



TEAMSYSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 277

In collaborazione con





Dipendenti in Cloud



Dipendenti in Cloud: per una gestione semplice e in tempo reale dei collaboratori delle aziende clienti.

La soluzione consente di gestire:

- presenze e timbrature
- ferie e permessi
- nota spese e rimborsi chilometrici
- consegna delle buste paga

GESTIONE PRESENZE

L'amministratore, il dipendente o il Consulente del Lavoro possono accedere in qualsiasi momento al foglio presenze, sempre aggiornato con ferie, permessi e banca ore. Non dovrai più ricevere i dati sulle presenze del personale dei tuoi clienti su fogli Excel incompleti e potrai risparmiare tempo ed errori di compilazione.

ANAGRAFICA E DOCUMENTI DIPENDENTI

Ogni dipendente ha un suo archivio personale dove reperire tutti i documenti lavorativi, come buste paga, contratti, certificazioni e attestati. Non dovrai più inviare i documenti in base alle richieste estemporanee e potrai risparmiare tempo, rendendo il flusso di comunicazione più snello e ordinato.

NOTA SPESE E RIMBORSI

Inserita la categoria di spesa e l'importo e allegati gli scontrini o le ricevute, la nota spese sarà creata e rimarrà in attesa fino ad approvazione. Tutte le note spese e i rimborsi chilometrici vengono raccolti in un unico posto, riducendo così errori e consentendo un gran risparmio di tempo.

APP PER I DIPENDENTI

Ogni collaboratore può reperire in qualsiasi momento tutti i documenti necessari, come buste paga, contratti, attestati e certificazioni, e inserire le note spese direttamente dallo smartphone.

GIUSTIFICATIVI PERMESSI, FERIE E MALATTIA

Tutti i giustificativi previsti dalla legge sono già presenti all'interno di Dipendenti in Cloud. Sarà l'amministratore a decidere quali attivare in base alla tipologia di contratto e alle esigenze aziendali.

GESTIONE ACCESSI

La soluzione permette di avere una profilatura ad hoc per i Consulenti del Lavoro.

Per maggiori informazioni: www.dipendentincloud.it

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Autotrasporto: forfettizzazione orario di lavoro straordinario e registrazione sul LUL	8
Ammortizzatori sociali 2021: le indicazioni Inps	10
Schede operative	
Istruzioni operative per la decontribuzione Sud	15
Esonero contributivo per le assunzioni di donne nel biennio 2021-2022	18
Ammortizzatori sociali per il 2021	22
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali febbraio 2021	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di aprile	25

Rapporto di lavoro

COVID-19: ulteriori disposizioni urgenti in materia di spostamenti sul territorio nazionale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 45 del 23 febbraio 2021 il D.L. 15 del 23 febbraio 2021, che vieta fino al 27 marzo 2021, sull'intero territorio nazionale, ogni spostamento in entrata e in uscita tra i territori di diverse Regioni o Province autonome, salvi gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o da situazioni di necessità ovvero per motivi di salute. È comunque consentito il rientro alla propria residenza, domicilio o abitazione.

Fino al 27 marzo 2021 è consentito, nella zona gialla in ambito regionale e nella zona arancione in ambito comunale, lo spostamento verso una sola abitazione privata abitata, una volta al giorno, in un arco temporale compreso fra le ore 05:00 e le ore 22:00, e nei limiti di 2 persone ulteriori rispetto a quelle ivi già conviventi, oltre ai minori di anni 14 sui quali tali persone esercitano la responsabilità genitoriale e alle persone disabili o non autosufficienti conviventi. Questa previsione non si estende alla zona rossa. Qualora la mobilità sia limitata all'ambito territoriale comunale, sono comunque consentiti gli spostamenti dai Comuni con popolazione non superiore a 5.000 abitanti e per una distanza non superiore a 30 km dai relativi confini, con esclusione, in ogni caso, degli spostamenti verso i capoluoghi di Provincia.

Il Decreto, in vigore dal 24 febbraio 2021, ha anche ridefinito le caratteristiche delle 4 zone in cui può essere suddiviso il territorio nazionale, aggiungendo all'articolo 1, D.L. 33/2020, il comma 16-septies.

