecum UniEmens", realizzato in sinergia con il CNO, che fornisce indicazioni

utili per il monitoraggio e la correzione dei flussi UniEmens e delle note di rettifica.

(Inps, messaggio, 11/3/2021, n. 1028)

Istituito il codice tributo per i lavoratori sportivi professionisti impatriati

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 17/E del 10 marzo 2021, ha istituito il codice tributo "1900" denominato "Contributo sportivi professionisti impatriati – adesione al regime agevolato di cui all'articolo 16, comma 5-quater, del d.lgs. n. 147 del 2015", per il versamento, tramite il modello "F24 Versamenti con elementi identificativi", del contributo per l'adesione al regime agevolato impatriati di cui all'articolo 16, comma 5-quater, D.Lgs. 147/2015.

(Agenzia delle entrate, risoluzione, 10/3/2021, n. 17/E)

Inps: disponibile il servizio automatico di prenotazione sportelli

L'Inps, con notizia del 10 marzo 2021, ha comunicato che è disponibile il servizio automatico di prenotazione sportelli, attivo 24 ore su 24.

Il servizio è disponibile chiamando il numero verde Inps (803.164 da rete fissa o il numero a pagamento 06.164.164 da telefonia mobile) è possibile prenotare l'accesso allo sportello tramite il risponditore automatico vocale: si dovrà fornire il codice fiscale e il motivo dell'accesso e scegliere giorno e ora dell'appuntamento presso la sede di competenza. Successivamente, si riceverà un sms con i dettagli della prenotazione.

(Inps, notizia, 10/3/2021)

Bando Isi 2020: pubblicate le date di apertura della procedura informatica

L'Inail, con avviso del 26 febbraio 2021, ha comunicato che sulla pagina informativa del Bando Isi 2020 è stato aggiornato il calendario con le date relative alla fase di compilazione *on line* delle domande: dal 1° giugno al 15 luglio 2021 le imprese potranno accedere alla procedura informatica per inserire l'istanza di partecipazione. Dal 20 luglio 2021 le imprese che avranno raggiunto, o superato, la soglia minima di ammissibilità e salvato definitivamente la propria domanda, potranno effettuare il *download* del codice identificativo necessario per procedere con l'inoltro *on line*.

(Inail, avviso, 26/2/2021)

Sospensione versamenti e adempimenti per le società sportive: l'Inail risponde ai quesiti

L'Inail, con istruzione operativa n. 2209 del 25 febbraio 2021, ha risposto ai quesiti pervenuti in merito alla sospensione dei versamenti e degli adempimenti in favore delle federazioni sportive nazionali, degli enti di promozione sportiva e delle associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche, a causa dell'emergenza COVID-19.

(Inail, istruzione operativa, 25/2/2021, n. 2209)

Esonero contributivo per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato: ulteriori chiarimenti

L'Inps, con messaggio n. 832 del 25 febbraio 2021, in merito all'esonero contributivo totale per le nuove assunzioni a tempo indeterminato o per le trasformazioni del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, effettuate a decorrere dal 15 agosto 2020 al 31 dicembre 2020, ha comunicato che è stata ulteriormente ampliata la validità del codice causale "L537", avente il significato di "Arretrati Esonero per assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato art. 6 d.l. 104/2020", prevedendo la possibilità di esporre in UniEmens, come importo arretrato dell'incentivo Irec, anche l'importo dell'esonero

relativo alla mensilità di novembre e dicembre 2020.

Ai fini della fruizione dell'esonero mediante conguaglio, infatti, le modalità operative prevedevano l'esposizione dell'importo corrente del beneficio a partire dal flusso UniEmens di competenza novembre 2020 e l'esposizione dell'importo arretrato dell'esonero, riferito alle 3 mensilità pregresse, comprese tra agosto e ottobre 2020, esclusivamente nei flussi di competenza da novembre a gennaio 2021.

(Inps, messaggio, 25/2/2021, n. 832)

Decontribuzione Sud: ulteriori chiarimenti

L'Inps, con messaggio n. 831 del 25 febbraio 2021, ha fornito ulteriori precisazioni in merito alle procedure del flusso UniEmens previste per la decontribuzione Sud riferita all'anno 2021.

In considerazione delle richieste pervenute all'Istituto, soprattutto da parte delle aziende che utilizzano il calendario sfasato, l'Inps comunica che nell'elemento <ImportoArrIncentivo> potranno essere indicati gli importi dell'esonero relativi sia al mese di gennaio 2021 che di febbraio 2021. La valorizzazione del predetto elemento potrà essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza febbraio 2021 e marzo 2021.

I dati esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure, con il codice "L543", avente il significato di "Arretrato Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud art.27 D.L n.104/2020 e art.1, commi da 161 a 168, della L. 178/2020 - mese di gennaio/febbraio 2021".

(Inps, messaggio, 25/2/2021, n. 831)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Permessi ex L. 104/1992 in caso di lavoro a tempo parziale verticale o misto

L'Inps, con circolare n. 45 del 19 marzo 2021, ha offerto nuove indicazioni, rispetto a quanto comunicato con messaggio n. 3114/2018, sulla modalità di fruizione dei 3 giorni di permesso mensile di cui all'articolo 33, L. 104/1992 nei casi di rapporto di lavoro *part-time* di tipo verticale e di tipo misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, a seguito dell'orientamento giurisprudenziale consolidatosi da parte della Corte di Cassazione (sentenze n. 22925/2017 e n. 4069/2018) e dei relativi chiarimenti del Ministero del lavoro, secondo cui la durata dei permessi, qualora la percentuale del tempo parziale di tipo verticale superi il 50% del tempo pieno previsto dal contratto collettivo, non deve subire decurtazioni in ragione del ridotto orario di lavoro.

(Inps, circolare, 19/3/2021, n. 45)

Lavori usuranti: domanda di riconoscimento dei benefici

L'Inps, con messaggio n. 1169 del 19 marzo 2021, ha offerto le istruzioni per la presentazione delle istanze di riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti, con riferimento ai soggetti che perfezionano i requisiti agevolati per l'accesso al trattamento pensionistico nel 2022. La domanda di accesso al beneficio deve essere presentata telematicamente entro il 1° maggio 2021 per coloro che perfezionano i requisiti dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre dello stesso anno, corredata di modulo "AP45" e della documentazione richiesta.

Il messaggio fornisce tutti i chiarimenti in merito alle categorie di lavoratori che possono accedere al beneficio, i requisiti di età e anzianità contributiva e la decorrenza in base alla data di

presentazione della domanda.

(Inps, messaggio, 19/3/2021, n. 1169)

Domande Cigo COVID: disponibile la nuova procedura automatizzata

L'Inps, con notizia del 17 marzo 2021, ha comunicato che dal 18 marzo 2021 sono stati avviati i nuovi meccanismi di automazione dei procedimenti per le domande di autorizzazione della Cigo con causale COVID-19. L'obiettivo è migliorare i tempi, l'accuratezza delle valutazioni e il tracciamento dei controlli della fase 1 della Cigo, relativa alle domande di prenotazione da parte delle aziende e dell'autorizzazione necessaria ai successivi pagamenti.

(Inps, notizia, 17/3/2021)

Bonus baby-sitting: proroga dei termini

L'Inps, con messaggio n. 950 del 5 marzo 2021, ha prorogato al 30 aprile 2021 il termine entro cui procedere all'appropriazione del *bonus baby-sitting* nell'apposita piattaforma delle prestazioni occasionali e per la comunicazione delle prestazioni svolte dai lavoratori nei periodi dal 9 novembre al 3 dicembre 2020, per consentire la fruizione del beneficio per tutte le istanze accolte o in via di accoglimento.

Al fine di garantire il rispetto del termine suddetto, le Strutture territoriali dovranno procedere al completamento dell'istruttoria e alla definizione delle istanze in questione improrogabilmente entro la data del 14 aprile 2021, fermo restando che il genitore beneficiario dovrà inserire le prestazioni occasionali nel Libretto famiglia entro e non oltre la data del 30 aprile 2021.

(Inps, messaggio, 5/3/2021, n. 950)

Bonus bebè 2021: rilasciata la procedura

L'Inps, con messaggio n. 918 del 3 marzo 2021, ha comunicato che è stata rilasciata la procedura di acquisizione delle domande di assegno di natalità (c.d. *bonus bebè*) per le nascite, le adozioni o gli affidamenti preadottivi dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.

L'Istituto precisa che, in via transitoria, al fine di evitare un eventuale pregiudizio del diritto dei potenziali beneficiari, per le nascite/adozioni/affidamenti già avvenuti a partire dal 1° gennaio 2021, il termine di 90 giorni per la presentazione della domanda decorre dalla data di pubblicazione del messaggio n. 918/2021.

L'istanza può essere presentata una sola volta per ciascun figlio tramite: portale *web*, *Contact center* integrato, patronati.

(Inps, messaggio, 3/3/2021, n. 918)

Tutela assicurativa e rifiuto di sottoporsi a vaccino anti COVID-19 da parte del personale infermieristico

L'Inail, con istruzione operativa n. 2402 del 1° marzo 2021, ha chiarito che la malattia/infortunio è ammissibile alla tutela Inail anche nel caso in cui il personale infermieristico (ma non solo), che non abbia aderito alla profilassi vaccinale, contragga il virus. Infatti, l'assicurazione gestita dall'Istituto opera al ricorrere dei presupposti previsti direttamente dalla Legge e, allo stato attuale, non vi è una legislazione che preveda l'obbligo vaccinale contro il COVID-19.

Pertanto, il rifiuto di vaccinarsi, configurandosi come esercizio della libertà di scelta del singolo individuo rispetto a un trattamento sanitario, non può costituire un'ulteriore condizione a cui subordinare la tutela assicurativa dell'infortunato.

L'Istituto precisa, però, che quanto chiarito non comporta l'automatica ammissione a tutela del lavoratore che abbia contratto il contagio e non si sia sottoposto alla profilassi vaccinale, in quanto, come precisato nella circolare Inail n. 13/2020, occorre comunque accertare concretamente la riconduzione dell'evento infortunistico all'occasione di lavoro.

(Inail, istruzione operativa, 1/3/2021, n. 2402)

Anf: domanda per lavoratori beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito

L'Inps, con messaggio n. 833 del 25 febbraio 2021, ha offerto precisazioni sulla modalità di presentazione della domanda telematica Anf tramite la procedura "ANF DIP" per i lavoratori beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito in caso di sospensione e/o riduzione dell'attività produttiva e di indennità di mancato avvio e ha illustrato le disposizioni necessarie a verificare il diritto e la misura della prestazione.

Ogni lavoratore interessato deve inviare tramite l'apposita procedura la richiesta di "ANF DIP" annuale per il periodo che, attualmente, va dal 1° luglio 2020 al 30 giugno 2021 e, analogamente, per i periodi precedenti o successivi. Precedentemente all'istanza di "ANF DIP", è necessario presentare la domanda di "Autorizzazione ANF" nei casi previsti, quali ad esempio per i nuclei monoparentali, nei casi di separazione/divorzio o per la maggiorazione dell'Anf nei casi di presenza di componenti inabili nel nucleo familiare, al fine di definire il diritto a maggiorazione della prestazione familiare.

L'importo teoricamente spettante calcolato dall'Istituto dovrà essere riparametrato dal datore di lavoro nei modelli "SR41" o "SR43" semplificati, in base alle ore/giornate di trattamento richieste e in pagamento e non dovrà mai superare quello reso nella procedura "ANF DIP". La verifica della coerenza di detto importo con l'esito della elaborazione della domanda "ANF DIP" del lavoratore sarà eseguita in automatico, per quanto riguarda i modelli SR41, e a cura degli operatori, con riferimento ai modelli SR43, prima del pagamento degli importi indicati nei citati modelli.

(Inps, messaggio, 25/2/2021, n. 833)

Assegno per il nucleo familiare e assegno di maternità concessi dai Comuni: importi 2021

L'Inps, con circolare n. 36 del 24 febbraio 2021, ha comunicato gli importi e i limiti di reddito per l'anno 2021 relativi all'Anf e all'assegno di maternità concesso dai Comuni, aggiornati in base alla variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

(Inps, circolare, 24/2/2021, n. 36)

SALUTE E SICUREZZA

Sorveglianza sanitaria eccezionale: proroga al 30 aprile 2021

L'Inail, con avviso del 2 marzo 2021, ha comunicato la proroga fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, e comunque non oltre il 30 aprile 2021, delle disposizioni sulla sorveglianza sanitaria eccezionale, secondo quanto stabilito dall'articolo 19, D.L. 183/2020 (c.d. Decreto Milleproroghe), come convertito dalla L. 21/2021.

I datori di lavoro pubblici e privati che non sono tenuti alla nomina del medico competente possono, pertanto, sino alla data del 30 aprile 2021, nominarne uno o fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai servizi territoriali dell'Inail, attraverso l'apposito servizio *on line*. Le richieste continuano a essere trattate sulla base delle indicazioni operative illustrate nella circolare Inail n. 44/2020.

(Inail, avviso, 2/3/2021)

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: DECRETO SOSTEGNI - LE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO

È stato pubblicato sulla GU n. 70 del 22 marzo 2021 il D.L. 41 del 22 marzo 2021, in vigore dal 23 marzo 2021, recante "Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19", c.d. Decreto Sostegni. Si riepilogano le principali disposizioni di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 1, commi 1-9	<p>Contributo a fondo perduto</p> <p>Viene previsto un nuovo contributo a fondo perduto nei confronti dei soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none">• titolari di partita Iva;• residenti o stabiliti nel territorio dello Stato;• che svolgono attività d'impresa, arte o professione o producono reddito agrario; <p>a condizione che il reddito agrario e i ricavi non siano superiori a 10 milioni di euro nel periodo d'imposta 2019.</p> <p>Il contributo, tuttavia, non spetta a:</p> <ul style="list-style-type: none">• soggetti la cui attività risulta cessata al 23 marzo 2021;• soggetti che hanno attivato la partita Iva a decorrere dal 23 marzo 2021;• enti pubblici ex articolo 74, Tuir;• intermediari finanziari e società di partecipazione ex articolo 162-bis, Tuir. <p>Condizione per poter fruire del contributo è che l'ammontare medio mensile del fatturato e dei corrispettivi per l'anno 2020 abbia registrato un calo di almeno il 30% rispetto al 2019. A tal fine, si deve aver riguardo alla data di effettuazione dell'operazione di cessione dei beni o di prestazione dei servizi.</p> <p>I soggetti che hanno aperto la partita Iva nel 2019 hanno comunque diritto al contributo. Il contributo viene determinato applicando al calo di fatturato medio mensile le seguenti percentuali:</p> <ul style="list-style-type: none">• 60% in caso di reddito agrario, ricavi o compensi entro 100.000 euro;• 50% in caso di reddito agrario, ricavi o compensi tra 100.001 e 400.000 euro;• 40% in caso di reddito agrario, ricavi o compensi tra 400.002 e 1 milione di euro;• 30% in caso di reddito agrario, ricavi o compensi tra 1.000.001 e 5 milioni di euro;• 20% in caso di reddito agrario, ricavi o compensi oltre 5 milioni di euro. <p>È previsto un contributo minimo, anche per coloro che hanno attivato la partita Iva nel 2020, pari a:</p> <ul style="list-style-type: none">• 1.000 euro per le persone fisiche e• 2.000 euro per gli altri soggetti. <p>Il contributo:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • non concorre non concorre alla formazione della base imponibile delle imposte sui redditi; • non rileva, altresì, ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, Tuir; • non concorre alla formazione del valore della produzione netta Irap. <p>È previsto che, in alternativa alla liquidità, il contributo può essere riconosciuto, quale scelta irrevocabile del contribuente, nella sua totalità come credito d'imposta, utilizzabile solo in compensazione. A tal fine, non si applicano i limiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • articolo 31, comma 1, D.L. 78/2010; • articolo 34, L. 388/2000; • articolo 1, comma 53, L. 244/2007. <p>Ai fini della fruizione è necessario presentare all'Agenzia delle entrate, esclusivamente in via telematica, anche tramite intermediari abilitati, una domanda indicante il possesso dei requisiti, nel termine di 60 giorni dall'avvio della procedura, come individuata con provvedimento direttoriale dell'Agenzia delle entrate n. 77923/2021.</p> <p>Infine, è previsto che si applichino, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 25, commi 9-14, D.L. 34/2020, in riferimento a modalità di erogazione, regime sanzionatorio e attività di controllo.</p>
Articolo 4, comma 2	<p>Sospensione pignoramento stipendi e pensioni</p> <p>Viene prorogata al 30 aprile 2021 la sospensione degli obblighi derivanti dai pignoramenti presso terzi effettuati prima della stessa data dall'agente della riscossione e dai terzi a cui sono affidati, anche disgiuntamente, l'accertamento e la riscossione dei tributi e di tutte le entrate, aventi a oggetto le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di assegni di quiescenza. Tali somme non sono sottoposte al vincolo di indisponibilità e il terzo pignorato le rende fruibili al debitore esecutato, anche in presenza di assegnazione disposta con provvedimento del giudice dell'esecuzione. Restano fermi gli accantonamenti effettuati prima del 19 maggio 2020 e restano definitivamente acquisite e non sono rimborsate le somme accreditate, anteriormente alla stessa data, all'agente della riscossione e ai soggetti di cui all'articolo 52, comma 5, lettera b), D.Lgs. 446/1997.</p>
Articolo 5, commi 19-22	<p>Dichiarazione dei redditi precompilata</p> <p>Con effetti esclusivamente per l'anno 2021, vengono differiti i termini relativi alla dichiarazione dei redditi precompilata 2021.</p> <p>In particolare, è previsto il differimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al 31 marzo 2021, del termine per l'invio, da parte dei sostituti, delle CU e il termine per la scelta, da parte del sostituto, del soggetto per il tramite del quale sono rese disponibili le comunicazioni del risultato finale delle dichiarazioni; • al 31 marzo 2021, del termine entro cui i sostituti d'imposta devono consegnare le CU agli interessati. <p>Inoltre, la trasmissione telematica all'Agenzia delle entrate, da parte dei soggetti terzi, dei dati relativi a oneri e spese sostenuti dai contribuenti nell'anno precedente, delle spese sanitarie rimborsate nonché degli altri dati riguardanti deduzioni o detrazioni, con</p>