D.L. 23/2/2021, n. 15, G.U. 23/2/2021, n. 45

Garante privacy: no all'uso delle impronte digitali dei dipendenti se manca la base normativa

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 16 del 14 gennaio 2021, ha sanzionato un'Asp per l'utilizzo di un sistema di rilevazione delle presenze basato sul trattamento di dati biometrici dei dipendenti, poiché carente della base volta a stabilire garanzie per circoscrivere gli ambiti di applicazione e regolare le principali modalità del trattamento.

Il consenso dei dipendenti, invocato dall'Asp quale fondamento del trattamento, non può essere considerato valido, nel contesto lavorativo, a maggior ragione pubblico, per effetto dello squilibrio del rapporto tra dipendente e datore di lavoro.

Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 14/1/2021, n. 16

Tfr: indice di rivalutazione di gennaio 2021

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2020, per il mese di gennaio 2021 è pari a 0,586510. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di gennaio è pari a 102,9.

Istat, comunicato stampa, 19/2/2021

Lavoro intermittente: le indicazioni dell'INL alla luce dell'ultima giurisprudenza

L'INL, con circolare n. 1 dell'8 febbraio 2021, ha offerto indicazioni in ordine al campo di applicazione del lavoro intermittente, anche in ragione delle più recenti pronunce giurisprudenziali in materia. In particolare, in seguito alla sentenza di Cassazione n. 29423/2019, viene posto in evidenza che la contrattazione collettiva individua le sole "esigenze" che giustificano il ricorso al lavoro intermittente, ma non può interdire il ricorso a tale tipologia contrattuale. Pertanto, nell'ambito dell'attività di vigilanza, non vanno prese in considerazione eventuali clausole sociali che si limitino a "vietare" il ricorso al lavoro intermittente. In tali casi, occorrerà verificare se il ricorso al lavoro intermittente sia, invece, ammissibile in virtù dell'applicazione delle ipotesi c.d. oggettive individuate

nella tabella allegata al R.D. 2657/1923 ovvero delle ipotesi c.d. soggettive, ossia "con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni".

In merito al settore autotrasporto, la circolare rileva che l'attuale contrattazione collettiva di settore non contiene specifiche previsioni in ordine all'individuazione delle "esigenze" per le quali è consentita la stipula del contratto intermittente. Di conseguenza – ferma restando l'eventuale presenza di ipotesi c.d. soggettive – si deve fare riferimento alla citata tabella allegata al R.D. 2657/1923, che, tra le attività da considerare di carattere discontinuo annovera, al punto 8, quella del "personale addetto al trasporto di persone e di merci: personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità". Stante la formulazione della disposizione (e la punteggiatura in essa utilizzata), il Ministero del lavoro ha argomentato che la discontinuità è, dunque, riferibile alle attività del solo personale addetto al carico e allo scarico, quale ulteriore "sotto categoria" rispetto a quanti sono adibiti al trasporto tout court, "con esclusione delle altre attività, ivi comprese quelle svolte dal personale con qualifica di autista".

INL, circolare, 8/2/2021, n. 1

Contributi e fisco

Criteri di accesso ai trattamenti di assegno ordinario Fis e Fondi di solidarietà bilaterali: precisazioni

L'Inps, con messaggio n. 769 del 23 febbraio 2021, ha offerto precisazioni su quanto comunicato con la circolare n. 28/2021 in merito ai criteri di accesso ai trattamenti di assegno ordinario erogati da Fis e Fondi di solidarietà bilaterali. La circolare n. 28/2021 ha previsto che, con riferimento al requisito occupazionale dei datori di lavoro richiedenti le prestazioni (media superiore ai 5 addetti nel semestre precedente), per le aziende rientranti nel campo di applicazione del Fis e dei Fondi di solidarietà bilaterali che prevedono tale requisito, trova applicazione la speciale disciplina prevista dall'articolo 19, comma 5, D.L. 18/2020, in base alla quale l'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 addetti nel semestre precedente la data di inizio del periodo di sospensione.

L'Istituto precisa che tale condizione riguarda esclusivamente le domande proposte da datori di lavoro che non hanno precedentemente richiesto l'accesso all'assegno ordinario ai sensi delle discipline introdotte dai D.L. 104/2020 e 137/2020. Viceversa, per i datori di lavoro che hanno già richiesto l'accesso all'assegno ordinario, ai fini della presentazione delle istanze di cui alla L. 178/2020, rimangono valide le indicazioni fornite in precedenza, secondo cui per la valutazione delle richieste di assegno ordinario per periodi che presentino o meno soluzione di continuità si potrà tenere conto del requisito occupazionale posseduto dal datore di lavoro al momento della definizione della prima domanda. Resta, comunque, possibile per i datori di lavoro richiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalla Struttura territoriale.

Inps, messaggio, 23/2/2021, n. 769

Indennità COVID-19: gestione dei riesami

L'Inps, con messaggio n. 734 del 19 febbraio 2021, a seguito del completamento della prima fase di gestione centralizzata delle domande, ha fornito istruzioni per la gestione delle istruttorie relative agli eventuali riesami presentati dai richiedenti, le cui istanze di indennità COVID-19 siano state respinte per non aver superato i controlli inerenti all'accertamento dei requisiti normativamente previsti. Nell'allegato 1 al messaggio sono riportati il dettaglio delle motivazioni di rifiuto della concessione dell'indennità e la documentazione richiesta al cittadino qualora intenda chiedere il riesame dell'esito di reiezione. Il termine per la richiesta del riesame è di 20 giorni a decorrere dalla

pubblicazione del messaggio, o dalla data di notifica della reiezione, se successiva.

L'utente può inviare la documentazione attraverso il link "Esiti" nella stessa sezione del sito Inps in cui è stata presentata la domanda "Indennità 600/1000 euro", ovvero alla Struttura territoriale di competenza attraverso la casella di posta istituzionale dedicata riesamebonus600.nomesede@inps.it, istituita per ogni Struttura territoriale Inps.

Inps, messaggio, 19/2/2021, n. 734

Esonero contributivo per aziende che non richiedono Cig

L'Inps, con circolare n. 30 del 19 febbraio 2021, ha offerto le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo per le aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale, in base alle previsioni dell'articolo 1, commi 306-308, L. 178/2020.

Con apposito messaggio, che sarà pubblicato all'esito dell'autorizzazione della Commissione Europea, l'Istituto emanerà le istruzioni per la fruizione della misura di Legge in oggetto, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

Inps, circolare, 19/2/2021, n. 30

Riduzione premio 2020 per imprese artigiane che non hanno avuto infortuni nel 2018/2019

È stato pubblicato il D.I. Ministro del lavoro-Mef 2 febbraio 2021, concernente la riduzione spettante alle imprese artigiane che non hanno avuto infortuni nel biennio 2018/2019, stabilita in misura pari al 6,81% dell'importo del premio assicurativo dovuto per il 2020.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I. 2/2/2021

Fondo nuove competenze: proroga al 30 giugno 2021

L'Anpal ha pubblicato il D.D. 17 febbraio 2021, che recepisce i nuovi termini per la sottoscrizione degli accordi collettivi e la presentazione delle domande di contributo relativamente al Fondo nuove competenze, introdotti dal D.I. 22 gennaio 2021 ed entrati in vigore il 15 febbraio: è prorogata al 30 giugno 2021 la scadenza entro la quale i datori di lavoro dovranno sottoscrivere gli accordi collettivi per la rimodulazione dell'orario di lavoro e presentare le domande di contributo.

Il Decreto modifica anche i termini per la fase istruttoria, per consentire di completare tutte le attività previste, anche in termini di spesa, entro la data del 31 dicembre 2021.

Anpal, D.D. 17/2/2021

Indennità NASpI e risoluzione del rapporto a seguito di accordo collettivo aziendale

L'Inps, con messaggio n. 689 del 17 febbraio 2021, in tema di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale, ex articolo 14, comma 3, D.L. 104/2020, e articolo 1, comma 311, L. 178/2020, ha chiarito che, ai fini della validità dell'accordo collettivo aziendale per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, ciò che rileva non è la sottoscrizione dell'accordo da parte di tutte le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, bensì la sottoscrizione dell'accordo medesimo anche da parte di una sola di queste organizzazioni sindacali, nonché l'adesione all'accordo da parte del lavoratore. Quest'ultima condizione consente, per espressa previsione normativa, l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI, qualora sussistano tutti gli altri requisiti previsti dal D.Lgs. 22/2015.