	<p>scadenza al 16 marzo, è effettuata entro il 31 marzo 2021.</p> <p>Infine, slitta al 10 maggio 2021 il termine entro cui l'Agenzia delle entrate mette a disposizione dei contribuenti la dichiarazione dei redditi precompilata.</p>
<p>Articolo 8, commi 1-8, 12 e 13</p>	<p>Nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale</p> <p>I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del Decreto, domanda di:</p> <p>trattamento ordinario di integrazione salariale ex articoli 19 e 20, D.L. 18/2020, per una durata massima di 13 settimane tra il 1° aprile e il 30 giugno 2021 senza che sia dovuto il contributo addizionale;</p> <p>trattamenti di assegno ordinario e cassa integrazione salariale in deroga ex articoli 19, 21, 22 e 22-<i>quater</i>, D.L. 18/2020, per una durata massima di 28 settimane tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021, senza che sia dovuto alcun contributo addizionale.</p> <p>Il comma 3 fissa il termine decadenziale di presentazione delle domande alla fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e, in fase di prima applicazione, alla fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto.</p> <p>Il comma 4, in caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, fissa il termine decadenziale, entro il quale il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale, alla 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 (in fase di prima applicazione, tali termini sono eventualmente spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto). Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.</p> <p>Il comma 5 prevede che, per le domande di trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo in commento, la trasmissione dei dati necessari al calcolo e alla liquidazione diretta delle integrazioni salariali da parte dell'Inps o al saldo delle anticipazioni delle stesse, nonché l'accredito della relativa contribuzione figurativa, siano effettuati con il nuovo flusso telematico denominato "UniEmens-Cig".</p> <p>Il comma 6, al fine di ottimizzare il pagamento delle integrazioni salariali, prevede che il pagamento di tutte le integrazioni salariali COVID-19 possa essere concesso sia con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps, sia con le modalità ordinarie di pagamento da parte delle imprese, con successivo rimborso da parte dell'Inps.</p> <p>Il comma 7 fissa, nel limite massimo di 1.100 milioni, il finanziamento statale destinato ai Fondi di solidarietà alternativi (artigianato e lavoro in somministrazione) e prevede che tale importo sia assegnato ai rispettivi Fondi con Decreto ministeriale.</p> <p>Il comma 8 si rivolge agli operai agricoli, prevedendo la concessione dei trattamenti di Cisoa per una durata massima di 120 giorni, nel periodo ricompreso tra il 1° aprile e il 31 dicembre 2021, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8, L.</p>

	<p>457/1972 (180 giornate lavorative annuali).</p> <p>Il comma 12 individua i limiti di spesa per i trattamenti di integrazione salariale, demandando all'Inps il compito di provvedere al relativo monitoraggio.</p> <p>Il comma 13 specifica che qualora, a seguito dell'attività di monitoraggio, dovessero emergere economie rispetto alle somme stanziare, le stesse possono essere utilizzate prioritariamente per finanziare eventuali esigenze finanziarie relative a ulteriori tipologie di trattamenti, fermi restando i limiti massimi di durata previsti, ovvero, limitatamente ai datori di lavoro che fruiscono di trattamenti in deroga, i quali abbiano interamente fruito del periodo complessivo di 40 settimane per il 2021 (12+28), per finanziare un'eventuale estensione della durata massima di 28 settimane di cui al comma 2.</p>
<p>Articolo 8, commi 9-11</p>	<p>Divieto di licenziamento</p> <p>Il comma 9 dispone il blocco delle procedure di licenziamento individuale e collettivo, nonché di recesso per giustificato motivo oggettivo, fino al 30 giugno 2021, e sospende quelle avviate successivamente al 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.</p> <p>Il comma 10, per i datori di lavoro che possono fruire dei nuovi trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 diversi dalla Cigo, prevede un ulteriore blocco dei licenziamenti dal 1° luglio al 31 ottobre 2021.</p> <p>Il comma 11 stabilisce che il blocco non si applica nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa, ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo.</p> <p>A detti lavoratori è comunque riconosciuta l'indennità mensile di disoccupazione (NASpI).</p> <p>Si prevede, inoltre, che sono esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione.</p>
<p>Articolo 9</p>	<p>Rifinanziamento del Fondo sociale per occupazione e formazione, integrazione del trattamento di Cigs per i dipendenti ex Ilva nonché misure a sostegno del settore aeroportuale</p> <p>Il comma 1 prevede il rifinanziamento del Fondo sociale per occupazione e formazione all'interno del quale è confluito il Fondo per l'occupazione, con l'obiettivo di finanziare misure straordinarie di politica attiva del lavoro per sostenere i livelli occupazionali. Tale rifinanziamento è preordinato al potenziamento degli interventi finanziati dal Fondo, tra cui gli ammortizzatori sociali in deroga; le proroghe dei trattamenti di Cigs per cessazione attività; le iniziative per l'esercizio del diritto-dovere all'istruzione e alla</p>

	<p>formazione; l'attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato; le borse tirocinio formativo a favore dei giovani; gli incentivi per il reimpiego di lavoratori over 50; le agevolazioni contributive per progetti di riduzione dell'orario di lavoro; l'intervento in favore dei lavoratori c.d. esodati; gli incentivi e le iniziative a favore degli lavoratori socialmente utili; gli incentivi per il prepensionamento dei giornalisti.</p> <p>Il comma 2 intende garantire la continuità del sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del gruppo Ilva.</p> <p>Il comma 3 prevede che ai lavoratori dipendenti dalle imprese del settore aeroportuale sia riconosciuta una prestazione integrativa dei trattamenti di Cigd con causale COVID-19 di cui al Decreto del Ministro del lavoro n. 95269/2016, tale da garantire che il trattamento complessivo di integrazione salariale loro spettante sia pari all'80% della retribuzione lorda di riferimento.</p>
Articolo 10	<p>Indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport</p> <p>Per fronteggiare adeguatamente l'emergenza economica scaturita dal diffondersi dell'epidemia da COVID-19, sono stati varati una serie di provvedimenti normativi, tra i quali il c.d. D.L. Ristori - D.L. 137/2020 - che ha riconosciuto un'indennità onnicomprensiva atta a ristorare alcune particolari categorie di lavoratori, quali, in particolare, i lavoratori, anche in somministrazione, stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo. La nuova disposizione, oltre ad assicurare un'ulteriore indennità onnicomprensiva <i>una tantum</i> di 2.400 euro ai soggetti già beneficiari dell'indennità ex D.L. 137/2020, prevede, ai commi 2, 3, 4, 5 e 6, un'indennità pari a 2.400 euro a favore delle stesse categorie di lavoratori di cui al citato D.L. Ristori, che presentino determinati requisiti, da erogarsi previa nuova domanda, da presentare entro il 30 aprile 2021.</p> <p>Il comma 2 riconosce ai lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021, data di entrata in vigore del Decreto Sostegni, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo, non titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente né di NASpl alla data del 23 marzo 2021, un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro. La medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del Decreto Sostegni e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo, non titolari di pensione né di rapporto di lavoro dipendente né di NASpl al 23 marzo 2021.</p> <p>Il comma 3 riconosce un'indennità onnicomprensiva di 2.400 euro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate

nel medesimo periodo;

- lavoratori intermittenti, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021;
- lavoratori autonomi, privi di partita Iva, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali e che non abbiano un contratto in essere il giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni e che siano iscritti alla Gestione separata con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;
- incaricati alle vendite a domicilio con reddito, nell'anno 2019, derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita Iva attiva, iscritti alla Gestione separata al 23 marzo 2021 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Il comma 4 prevede l'esclusione dal beneficio per titolari di contratto di lavoro subordinato, fatta eccezione per i lavoratori con contratto di lavoro intermittente senza diritto all'indennità di disponibilità, e per titolari di pensione.

Il comma 5 prevede l'erogazione della medesima indennità per i lavoratori a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso, cumulativamente, dei seguenti requisiti:

- a) titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 marzo 2021 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;
- b) titolarità, nell'anno 2018, di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore di cui alla lettera a), di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate;
- c) assenza di titolarità, al 23 marzo 2021, di pensione e di rapporto di lavoro dipendente.

Il comma 6 riconosce un'indennità onnicomprensiva pari a 2.400 euro agli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo. In particolare, i criteri di accesso al beneficio sono differenziati in base al reddito riferito all'anno 2019, secondo le seguenti condizioni:

- almeno 30 contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 al 23 marzo 2021, con reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 75.000 euro, e non titolari di pensione né di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diverso dal contratto intermittente senza corresponsione dell'indennità di disponibilità.
- almeno 7 contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 al 23 marzo 2021, con un reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 35.000 euro.

Il comma 7 dispone il divieto di cumulo tra le indennità di cui ai commi precedenti.

Il comma 8 prevede che le indennità non concorrono alla formazione del reddito. Fissa, inoltre, il limite di spesa e disciplina le attività di monitoraggio della misura da parte dell'Inps in qualità di ente erogatore.

Il comma 9 individua gli oneri e reca la copertura finanziaria.

I commi da 10 a 14 prevedono l'erogazione di un'indennità per i lavoratori sportivi. Si

	<p>tratta di una platea di circa 200.000 lavoratori sportivi, che comprende anche le collaborazioni coordinate e continuative, con contratti stipulati e sottoscritti con committenti riconducibili ad associazioni e società sportive dilettantistiche iscritte al Registro tenuto dal CONI. Per ragioni di equità, al fine di distinguere i soggetti che fanno del lavoro sportivo la propria fonte di reddito unica o primaria da coloro che esercitano il lavoro sportivo a <i>latere</i> di altra attività (ad esempio, studenti), l'importo dell'indennità è determinato sulla base dei compensi percepiti nell'anno 2019, secondo i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura superiore ai 10.000 euro annui, spetta la somma di 3.600 euro; • ai soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura compresa tra 4.000 e 10.000 euro annui, spetta la somma di 2.400 euro; • ai soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura inferiore a 4.000 euro annui, spetta la somma di 1.200 euro. <p>Ai fini della misura del beneficio, la società Sport e Salute Spa, in qualità di soggetto erogatore, utilizza i dati dichiarati dai beneficiari con la presentazione della domanda nella piattaforma informatica. L'indennità è erogata automaticamente ai soggetti già beneficiari delle indennità relative ai mesi precedenti per cui permangano i requisiti per l'erogazione.</p> <p>Viene, inoltre, introdotta la presunzione di cessazione dell'attività a causa dell'emergenza epidemiologica per tutti i rapporti di collaborazione scaduti entro il 30 dicembre 2020 e non rinnovati.</p>
Articolo 11	<p>Disposizioni in materia di Reddito di cittadinanza</p> <p>È previsto un incremento dell'autorizzazione di spesa ai fini dell'erogazione dei benefici economici legati all'introduzione del Reddito di cittadinanza.</p> <p>Il comma 2 prevede che, per l'anno 2021, i componenti del nucleo beneficiario del Reddito di cittadinanza possano stipulare uno o più contratti a termine senza che il reddito di cittadinanza venga perso o ridotto, se il valore del reddito familiare risulta comunque pari o inferiore a 10.000 euro annui. In tali ipotesi, il beneficio economico resta sospeso per una durata corrispondente a quella dei contratti a tempo determinato stipulati dal percettore fino a un massimo di 6 mesi. Il beneficio riprende a decorrere al termine di ciascun contratto.</p>
Articolo 12	<p>Reddito di emergenza</p> <p>È riconosciuta l'erogazione di 3 mensilità, da marzo a maggio 2021, ciascuna delle quali pari all'ammontare di cui all'articolo 82, comma 5, D.L. 34/2020 (pari a 400 euro, moltiplicati per il corrispondente parametro della scala di equivalenza, fino a un massimo di 2, corrispondente a 800 euro, ovvero fino a un massimo di 2,1 nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti componenti in condizioni di disabilità grave o non autosufficienza, come definite ai fini Isee), ai nuclei familiari in condizioni di necessità economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che abbiano un valore del reddito familiare nel mese di febbraio 2021 inferiore a una soglia pari all'ammontare di cui all'articolo 82, comma 5, D.L. 34/2020; per i nuclei familiari che</p>

	<p>risiedono in abitazione in locazione, fermo restando l'ammontare del beneficio, la soglia è incrementata di 1/12 del valore annuo del canone di locazione, come dichiarato ai fini Isee, e qualora non vi siano nel nucleo familiare componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità di cui all'articolo 10, D.L. Sostegni.</p> <p>Inoltre, per fruire di tale beneficio sono necessari i seguenti ulteriori requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • residenza in Italia, verificata con riferimento al componente richiedente il beneficio; • un valore del patrimonio mobiliare familiare, con riferimento all'anno 2020, inferiore a una soglia di 10.000 euro, accresciuta di 5.000 euro per ogni componente successivo al primo e fino a un massimo di 20.000 euro. Il predetto massimale è incrementato di 5.000 euro in caso di presenza nel nucleo familiare di un componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza; • un valore dell'Isee inferiore a 15.000 euro; • non essere titolari di pensione diretta o indiretta, a eccezione dell'assegno ordinario di invalidità; • non essere titolari di un rapporto di lavoro dipendente la cui retribuzione lorda sia superiore agli importi di cui al comma 5; • non essere percettori di Reddito di cittadinanza. <p>Per i nuclei familiari che risiedono in abitazione in locazione, fermo restando l'ammontare del beneficio, la soglia è incrementata di 1/12 del valore annuo del canone di locazione come dichiarato ai fini Isee.</p> <p>Si prevede, per l'erogazione del Reddito di emergenza, l'assenza nel nucleo familiare di componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità prevista dall'articolo 10 (indennità onnicomprensiva per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport).</p> <p>È, altresì, previsto che le quote di Rem siano riconosciute, indipendentemente dal possesso dei requisiti, ferma restando in ogni caso l'incompatibilità con la percezione del reddito di cittadinanza, e nella misura prevista per nuclei composti da un unico componente, ai soggetti con Isee in corso di validità, ordinario o corrente, non superiore a 30.000 euro, che hanno terminato tra il 1° luglio 2020 e il 28 febbraio 2021 le prestazioni di NASpl e DIS-COLL. I soggetti beneficiari non devono essere titolari di contratto di lavoro subordinato (con esclusione del contratto di lavoro intermittente senza diritto all'indennità di disponibilità), né di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, né di pensione, sia diretta sia indiretta.</p> <p>L'indennità risulta cumulabile solo con l'assegno ordinario di invalidità o con prestazioni aventi la medesima finalità e natura giuridica e la relativa domanda deve essere presentata all'Inps entro il 30 aprile 2021 tramite modello predisposto dal medesimo Istituto.</p>
<p>Articolo 15</p>	<p>Misure a sostegno dei lavoratori in condizione di fragilità</p> <p>L'articolo 26, D.L. 18/2020 (c.d. Decreto Cura Italia), ha previsto, in particolare al comma 2, che, sino al 30 giugno 2020, l'assenza da lavoro dei lavoratori dipendenti pubblici e privati in condizioni di particolare fragilità fosse equiparata al ricovero ospedaliero. I lavoratori interessati dalla disposizione sono quelli in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, L.</p>

	<p>104/1992) o di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. Gli effetti della disposizione in questione sono stati prorogati dapprima sino al 31 luglio 2020 (articolo 74, DL 34/2020) e poi sino al 15 ottobre 2020 (articolo 26, D.L. 104/2020). Dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020, i richiamati lavoratori fragili hanno svolto di norma la prestazione lavorativa in modalità agile. Da ultimo, la Legge di Bilancio 2021 ha previsto che la tutela dei lavoratori fragili si applichi anche dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.</p> <p>L'articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020, non contemplava in modo espresso l'esclusione di tale assenza dal calcolo del periodo di comporto, come invece prevede il espressamente comma 1 per i periodi di assenza dal lavoro equiparati a malattia in caso di periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.</p> <p>La normativa è stata perciò così rivista:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le assenze dei lavoratori fragili non sono computabili nel periodo di comporto; • i periodi di assenza dal servizio per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità in condizione di gravità non comportano una diminuzione delle somme erogate dall'Inps a titolo di indennità di accompagnamento per minorazione civile; • la tutela dei lavoratori fragili è stata estesa dal 1° marzo fino al 30 giugno 2021.
Articolo 16	<p>Disposizioni in materia di NASpl</p> <p>La disposizione, in considerazione del fatto che negli ultimi 12 mesi l'emergenza sanitaria ha reso particolarmente gravosa la ricerca di occupazione, prevede che, a decorrere dal 23 marzo 2021 e fino al 31 dicembre 2021, l'indennità NASpl sia concessa a prescindere dalla sussistenza del requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti lo stato di disoccupazione, fermi restando lo stato di disoccupazione e la presenza di 13 settimane di contributi nei 4 anni precedenti la disoccupazione.</p>
Articolo 17	<p>Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine</p> <p>La disposizione modifica l'articolo 93, D.L. 34/2020, al fine di prorogare la deroga, già in esso contenuta, alla disciplina in materia di contratti a termine. In particolare, con tale novella si prevede la possibilità di ulteriori proroghe o rinnovi dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, anche in assenza delle condizioni ex articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015.</p> <p>Le disposizioni hanno efficacia dal 23 marzo 2021 e, nella loro applicazione, non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti.</p>
Articolo 19	<p>Esonero contributivo per le filiere agricole della pesca e dell'acquacoltura</p> <p>È modificato il Decreto Ristori laddove prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per la quota a carico dei datori di lavoro per la mensilità relativa a dicembre 2020, per le aziende appartenenti alle filiere agricole, della pesca e dell'acquacoltura, che svolgono le attività identificate dai codici Ateco, di cui all'allegato 3, D.L. 137/2020.</p> <p>Tale esonero è ora esteso anche per il periodo retributivo relativo al mese di gennaio</p>

	<p>2021.</p> <p>L'esonero deve essere riconosciuto nel rispetto della disciplina dell'Unione europea in materia di aiuti di Stato e in particolare ai sensi della sezione 3.1 e 3.12 della Comunicazione della Commissione europea (rispettivamente "Aiuti di importo limitato" e "Aiuti sotto forma di sostegno a costi fissi non coperti"), recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti e alle condizioni, di cui alla medesima Comunicazione.</p>
Articolo 28	<p>Regime-quadro per l'adozione di misure di aiuti di Stato per l'emergenza COVID-19</p> <p>Viene adeguato il regime nazionale alle modifiche al <i>Temporary Framework</i>, le cui misure sono prorogate al 31 dicembre 2021.</p> <p>Nel caso di aiuti di importo limitato si prevede una soglia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • di 1,8 milioni di euro per le imprese (in precedenza 800.000 euro); • di 225.000 euro per impresa operante nella produzione primaria di prodotti agricoli (in precedenza 100.000 euro); • di 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura (in precedenza 120.000 euro). <p>Nel caso di aiuti a copertura dei costi fissi non coperti da entrate (misura 3.12 del <i>Temporary Framework</i>) è stata, aumentata la soglia fino a 10 milioni di euro.</p>
Articolo 30, commi 7-11	<p>Rinvio entrata in vigore riforma settore sportivo</p> <p>Viene rinviata al 1° gennaio 2022 l'entrata in vigore dei seguenti Decreti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D.Lgs. 36/2021, a esclusione della parte concernente la disciplina del lavoro sportive che si applicano con decorrenza 1° luglio 2022 (articoli 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36 e 37); • D.Lgs. 37/2021, recante misure in materia di rappresentanza degli atleti e delle società sportive e di accesso alla professione di agente sportivo; • D.Lgs. 38/2021; • D.Lgs. 39/2021; • D.Lgs. 40/2021.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CONVERSIONE DEL DECRETO MILLEPROROGHE - LE DISPOSIZIONI PER IL LAVORO

È stata pubblicata sulla G.U. n. 51 del 1° marzo 2021 la L. 21 del 26 febbraio 2021, in vigore dal 2 marzo 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 183/2020, recante, tra l'altro, "disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (UE, Euratom) 2020/2053 del Consiglio, del 14 dicembre 2020, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione Europea", c.d. Decreto Milleproroghe 2021.