Inps, messaggio, 17/2/2021, n. 689

Tutela previdenziale dei soci lavoratori di cooperativa artigiana

La circolare Inps n. 29 del 17 febbraio 2021 ha riepilogato il quadro normativo concernente la disciplina in materia di socio lavoratore autonomo di cooperativa artigiana e ha offerto chiarimenti in merito alla tutela previdenziale di tale categoria di soggetti, prevedendo l'iscrizione alla Gestione

speciale autonoma degli artigiani nel caso in cui tra il socio lavoratore di una cooperativa artigiana e la cooperativa stessa si instauri un rapporto di lavoro autonomo artigiano.

Inps, circolare, 17/2/2021, n. 29

Ammortizzatori sociali 2021: le indicazioni Inps

L'Inps, con circolare n. 28 del 17 febbraio 2021, ha fornito una sintesi delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali e di misure a sostegno del reddito previste dalla Legge di Bilancio 2021. In particolare, ha illustrato le novità apportate all'impianto regolatorio in materia di misure a sostegno del reddito previste per le ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a causa di eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19. La circolare offre istruzioni sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti previsti dagli articoli da 19 a 22-quinquies, D.L. 18/2020.

In particolare, si segnala un importante cambio di rotta dell'Inps in materia di Fis: *“Con particolare riguardo al requisito occupazionale dei datori di lavoro richiedenti la prestazione, si evidenzia che, in discontinuità con quanto previsto al paragrafo 3, quarto capoverso, della circolare n. 84/2020, trova applicazione la speciale disciplina prevista dall'articolo 19, comma 5, del decreto-legge n. 18/2020, in base alla quale l'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 addetti nel semestre precedente la data di inizio del periodo di sospensione”*.

Inps, circolare, 17/2/2021, n. 28

Cassa integrazione: guida alle domande di anticipo 40%

L'Inps, con notizia del 17 febbraio 2021, ha offerto una guida all'anticipo del 40% delle ore autorizzate per l'intero periodo dei trattamenti di integrazione salariale COVID, a pagamento diretto. L'Istituto mette a disposizione 3 tutorial per accompagnare l'utente nella compilazione delle domande:

- presentazione domanda anticipo 40% Fondi di solidarietà;
- presentazione domanda anticipo 40% Cigd;
- presentazione domanda anticipo 40% Cigo.

Inps, notizia, 17/2/2021

Dal 1° marzo accesso ai servizi telematici dell'Agenzia delle entrate solo con Spid, Cie e Cns

L'Agenzia delle entrate, con comunicato stampa del 16 febbraio 2021, ha ricordato che dal 1° marzo 2021 Spid, Cie e Cns saranno le 3 chiavi che i cittadini potranno utilizzare per accedere ai servizi telematici dell'Agenzia. In linea con quanto previsto dal Decreto Semplificazioni (D.L. 76/2020), infatti, dal 1° marzo non sarà più possibile ottenere le credenziali di Fisconline e nei prossimi mesi quelle già in uso verranno progressivamente dismesse. Tutte le modalità per poter ottenere Spid sono disponibili sul sito <https://www.spid.gov.it/richiedi-spido>.

Agenzia delle entrate, comunicato stampa, 16/2/2021

Contributi volontari 2021: comunicati gli importi

L'Inps, con circolare n. 27 del 16 febbraio 2021, ha comunicato gli importi dei contributi dovuti per l'anno 2021 dai proscrittori volontari lavoratori dipendenti non agricoli, lavoratori autonomi e iscritti alla Gestione separata, a seguito della variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Inps, circolare, 16/2/2021, n. 27

Assegno nucleo familiare numeroso e assegno maternità: confermati gli importi

È stato pubblicato sulla G.U. n. 36 del 12 febbraio 2021 il comunicato della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che rende noto, per l'anno 2021, la misura e i requisiti economici dell'assegno per il nucleo familiare numeroso e dell'assegno di maternità, che rimangono invariati rispetto all'anno 2020 (comunicato in G.U. n. 40/2020).

Presidenza del Consiglio dei Ministri, comunicato, G.U. 12/2/2021, n. 36

Protezione dei lavoratori da agenti cancerogeni o mutageni: recepite le Direttive UE

È stato pubblicato il D.I. 11 febbraio 2021 dei Ministeri del lavoro e della salute, che recepisce le Direttive (UE) 2019/130 e 2019/983, che modificano la Direttiva (CE) 2004/37 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro: in particolare, sono sostituiti gli allegati I e II.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero della salute, D.I. 12/2/2021

Lavoro domestico: minimi retributivi 2021

In data 12 febbraio 2021 la Commissione nazionale per la determinazione dei minimi retributivi per il lavoro domestico ha firmato l'accordo che stabilisce i minimi retributivi per il lavoro domestico 2021, valevoli dal 1° gennaio 2021, ad eccezione della tabella L, valevole a decorrere dal 1° ottobre 2021.