I D.L. 182/2020 (Modifiche urgenti all'articolo 1, comma 8, della legge 30 dicembre 2020, n. 178), 3 (Misure urgenti in materia di accertamento, riscossione, nonché adempimenti e versamenti tributari) e 7/2021 (Proroga di termini in materia di accertamento, riscossione, adempimenti e versamenti tributari, nonché di modalità di esecuzione delle pene in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19) sono abrogati, ma restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base dei medesimi.

Si riepilogano le principali disposizioni di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 10, comma 6	Esonero contributivo agricoltori Viene sospeso il pagamento della rata in scadenza il 16 gennaio 2021 per gli imprenditori agricoli professionali, i coltivatori diretti, i mezzadri e i coloni, beneficiari dell'esonero previsto dagli articoli 16 e 16-bis, D.L. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 176/2020, fino alla comunicazione, da parte dell'ente previdenziale, degli importi contributivi da versare e comunque non oltre il 16 febbraio 2021.
Articolo 11, comma 1	Proroga trasformazione società di mutuo soccorso Viene posticipato al 31 dicembre 2021 il termine per le società di mutuo soccorso, già esistenti alla data del 3 agosto 2017 (entrata in vigore del Codice Terzo Settore – D.Lgs. 117/2017), per trasformarsi in associazioni del Terzo settore o in associazioni di promozione sociale, mantenendo, in deroga all'articolo 8, comma 3, L. 3818/1886, il proprio patrimonio.
Articolo 11, comma 1-bis	Proroga termine domanda per accredito contributi Sono differiti al 31 dicembre 2020, per il solo anno 2019, i termini di cui all'articolo 3, comma 3, D.Lgs. 564/1996, e all'articolo 38, comma 3, L. 488/1999, normalmente previsti al 30 settembre.
Articolo 11, comma 5	Recupero indebiti pensionistici Viene prorogato al 31 dicembre 2021 il termine per il recupero delle prestazioni indebite correlate alle campagne di verifica reddituale, nei confronti dei pensionati della

	Gestione previdenziale privata, relative al periodo d'imposta 2018, nonché ai fini delle conseguenti attività di sospensione, revoca ed eventuale ripristino delle prestazioni medesime.
Articolo 11, comma 9	<p>Sospensione termini di prescrizione dei contributi</p> <p>I termini di prescrizione delle contribuzioni di previdenza e assistenza sociale obbligatoria di cui all'articolo 3, comma 9, L. 335/1995, sono sospesi dalla data di entrata in vigore del Decreto fino al 30 giugno 2021 e riprendono a decorrere dalla fine del periodo di sospensione. Ove il decorso abbia inizio durante il periodo di sospensione, l'inizio stesso è differito alla fine del periodo.</p>
Articolo 11, comma 10-bis	<p>Proroga termini per integrazioni salariali</p> <p>I termini di decadenza per l'invio delle domande di accesso ai trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e i termini di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, scaduti entro il 31 dicembre 2020, sono differiti al 31 marzo 2021, nel limite di spesa di 3,2 milioni di euro per l'anno 2021, che sarà monitorato dall'Inps.</p>
Articolo 19	<p>Proroga dei termini correlati con lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19</p> <p>I termini previsti dalle disposizioni legislative di seguito richiamate sono prorogati fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 30 aprile 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per tutti i lavoratori e i volontari, sanitari e no, compresi i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari che, nello svolgimento della loro attività, sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), di cui all'articolo 74, comma 1, D.Lgs. 81/2008, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio (articolo 16, commi 1 e 2, D.L. 18/2020); • 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 assicurano per i 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. L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi della presente disposizione non può, in ogni caso, giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro (articolo 83, D.L. 34/2020); • <i>smart working</i> semplificato COVID-19 (articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020), mediante comunicazione al Ministero del lavoro, in via telematica, dei nominativi dei lavoratori e della data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito <i>internet</i> del Ministero del lavoro, anche in assenza di accordi individuali e con obblighi di informativa sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro da assolversi in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito <i>internet</i> dell'Inail.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CIG COVID - LE ISTRUZIONI INPS SUL DIFFERIMENTO DEI TERMINI DECADENZIALI DISPOSTO DAL MILLEPROROGHE

L'Inps, con messaggio n. 1008 del 9 marzo 2021, ha offerto chiarimenti operativi riguardo al differimento dei termini decadenziali relativi ai trattamenti di integrazione salariale connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, disposta dal Decreto Milleproroghe. In particolare, l'articolo 11, comma 10-*bis*, D.L. 183/2020, differisce al 31 marzo 2021 i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza da COVID-19, di cui agli articoli da 19 a 22-*quiquies*, D.L. 18/2020, e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi scaduti entro il 31 dicembre 2020.

Oggetto del differimento

Rientrano nel differimento al 31 marzo 2021 tutte le domande di Cigo, Cigd, assegno ordinario (Aso) dei Fondi di solidarietà bilaterali, Fis e Cisoa connesse all'emergenza da COVID-19, i cui termini di trasmissione sono scaduti al 31 dicembre 2020. Pertanto, possono beneficiare della moratoria dei termini decadenziali le domande di trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 riferite a periodi del 2020 fino a novembre 2020 compreso.

Beneficiano del regime di differimento anche le trasmissioni dei dati necessari per il pagamento diretto o per il saldo dei trattamenti connessi all'emergenza da COVID-19, a mezzo modelli "SR41" e "SR43" semplificati, i cui termini di decadenza sono scaduti entro il 31 dicembre 2020, pertanto il differimento al 31 marzo 2021 riguarda le trasmissioni riferite a eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 terminati a novembre 2020 ovvero a quelli la cui autorizzazione è stata notificata all'azienda entro il 1° dicembre 2020.

Modalità operative

L'Istituto chiarisce che i datori di lavoro che, per i periodi oggetto del differimento, non avessero inviato istanze di accesso ai trattamenti, potranno trasmettere domanda entro e non oltre il termine del 31 marzo 2021. A tal fine, dovranno essere utilizzate le medesime causali relative all'emergenza epidemiologica da COVID-19, già istituite con riferimento alle singole discipline, come riepilogate nell'allegato n. 1 al messaggio.

Infine, viene precisato che, per quanto attiene alle domande di accesso ai trattamenti già inviate e respinte con una motivazione riconducibile alla sola tardiva presentazione della domanda, i datori di lavoro, ai fini del riconoscimento dei periodi ricompresi nelle domande trasmesse, non dovranno riproporre nuove istanze. Invece, per le domande già inviate e accolte parzialmente per i soli periodi per i quali non era intervenuta la decadenza, i datori di lavoro, ai fini dell'accoglimento anche dei periodi decaduti e rientranti nel differimento dei termini, dovranno trasmettere una nuova istanza esclusivamente per tali periodi.

I datori di lavoro che, per i periodi oggetto del differimento, non avessero mai inviato i modelli “SR41” e “SR43” semplificati, potranno provvedere alla relativa trasmissione entro e non oltre il termine del 31 marzo 2021.

Con riferimento ai modelli “SR41” e “SR43” semplificati, riferiti a pagamenti diretti ricompresi nel medesimo arco temporale oggetto di differimento, già inviati e respinti per intervenuta decadenza, i datori di lavoro non dovranno riproporne l’invio. Le Strutture territoriali provvederanno, infatti, alla liquidazione dei trattamenti autorizzati, secondo le istruzioni che saranno fornite con successivo messaggio.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PROROGA *SMART WORKING* SEMPLIFICATO

È stata pubblicata sulla G.U. 51/2021 la L. 21 del 26 febbraio 2021, in vigore dal 2 marzo 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 183/2020, c.d. Decreto Milleproroghe 2021.

Tra le disposizioni contenute, si segnala la proroga fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e comunque non oltre il 30 aprile 2021 del termine per avvalersi dello *smart working* semplificato COVID-19 (articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020), mediante semplice comunicazione al Ministero del lavoro, in via telematica, dei nominativi dei lavoratori e della data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito *internet* del Ministero stesso, anche in assenza di accordi individuali e con obblighi di informativa sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro da assolversi in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito *internet* Inail.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ULTERIORI NOVITÀ IN MATERIA DI RISCOSSIONE ESATTORIALE

Nell'ambito delle misure introdotte dal Decreto Sostegni (D.L. 41/2021), è prevista una modifica delle scadenze entro cui effettuare il pagamento delle rate 2020 non ancora versate e di quelle dovute per il 2021 in relazione alla rottamazione-*ter* e al saldo e stralcio.

Se il pagamento avverrà oltre i nuovi termini previsti o per importi parziali, la misura agevolativa non si perfezionerà e i versamenti effettuati saranno considerati a titolo di acconto sulle somme dovute.