Fidaldo, Domina, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uilucs, Federcolf, accordo, 12/2/2021

Esonero contributivo per aziende che non richiedono ulteriore Cig

L'Inps, con circolare n. 24 dell'11 febbraio 2021, ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo per le aziende che non richiedono ulteriori trattamenti di integrazione salariale, come previsto dall'articolo 12, D.L. 137/2020.

Può fruire del beneficio il datore di lavoro (identificato sulla base della matricola Inps) che ha fruito degli ammortizzatori COVID nel mese di giugno 2020, indipendentemente dalla circostanza che i lavoratori in forza nei mesi di effettiva fruizione dell'esonero siano i medesimi lavoratori in forza in occasione della fruizione degli ammortizzatori sociali nel mese di giugno 2020. Pertanto, in considerazione della circostanza che il diritto alla fruizione dell'esonero si cristallizza in capo al datore di lavoro (identificato sulla base della matricola Inps) che ha fruito dei trattamenti di integrazione salariale, nelle ipotesi di cessione di ramo d'azienda il diritto alla fruizione dell'esonero in trattazione permane in capo al datore di lavoro cedente, senza alcun trasferimento in capo al cessionario della possibilità di fruire dello stesso; invece, in caso di fusione, l'esonero potrà essere fruito dalla società risultante dal processo di unione/incorporazione. L'ammontare dell'esonero è pari – ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – alle ore di integrazione salariale fruito anche parzialmente nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi Inail: più specificamente, l'importo dell'agevolazione è pari alla contribuzione piena a carico del datore di lavoro non versata in relazione alle ore di fruizione degli ammortizzatori sociali nel citato mese. Tale importo può essere fruito, fino al 31 gennaio 2021, per un periodo massimo di 4 settimane e deve essere riparametrato e applicato su base mensile.

La circolare precisa, inoltre, che, ai fini della legittima applicazione dell'esonero, il datore di lavoro deve attenersi alla disposizione che prevede il divieto di licenziamento per tutto il periodo astrattamente previsto per la fruizione dell'esonero.

Infine, viene chiarito che l'esonero non è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile.

Inps, circolare, 11/2/2021, n. 24

Buoni pasto per lavoratori in smart working: non si applica la ritenuta d'acconto Irpef

L'Agenzia delle entrate-DRE Lazio, con risposta a interpello n. 956-2631/2020, ha chiarito che il

datore di lavoro che riconosce i buoni pasto ai lavoratori agili non è tenuto ad applicare la ritenuta a titolo di acconto Irpef, ex articolo 23, D.P.R. 600/1973, sul valore dei buoni:

- fino a 4 euro, se cartacei;
- fino a 8 euro, se elettronici;

ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera c), Tuir.

Agenzia delle entrate, risposta, n. 956-2631/2020

Bando Isi Agricoltura 2019-2020: pubblicati gli elenchi provvisori

L'Inail, in data 11 febbraio 2021, ha pubblicato gli elenchi cronologici provvisori delle domande per il Bando Isi agricoltura, divisi per Regione e per asse, inoltrate il 28 gennaio 2021. Gli elenchi sono pubblicati nella sezione Attività > Prevenzione e sicurezza > Agevolazioni e finanziamenti > Incentivi alle imprese > Bando Isi Agricoltura 2019-2020. Gli elenchi provvisori sono ordinati in base all'orario di ricevimento delle domande e i progetti ammessi al finanziamento sono contrassegnati dalla lettera "S".

A partire dal giorno 12 febbraio 2021 ed entro il termine di scadenza stabilito per il giorno 15 marzo 2021, le imprese collocate in posizione utile devono inviare il modulo "A" e la documentazione a conferma e completamento della domanda con le modalità indicate nell'Avviso pubblico.

Inail, sito

Esonero contributivo agricoli autonomi: differimento pagamento in attesa di importo

L'Inps, nel messaggio n. 587 del 10 febbraio 2021, in relazione al messaggio n. 103/2021, ha comunicato che, per i lavoratori autonomi agricoli che hanno beneficiato dell'esonero contributivo per i mesi di novembre e dicembre 2020, viene ulteriormente differita la rata in scadenza il 16 gennaio 2021 fino alla comunicazione, con apposita news individuale nel "Cassetto previdenziale Autonomi in agricoltura", degli importi contributivi da versare e delle modalità di versamento.