Rottamazione-*ter*

Per coloro che sono in regola con i versamenti delle rate del 2019, il termine "ultimo" per pagare tutte le rate in scadenza nel 2020 è differito al 31 luglio 2021, termine entro il quale corrispondere le rate che erano in scadenza il 28 febbraio, il 31 maggio, il 31 luglio, il 30 novembre 2020 e che non sono state ancora versate. Essendo previsti i 5 giorni di tolleranza, il pagamento dovrà avvenire entro il 9 agosto 2021.

Per coloro che sono in regola con i versamenti, il termine "ultimo" per pagare tutte le rate in scadenza nel 2021 è differito al 30 novembre. Anche in questo caso, per mantenere i benefici della rottamazione-*ter*, entro la scadenza prevista dal Decreto Sostegni dovranno essere corrisposte le rate in scadenza il 28 febbraio, il 31 maggio, il 31 luglio e il 30 novembre 2021. Per il termine del 30 novembre 2021 sono previsti i 5 giorni di tolleranza, perciò il pagamento dovrà avvenire entro il 6 dicembre 2021.

I soggetti decaduti dalla rottamazione-*ter* per mancato, insufficiente o tardivo versamento delle somme scadute nel 2019, che non possono beneficiare del nuovo termine previsto per il pagamento delle rate in scadenza nel 2020, grazie alle novità introdotte dal Decreto Rilancio (D.L. 34/2020), possono comunque richiedere la rateizzazione delle somme ancora dovute ai sensi dell'articolo 19, D.P.R. 602/1973. La medesima possibilità è stata, altresì, prevista dal Decreto Ristori (D.L. 137/2020) anche per i debiti che erano stati oggetto delle precedenti rottamazioni (prima rottamazione e rottamazione-*bis*) e successivamente decaduti dai benefici delle misure agevolative per mancato pagamento delle rate.

Saldo e stralcio

Per coloro che sono in regola con i versamenti delle rate del 2019, il termine "ultimo" per pagare tutte le rate in scadenza nel 2020 è differito al 31 luglio 2021, data entro la quale, per mantenere i benefici dell'agevolazione, dovranno essere corrisposte le rate del saldo e stralcio che erano in scadenza il 31 marzo e il 31 luglio 2020 e che non sono state ancora versate. Sono previsti i 5 giorni di tolleranza, perciò il pagamento dovrà avvenire entro il 9 agosto 2021.

Per coloro che sono in regola con i versamenti, il termine “ultimo” per pagare tutte le rate in scadenza nel 2021 è differito al 30 novembre, con la corresponsione delle rate in scadenza il 31 marzo e il 31 luglio 2021. Data la tolleranza di 5 giorni, il pagamento dovrà, quindi, avvenire entro il 6 dicembre 2021.

I soggetti decaduti dal saldo e stralcio per mancato, insufficiente o tardivo versamento delle somme scadute nel 2019, che non possono beneficiare del nuovo termine previsto per il pagamento delle rate in scadenza nel 2020, grazie alle novità introdotte dal Decreto Rilancio (D.L. 34/2020), possono comunque richiedere la rateizzazione delle somme ancora dovute ai sensi dell'articolo 19, D.P.R. 602/1973. La medesima possibilità è stata, altresì, prevista anche per i debiti che erano stati oggetto delle precedenti rottamazioni (prima rottamazione e rottamazione-*bis*) e successivamente decaduti dai benefici delle misure agevolative per mancato pagamento delle rate.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PERMESSI PER GENITORI CON FIGLI IN QUARANTENA O DAD

Il 13 marzo 2021 è entrato in vigore il D.L. 30/2021, il quale introduce alcune misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena.

In ordine alle misure di sostegno per le famiglie, il Decreto dispone che il genitore di figlio convivente minore di anni 16, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da Sars COVID-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni 14, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da COVID-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio. Il beneficio è riconosciuto anche ai 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.

Per i periodi di astensione fruiti è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione calcolata con le regole previste per il trattamento economico delle assenze in caso di congedo di maternità.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni descritte, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PROROGA E AMPLIAMENTO DEL CONGEDO OBBLIGATORIO PER I PADRI LAVORATORI DIPENDENTI

L'Inps, con circolare n. 42/2021, ha diramato le istruzioni operative relative alla proroga e all'ampliamento del congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti e alla proroga del congedo facoltativo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), L. 92/2012.

Si ricorda, infatti, che la Legge di Bilancio 2021, ha stabilito che le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti – introdotte in via sperimentale dalla L. 92/2012 - si applicano anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2021 (1° gennaio-31 dicembre).

Inoltre, la durata del congedo obbligatorio è aumentata, per l'anno 2021, a 10 giorni, da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso, rispettivamente, di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

L'articolo 1, comma 25, L. 178/2020, ha, altresì, modificato l'articolo 4, comma 24, lettera a), L. 92/2012, prevedendo e ampliando la tutela del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri anche nel caso di morte perinatale del figlio.

Rimane fermo che, per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2020, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a soli 7 giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2021 (s veda il messaggio Inps n. 679/2020).

Per quanto riguarda le modalità di presentazione della domanda, si richiama quanto già precisato nella circolare Inps n. 40/2013: sono, pertanto, tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'Inps, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto.

In tale ultimo caso, infatti, il datore di lavoro comunica all'Inps le giornate di congedo fruite, attraverso il flusso UniEmens, secondo le disposizioni fornite con il messaggio Inps n. 6499/2013.

Congedo facoltativo

È stata prorogata, per l'anno 2021, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Per le modalità operative di fruizione del giorno di congedo facoltativo, si rinvia alle istruzioni fornite con la circolare Inps n. 40/2013.

Fruizione del congedo obbligatorio e facoltativo dei padri in caso di morte perinatale del figlio

A seguito di quanto previsto dall'articolo 1, comma 25, L. 178/2020, il congedo obbligatorio (e l'eventuale congedo facoltativo) spettano, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, anche in caso di morte perinatale: per "*periodo di morte perinatale*", generalmente, si considera il periodo compreso tra l'inizio della 28ª settimana di gravidanza e i primi 7 giorni di vita del minore. Tuttavia, acquisito il parere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si ritiene che, coerentemente con la durata del beneficio, la tutela debba essere garantita in caso di morte perinatale avvenuta nei primi 10 giorni di vita del minore.

Di conseguenza il congedo può essere fruito, sempre entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio, anche nel caso di:

- figlio nato morto dal primo giorno della 28ª settimana di gestazione (il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre dalla nascita del figlio, che, in queste situazioni, coincide anche con la data di decesso);
- decesso del figlio nei 10 giorni di vita dello stesso (compreso il giorno della nascita). Il periodo di 5 mesi entro cui fruire dei giorni di congedo decorre comunque dalla nascita del figlio e non dalla data di decesso.

Dalla tutela restano pertanto esclusi i padri i cui figli (nati, adottati o affidati) siano deceduti successivamente al decimo giorno di vita (il giorno della nascita è compreso nel computo).

Per effetto della predetta disposizione, la durata del congedo obbligatorio per il padre è aumentata, per l'anno 2021, a 10 giorni (più uno di congedo facoltativo), da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale, oppure nel caso di morte perinatale avvenuta nel periodo sopra indicato.

Per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2020, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a 7 giorni di congedo obbligatorio (più uno di congedo facoltativo), anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2021, anche nel caso in cui la morte perinatale avvenga nel 2021.

Per ulteriori casistiche si rinvia alla circolare Inps n. 42/2021.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ACAUSALITÀ ANCHE PER LA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 2/2021, è intervenuto per chiarire se sia applicabile anche alla somministrazione a tempo determinato la disposizione introdotta dal D.L. 104/2020, che consente, in deroga all'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, di prorogare o rinnovare un rapporto di lavoro a tempo determinato anche in assenza delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015.

Gli estensori della risposta a interpello ricordano che la somministrazione di lavoro è il contratto con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Datore di lavoro resta, dunque, il somministratore, che, in vista dell'invio presso l'utilizzatore, può assumere i lavoratori sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. In quest'ultimo caso, il rapporto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore è soggetto alla disciplina propria del contratto a termine, con la sola esclusione delle seguenti disposizioni:

- articolo 21, comma 2, che prevede un intervallo minimo tra 2 successivi contratti a termine (di 10 o 20 giorni, a seconda della durata del primo contratto);
- articolo 23, che fissa la percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine al 20% degli occupati a tempo indeterminato;
- articolo 24, che assicura ai lavoratori a termine il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Tra le esclusioni non sono, invece, contemplate le altre disposizioni dell'articolo 21, tra cui il comma 01 – introdotto dal D.L. 87/2018 (Decreto Dignità) – che richiama l'obbligo delle causali di cui all'articolo 19, comma 1, per qualsiasi ipotesi di rinnovo di un contratto a termine, nonché per le proroghe eccedenti i 12 mesi.

Nel caso della somministrazione le causali vanno riferite all'utilizzatore; per la proroga occorre ricordare che il termine inizialmente apposto al contratto di lavoro stipulato dall'agenzia di somministrazione può sempre essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

In proposito si rileva che l'articolo 22, Ccnl Agenzie di somministrazione, firmato in data 15 ottobre 2019, ha previsto per ogni singolo contratto di somministrazione a termine un massimo di:

- 6 proroghe nell'arco del limite legale di 24 mesi;
- 8 proroghe nell'eventualità in cui il Ccnl applicato dall'utilizzatore estenda la durata massima dei contratti a termine oltre i 24 mesi.