Inps, messaggio, 10/2/2021, n. 587

Congedo straordinario per DAD o per figli con disabilità grave: rilascio procedura presentazione istanze

L'Inps, con messaggio n. 515 del 5 febbraio 2021, ha comunicato il rilascio della procedura per la compilazione e l'invio on line delle domande di "congedo straordinario per sospensione attività in presenza delle classi II e III media in zona rossa o su tutto il territorio nazionale per figlio con disabilità grave per scuole di ogni ordine o grado o per chiusura centri assistenziali".

La domanda deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso: il portale web dell'Istituto; il Contact center integrato; i patronati.

La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, ma comunque non anteriori al 9 novembre 2020.

Inps, messaggio, 5/2/2021, n. 515

Metalmecchanica industria: rinnovato il Ccnl

In data 5 febbraio 2021 Federmeccanica, Assistal, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm e Uil hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Metalmecchanica industria. Le principali novità riguardano: inquadramento e classificazione del personale, conseguente ridefinizione dei minimi tabellari, aumento della contribuzione aziendale al Fondo Cometa. La validità dell'accordo decorre dal 5 febbraio 2021 e scadrà il 30 giugno 2024.

Federmeccanica, Assistal, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm, Uil, accordo, 5/2/2021

Autotrasporto: forfettizzazione orario di lavoro straordinario e registrazione sul LUL INL, nota, 24/2/2021, n. 337

L'INL, con nota n. 337 del 24 febbraio 2021, in materia di modalità di registrazione sul LUL dell'orario di lavoro straordinario nell'ambito dell'autotrasporto, qualora siano intervenuti accordi sindacali di forfettizzazione, ha chiarito che l'eventuale forfettizzazione delle trasferte e degli straordinari operata da accordi sindacali aziendali sulla scorta del nuovo Ccnl, pur avendo riflessi di tipo retributivo, non modifica l'obbligo di registrazione puntuale delle prestazioni orarie dei conducenti. Pertanto, non appare coerente una rilevazione semplificata della sola presenza/assenza al lavoro dell'autotrasportatore attraverso l'apposizione della lettera "P" (ovvero "A") sul LUL.

Il testo della nota n. 337/2021

INL, nota, 24 febbraio 2021, n. 337

Oggetto: autotrasporto – forfettizzazione orario di lavoro straordinario – registrazione sul LUL.

Sono stati richiesti alla Scrivente chiarimenti in merito alle modalità di registrazione sul LUL dell'orario di lavoro straordinario nell'ambito dell'autotrasporto, qualora siano intervenuti accordi sindacali di forfettizzazione (si veda, a titolo di esempio, l'articolo 11 del Ccnl Logistica).

In tali casi, poiché il regime di forfettizzazione delle trasferte e delle maggiorazioni per lavoro straordinario viene scelto anche per esigenze di semplificazione degli adempimenti, si chiede di sapere se sia coerente una rilevazione semplificata della sola presenza/assenza al lavoro dell'autotrasportatore, attraverso l'apposizione della lettera "P" (ovvero "A") sul LUL, dal momento che in tali casi la specificazione dell'esatta durata della prestazione lavorativa resa in regime di straordinario non sarebbe necessaria per la determinazione delle relative poste retributive.

Al riguardo, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n. 1010 del 3 febbraio u.s., si rappresenta quanto segue.

Si rammenta anzitutto che, con interpello n. 63/2009, in considerazione delle particolarità del rapporto di lavoro del personale mobile e della possibile multiperiodalità del relativo orario di lavoro, il Ministero ha chiarito come le registrazioni sul LUL possano avvenire in maniera maggiormente flessibile rispetto a quanto prescritto in via generale, consentendone la scritturazione in un momento successivo rispetto al mese di competenza. Più specificatamente, è consentito l'inserimento sul LUL delle ore effettivamente lavorate entro quattro 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" (cfr. INL lettera circolare n. 1 del 9 febbraio 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 infatti 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

Normativa e prassi in evidenza

analitiche a LUL allo scadere dell'intervallo multiperiodale di quattro 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.