Ove la proroga stessa superi i 12 mesi, è richiesta la presenza delle causali.

Viene rilevato che la deroga introdotta dall'articolo 8, comma 1, D.L. 104/2020, riguarda proprio l'articolo 21, comma 01, D.Lgs. 81/2015, che è normalmente applicabile anche al contratto di

somministrazione, il cui rinnovo e la proroga eccedente i 12 mesi sono, dunque, in via ordinaria, subordinati alla presenza delle causali, riferite all'utilizzatore.

Per quanto sopra, i tecnici del Ministero hanno concluso ritenendo che la deroga introdotta dalla normativa emergenziale sia applicabile anche ai contratti di somministrazione a termine, che, in via eccezionale, potranno essere rinnovati o prorogati oltre i 12 mesi anche in assenza di causali, fermo il rispetto degli altri limiti previsti dalla Legge. Viene, altresì, ribadito che lo spostamento al 31 marzo 2021 del termine finale per l'esercizio di tale facoltà di rinnovo o proroga senza causale non riconosce una nuova possibilità di rinnovo o proroga, laddove la stessa sia già stata in precedenza esercitata. Tale facoltà è utilizzabile, quindi, per una sola volta.

Da ultimo, viene evidenziato che nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione ha efficacia fino al 31 dicembre 2021.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CONTRATTI A TERMINE E STAGIONALITÀ

L'INL, su richiesta di alcune associazioni di categoria, ha provveduto a emanare la recente nota n. 413/2021, in tema di contratti a termine in relazione alla stagionalità dell'attività svolta dal datore di lavoro.

La disciplina sul contratto a termine, contenuta nel D.Lgs. 81/2015, prevede, infatti, alcune specificità in relazione alle attività di tipo stagionale, proprio in considerazione delle peculiarità operative dei settori ivi operanti. La normativa, infatti, ha ritenuto di dover liberare le attività stagionali da alcuni vincoli posti sul tipo contrattuale, legati alla sua durata massima, alle limitazioni sulle proroghe e al periodo di stacco contrattuale per il caso di rinnovi.

Ognuna di tali indicazioni si riferisce, in sostanza, all'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, norma dove vengono in qualche modo qualificate le attività di tipo stagionale. Quest'ultime, infatti, sarebbero rilevabili attraverso il disposto di un apposito Decreto che avrebbe dovuto essere emanato dal Ministero del lavoro ovvero nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi settoriali. La norma si premunisce affermando, inoltre, che fino all'adozione del Decreto appena citato continuano a trovare applicazione le disposizioni del datato D.P.R. 1525/1963. Quest'ultima norma, infatti, contiene un allegato dove sono elencate le attività di tipo discontinuo, elenco che attualmente risulta, per taluni casi, abbastanza desueto.

Una prima domanda, posta ai tecnici ministeriali, riguarda la conferma del fatto che le deroghe, normativamente previste per gli stagionali, trovino applicazione anche in riferimento alle ipotesi individuate dai vari Ccnl di settore. Sul punto viene indicato che l'alternatività proposta dalla norma riguarda solo l'emanando Decreto ministeriale e il D.P.R. 1525/1963 e non anche la contrattazione collettiva; per quest'ultima, infatti, è senz'altro possibile integrare il quadro normativo. Si tratta, beninteso, della contrattazione collettiva di settore nell'accezione cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, ovvero dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro Rsa o Rsu.

I vari contratti collettivi, di primo o secondo livello, possono, quindi, individuare liberamente ulteriori ipotesi di attività stagionali rispetto a quelle già indicate dal D.P.R. 1525/1963, al momento vigente, situazioni alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine.

La seconda questione rileva per le imprese turistiche che, nell'anno solare, svolgano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o a 120 giorni non continuativi (ipotesi di discontinuità prevista specificamente dal D.P.R. 1525/1963). A tali realtà, dunque, sono applicabili le eccezioni per il contratto a termine previste per i casi di stagionalità.

Il dubbio, tuttavia, è il seguente: ove tali imprese, per motivi di loro organizzazione interna, stipulassero anche alcuni contratti a tempo indeterminato (si pensi al caso di un manutentore), resta valida la peculiare normativa sui contratti a tempo determinato?

Su tale casistica l'INL non rileva specifiche criticità, ritenendo che la presenza di tali contratti a tempo indeterminato non possa inficiare la connotazione stagionale delle relative attività.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: BUONI PASTO ESENTI ANCHE PER LO *SMART WORKING*

Il Tuir prevede che non concorrano alla formazione del reddito del lavoratore dipendente “*le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29*”. La norma distingue dunque 3 ipotesi di somministrazione di vitto:

- a) la gestione, anche tramite terzi, di una mensa da parte del datore di lavoro;
- b) la prestazione di servizi sostitutivi di mense aziendali (ad esempio, i buoni pasto);
- c) la corresponsione di una somma a titolo di indennità sostitutiva di mensa.

Fatta salva l'ipotesi a), che esclude l'emersione di un reddito di lavoro dipendente, nelle altre modalità di somministrazione del vitto, invece, è prevista, anche se in diversa misura, la rilevanza reddituale della stessa.

In base all'articolo 4, Decreto Mise 122/2017, il buono pasto può essere corrisposto da parte del datore di lavoro in favore dei dipendenti assunti, sia a tempo pieno che a tempo parziale, nonché qualora l'articolazione dell'orario di lavoro non preveda una pausa per il pranzo.

La normativa fiscale non prevede una definizione delle prestazioni sostitutive di mensa, limitandosi a prevederne la non concorrenza al reddito nei limiti descritti.

Nella risposta a interpello n. 123/E/2021, l'Agenzia delle entrate, in assenza di disposizioni che limitano l'erogazione da parte del datore di lavoro dei buoni pasto in favore dei propri dipendenti, ritiene che per tali prestazioni sostitutive del servizio di mensa trovi applicazione il regime di parziale imponibilità prevista dal Tuir, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro e dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Pertanto, anche nei confronti dei lavoratori in *smart working*, il datore di lavoro non è tenuto a operare la ritenuta a titolo di acconto Irpef sul valore dei buoni pasto fino a 4 euro, se cartacei, ovvero 8 euro, se elettronici.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CONTRIBUTO ADDIZIONALE IMPRESE MULTILOCALIZZATE

L'Inps, con il messaggio n. 951/2021, ha comunicato l'istituzione del nuovo codice causale "E602", avente il significato di "Ctr. Addizionale CIGD COVID-19 - Aziende plurilocaliz. - DL 104/2020 e DL 137/2020", da utilizzare nella denuncia UniEmens per il versamento del contributo addizionale dovuto dalle aziende plurilocalizzate che accedono ai trattamenti di integrazione salariale in deroga previsti dai D.L. 104/2020 e 137/2020.

L'Istituto, con il predetto messaggio, tuttavia, non fornisce istruzioni riguardo ai termini di esposizione nella denuncia UniEmens; in particolare, non viene chiarito se sia possibile utilizzare la prima denuncia utile oppure se sia, invece, necessario reinviare i flussi relativi ai predetti periodi successivi al rilascio dell'autorizzazione.

A riguardo, si ritiene che, in assenza di specifiche istruzioni, sia consigliabile reinviare la denuncia dei mesi successivi al rilascio dell'autorizzazione, evidenziando il codice E602 calcolato sulla retribuzione persa per Cigd esposta con il *ticket*, anche nel caso in cui la Cigd non sia ancora stata conguagliata.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ANF E CASSA INTEGRAZIONE COVID

l'Inps, con messaggio n. 833/2021, ha fornito chiarimenti in merito alle modalità di presentazione delle domande di Anf per i lavoratori beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito e di indennità di mancato avvio.

In sostanza, anche nel caso di pagamenti diretti degli Anf per i periodi in cui sono riconosciute prestazioni sostitutive della retribuzione derivanti da sospensione dell'attività lavorativa o di percettori di indennità specifiche per settori produttivi (Cigo, Cigs, Cigd, Aso, Cisoa e Ima), dovrà essere seguita dal lavoratore la prescritta procedura "ANF DIP". Pertanto, ogni lavoratore interessato che non vi abbia già provveduto dovrà inoltrare all'istituto, tramite l'apposita procedura, la richiesta di "ANF DIP" annuale per il periodo 1° luglio 2020-30 giugno 2021 e, analogamente, per periodi precedenti o successivi.

L'importo teoricamente spettante e comunicato dall'Istituto dovrà essere riparametrato dal datore di lavoro nei modelli SR41 e SR43 in base alle giornate/ore di trattamento richieste e in pagamento e non dovrà mai superare quello indicato nella procedura in parola. L'importo da erogare a titolo di Anf per un dato lavoratore dovrà essere indicato nell'apposito campo dei modelli "SR41" e "SR43" semplificati, con le consuete modalità.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: AGEVOLAZIONE FISCALE PER I LAVORATORI RIMPATRIATI

L'Agenzia delle entrate, con il provvedimento n. 60353/2021, ha fornito le istruzioni operative per la fruizione del beneficio fiscale previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera c), D.L. 34/2019 (ulteriori 5 anni di agevolazione in presenza di determinati presupposti), per i soggetti che siano stati iscritti all'Aire o che siano cittadini di Stati membri dell'UE, che abbiano già trasferito la residenza prima del 30 aprile 2019 e che, alla data del 31 dicembre 2019, risultino beneficiari del regime previsto dall'articolo 16, D.Lgs. 147/2015.