Diversamente opinando, non potrebbero evitarsi gli effetti del disallineamento tra i termini di conservazione dei fogli di registrazione dei cronotachigrafi (1 anno) e quelli per le scritturazioni del LUL (5 anni), tali da impedire l'automatica traduzione della lettera "P" in ore di prestazione lavorativa. Una volta trascorso il periodo di 12 mesi stabilito per la conservazione dei dati tachigrafici (Regolamento 561/2006, articolo 10, paragrafo 5, lettere a) – ii)), le prestazioni rese in carenza di analitica scritturazione non sarebbero infatti più tracciabili in alcun modo, con definitivo pregiudizio non solo delle istanze ispettive ma anche, ed ancor prima, del diritto dei lavoratori a conoscere l'esatta determinazione dei diritti collegati con la prestazione lavorativa.

Per tali motivi, ad avviso di questo Ufficio, l'eventuale forfettizzazione delle trasferte e degli straordinari operata da accordi sindacali aziendali sulla scorta del nuovo Ccnl, pur avendo riflessi di tipo retributivo, non modifica l'obbligo di registrazione puntuale delle prestazioni orarie dei conducenti.

Ammortizzatori sociali 2021: le indicazioni Inps

Inps, circolare, 17/2/2021, n. 28

L'Inps, con circolare n. 28 del 17 febbraio 2021, ha fornito una sintesi delle principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali e di misure a sostegno del reddito previste dalla Legge di Bilancio 2021. In particolare, ha illustrato le novità apportate all'impianto regolatorio in materia di misure a sostegno del reddito previste per le ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a causa di eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19. La circolare offre istruzioni sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti previsti dagli articoli da 19 a 22-quinquies, D.L. 18/2020.

Il testo della circolare n. 28/2021

Inps, circolare, 17 febbraio 2021, n. 28

(...)

6. Modifiche in materia di trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario per la causale "COVID-19"

Con i commi da 299 a 305 dell'articolo 1, la Legge di Bilancio 2021 interviene in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, introducendo un ulteriore periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria (Cigo), in deroga (Cigd) e di assegno ordinario (Aso), che può essere richiesto da tutti i datori di lavoro che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, a prescindere dal precedente utilizzo degli ammortizzatori sociali fino al 31 dicembre 2020.

In particolare, il comma 300 prevede che i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono richiedere la concessione dei trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria o in deroga) o dell'assegno ordinario, per periodi decorrenti dal 1° gennaio 2021, per una durata massima di 12 settimane.

Si evidenzia che l'impianto normativo delineato dalla L. 178/2020 introduce un'importante novità riguardo all'articolazione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro legati all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

La nuova disciplina, infatti, per la prima volta, differenzia l'arco temporale in cui è possibile collocare i diversi trattamenti.

Più specificatamente, le 12 settimane - che rappresentano la durata massima di trattamenti richiedibile con causale "COVID-19" - devono essere collocate:

- nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria;
- nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga.

L'ultimo periodo del citato comma 300 stabilisce altresì che i periodi di integrazione precedentemente già richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane del nuovo periodo di trattamenti previsto dalla legge n. 178/2020.

A titolo esemplificativo, se un'azienda ha già richiesto - con la causale "COVID 19 DL 137" e per un periodo continuativo dal 21 dicembre 2020 al 30 gennaio 2021 - le 6 settimane di cassa integrazione ordinaria previste dal D.L. 137/2020 e dette settimane sono state autorizzate dall'Istituto,

la medesima azienda, in relazione alla previsione di cui alla L. 178/2020, potrà ancora beneficiare, al massimo, di ulteriori 8 settimane di nuovi trattamenti (12 complessive meno le 4 settimane di "gennaio 2021").

Si osserva inoltre che, con l'impianto normativo declinato dalla Legge di Bilancio 2021, il Legislatore conferma l'indirizzo già assunto con il D.L. 17 marzo 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126, per cui l'utilizzo del periodo massimo di trattamenti previsto (12 settimane) - da collocare nell'arco temporale sopra descritto - è possibile esclusivamente nei limiti dei periodi autorizzati senza in alcun modo tenere conto del dato relativo al fruito.

6.1. Destinatari del nuovo periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario per la causale "COVID-19"

La previsione normativa, declinata dal menzionato articolo 1, comma 300, della legge di bilancio 2021, consente l'accesso al nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale (12 settimane), a prescindere dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali per i periodi fino al 31 dicembre 2020. Sarà quindi possibile richiedere tali periodi anche da parte di datori di lavoro che non hanno mai presentato domanda di integrazione salariale per causale COVID-19.

6.2. Lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui alla L. 178/2020

L'articolo 1, comma 305, L. 178/2020, stabilisce che i trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e Cisoa (cfr. il successivo paragrafo 11), previsti dalla Legge di Bilancio 2021, trovino applicazione ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 1° gennaio 2021 (data di entrata in vigore della L. 178/2020). Al riguardo, è stato considerato che, in taluni ambiti - e, in particolar modo, nel settore agricolo - le assunzioni a tempo determinato avvengono annualmente con una durata temporale dei rapporti di lavoro che, nella maggior parte dei casi, si articola da gennaio a dicembre; inoltre, è stato valutato che, in conseguenza della collocazione temporale del 1° gennaio 2021 (venerdì) e della successiva festività domenicale del 3 gennaio, il primo giorno lavorativo utile per l'instaurazione dei rapporti di lavoro è stato il 4 gennaio 2021. Tanto premesso, al fine di rendere maggiormente fruibili le misure di sostegno per l'intero periodo della loro operatività, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si precisa che i citati trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e Cisoa, previsti dalla L. 178/2020, trovano applicazione - in tutti i settori di attività - ai lavoratori che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 4 gennaio 2021.

Riguardo al requisito soggettivo del lavoratore (data in cui essere alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione), nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, resta valido quanto già precisato dall'Istituto in materia. Conseguentemente, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

6.3. Modalità di richiesta delle 12 settimane previste dalla L. 178/2020

Relativamente alle modalità di richiesta del nuovo periodo di trattamenti, si precisa che per le domande inerenti alle 12 settimane, o al minor periodo che risulta scomputando i periodi già autorizzati ai sensi della precedente normativa decorrenti dal 1° gennaio 2021 (cfr. l'esempio di cui al precedente paragrafo 6) - da collocare all'interno dell'arco temporale descritto al precedente paragrafo 6 - tutti i datori di lavoro dovranno utilizzare la nuova causale "COVID - 19 L. 178/20". Relativamente alle modalità di presentazione delle istanze, si rinvia alle istruzioni fornite con il messaggio n. 406 del 29 gennaio 2021.

6.4. Caratteristiche e regolamentazione degli interventi di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario previsti dalla L. 178/2020

L'impianto normativo delineato dalla Legge di Bilancio 2021 non modifica il precedente assetto; conseguentemente, si richiama quanto già illustrato dall'Istituto nelle precedenti circolari riguardo alle caratteristiche e alla regolamentazione degli interventi di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e, in particolare, alla celerità dell'istruttoria delle domande e alla non applicabilità del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di 90 giorni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 148/2015 (cfr., in particolare, i paragrafi 3 e 4 della circolare n. 115/2020).

7. Aspetti contributivi

Il comma 300 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2021 dispone che: *"I datori lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'assegno ordinario del trattamento di integrazione salariale in deroga, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per una durata massima di dodici settimane. [...]"*.

Pertanto, in forza del rinvio operato dalla legge di bilancio ai trattamenti di integrazione salariale di cui al D.L. 18/2020, anche ai "nuovi" periodi di integrazione salariale non si applica il contributo addizionale di cui agli articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, D.Lgs. 148/2015, in quanto espressamente esclusi dall'articolo 19, comma 4, del menzionato D.L. 18/2020.

Si precisa altresì che, tenuto conto che i periodi di integrazione salariale di cui alla L. 178/2020 non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dagli articoli 12, 29, comma 3, 30, comma 1, e 39, D.Lgs. 148/2015, i suddetti periodi non rilevano ai fini della determinazione della misura dell'aliquota del contributo addizionale - previsti dai citati articoli 5, 29, comma 8, secondo periodo, e 33, comma 2, dello stesso D.Lgs. - eventualmente dovuto dal datore di lavoro per successivi periodi di integrazione salariale o per i residui periodi di integrazione salariale straordinaria sospesa qualora ricorrano le condizioni precisate al successivo paragrafo 8.

Si osserva inoltre che, diversamente da quanto stabilito dai precedenti D.L. 104/2020 e 137/2