L'opzione è esercitata mediante il versamento in un'unica soluzione di:

- un importo pari al 10% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia, oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno un figlio minorenni, anche in affido preadottivo, o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei 12 mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro 18 mesi dalla data di effettuazione del versamento, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà;
- un importo pari al 5% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia, oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno 3 figli minorenni, anche in affido preadottivo, e diventa o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei 12 mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro 18 mesi dalla data di effettuazione del versamento, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà.

L'importo di cui sopra deve essere versato mediante il modello di pagamento F24, senza la possibilità di avvalersi della compensazione prevista dall'articolo 17, D.Lgs. 241/1997, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo periodo di fruizione dell'agevolazione di cui all'articolo 16, D.Lgs. 147/2015.

Ai fini dell'applicazione dei benefici, i lavoratori dipendenti presentano al datore di lavoro una richiesta scritta entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo periodo di fruizione dell'agevolazione.

Il sostituto d'imposta opererà le ritenute, nelle percentuali previste dalla norma, sulle somme e valori imponibili di cui all'articolo 51, Tuir, corrisposti dal periodo di paga successivo al ricevimento della richiesta.

A fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro, i sostituti d'imposta dovranno effettuare il conguaglio tra le ritenute operate e l'imposta dovuta sull'ammontare complessivo degli emolumenti corrisposti a partire dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: FORFETTIZZAZIONE LAVORO STRAORDINARIO E REGISTRAZIONE SUL LUL

L'INL, con la nota n. 337/2021, ha fornito importanti chiarimenti in ordine alle registrazioni sul LUL in caso di forfettizzazione dell'orario di lavoro straordinario, in particolare nell'ambito dell'autotrasporto, qualora siano intervenuti accordi sindacali di forfettizzazione (articolo 11, Ccnl Autotrasporto merci e logistica).

In particolare, si chiarisce che l'eventuale forfettizzazione delle trasferte e degli straordinari operata da accordi sindacali aziendali sulla scorta del Ccnl, pur avendo riflessi di tipo retributivo, non modifica l'obbligo di registrazione puntuale delle prestazioni orarie dei conducenti.

La nota, innanzitutto, richiama l'interpello n. 63/2009, dove il Ministero del lavoro ha chiarito che le registrazioni sul LUL possono avvenire in maniera maggiormente flessibile rispetto a quanto prescritto in via generale, consentendone la scritturazione in un momento successivo rispetto al mese di competenza: l'inserimento sul LUL delle ore effettivamente lavorate può avvenire entro 4 mesi dallo svolgimento delle stesse, congiuntamente agli elementi variabili della retribuzione.

In caso di forfettizzazione dello straordinario, la possibilità di indicare giornalmente la presenza del lavoratore mediante l'inserimento della lettera "P" sul LUL non può considerarsi esaustiva in riferimento agli obblighi di scritturazione ed è, in effetti, ammessa non in via definitiva, ma soltanto *"nelle more della registrazione dell'orario di lavoro effettivo"* (INL, lettera circolare n. 1/2017) – che deve, dunque, intervenire entro e non oltre il suddetto termine quadrimestrale – conservando in ogni caso la documentazione probante l'orario di lavoro (dischi cronotachigrafici analogici e dati scaricati dalle carte tachigrafiche digitali).

In considerazione dell'obbligo di aggiornamento quadrimestrale del LUL per le imprese di autotrasporto che applicano un orario di lavoro multiperiodale, la citata circolare prosegue chiarendo che *"l'obbligo di conservazione dei dischi cronotachigrafici rispetto all'obbligo di registrazione dei dati sul LUL è di massimo 4 mesi"*. Tale passaggio conferma, dunque, l'obbligo delle scritturazioni analitiche a LUL allo scadere dell'intervallo multiperiodale di 4 mesi.

Tali registrazioni hanno rilevanza eminentemente pubblicistica e sono volte a consentire il controllo successivo degli organi di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di orario di lavoro e a verificare la coerente e corretta registrazione dei tempi di guida e riposo ricavabili dai dati dell'apparecchio cronotachigrafico.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: NOVITÀ SUL FONDO NUOVE COMPETENZE

L'Anpal, con nota n. 5329/2021, ha integrato l'avviso pubblicato in data 4 novembre 2020 e i suoi allegati e ha fornito indicazioni operative per le aziende che vogliono utilizzare il Fondo, in particolare sulle modalità di progettazione dei percorsi di sviluppo delle competenze.

Le modalità di messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite in esito ai percorsi di sviluppo delle competenze devono essere coerenti con le regole di sistema definite dal D.Lgs. 13/2013 e dalle derivanti Linee guida approvate con Decreto 5 gennaio 2021 (Sistema nazionale di certificazione delle competenze). In particolare, in via ordinaria e ove possibile, in esito al percorso dovranno essere rilasciate delle certificazioni, ossia Documenti di trasparenza, Documenti di validazione e Certificati delle competenze rilasciati sulla base dei modelli di cui alle Linee guida approvate con Decreto 5 gennaio 2021, compilati in conformità con modalità definite dagli enti titolari, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 13/2013.

Ove non sia possibile rilasciare una certificazione, dovranno essere rilasciati degli attestati di messa in trasparenza delle competenze compilati in coerenza con l'impianto logico e metodologico definito ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 13/2013 e delle Linee guida sopra citate.

L'attestato di messa in trasparenza delle competenze deve contenere le informazioni minime specificate nell'allegato 6 alla nota integrativa:

- denominazione dei soggetti coinvolti nel percorso di sviluppo delle competenze;
- denominazione del percorso di sviluppo delle competenze;
- dati della persona a cui è rilasciata l'attestazione;
- informazioni relative al percorso;
- informazioni relative agli apprendimenti conseguiti.

L'attestato potrà essere redatto secondo lo schema di cui all'allegato 7 alla nota integrativa, il quale costituisce un *format* esemplificativo e non vincolante.

Inoltre, per agevolare le aziende, sono stati modificati i modelli per indicare i dati dei singoli lavoratori, sia in fase di presentazione della domanda (allegato 2*bis*) sia in fase di richiesta di saldo (allegati 4*bis* e 5*bis*).

Le sopra esposte indicazioni si applicano a tutti i progetti presentati nell'ambito dell'avviso Fnc, inerenti sia a domande già presentate alla data della presente nota integrativa sia a istanze successivamente presentate.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: MINIMALI, MASSIMALI E ALIQUOTE ENASARCO 2021

La Fondazione Enasarco ha provveduto a comunicare gli importi dei minimali contributivi e dei massimali provvigionali per l'anno 2021, e delle aliquote contributive, previsti per il calcolo dei contributi da versare, andando sostanzialmente a confermare quelli del precedente anno.

Massimali provvigionali

- 25.682 euro per agenti plurimandatari, a cui corrisponde un contributo massimo di 4.365,94 euro;
- 38.523 euro per agenti monomandatari, a cui corrisponde un contributo massimo di 6.548,91 euro.

Minimali contributivi dovuti

- 431 euro per agenti plurimandatari, ovvero 107,75 euro a trimestre;
- 861 euro per agenti monomandatari, ovvero 215,25 euro a trimestre.

Per i rapporti intrattenuti con agenti strutturati come impresa individuale (anche impresa familiare) o società di persone (Snc e Sas), l'aliquota totale è del 17%, di cui il 14% per le prestazioni previdenziali e il 3% a titolo di solidarietà. Tale aliquota è suddivisa equamente tra agente (8,50%) e preponente (8,50%).

Nel caso l'agente di commercio operi, invece, sotto forma di società di capitali (Srl o Spa), il contributo andrà versato su tutte le somme corrisposte per provvigioni, dunque senza alcun limite massimale, con un'aliquota contributiva che varia in funzione dei seguenti scaglioni:

Provvigioni annue	Aliquota contributiva		
	Quota preponente	Quota agente	Totale
Fino ad euro 13.000.000	3,00%	1,00%	4,00%
Da euro 13.000.000,01 a 20.000.000	1,50%	0,50%	2,00%
Da euro 20.000.000,01 a 26.000.000	0,75%	0,25%	1,00%
Oltre euro 26.000.000	0,30%	0,20%	0,50%

Viene prevista dal 2021 una nuova specifica agevolazione per "giovani agenti", aventi queste caratteristiche (articolo 5-*bis*, Regolamento Enasarco):

- se iscritti per la prima volta a Enasarco nel periodo 2021-2023;
- ove già iscritti che ricevano, nel periodo 2021-2023, un nuovo incarico da un preponente dopo oltre 3 anni dalla cessazione dell'ultimo rapporto di agenzia;
- che l'agente abbia un'età minore o uguale a 30 anni alla data di conferimento di ciascun incarico;
- che l'agente svolga l'attività in forma individuale.

Per ciascun rapporto, l'agevolazione è concessa per un massimo di 3 anni solari consecutivi a decorrere dalla data di conferimento del nuovo incarico per la ripresa dell'attività.

Al verificarsi delle precedenti condizioni l'aliquota contributiva ordinaria del 17% viene così ridotta:

1. di 6 punti percentuali per l'anno solare in corso alla data di prima iscrizione o di ripresa dell'attività (aliquota applicabile dell'11%);
2. di 8 punti percentuali per il secondo anno (aliquota applicabile del 9%);
3. di 10 punti percentuali per il terzo anno (aliquota applicabile del 7%);

Anche il minimale contributivo annuo, previsto per ciascun rapporto di agenzia in 800 euro per l'agente monomandatario e in 400 euro per l'agente plurimandatario, viene ridotto del 50% per ciascuno degli anni solari interessati dall'agevolazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma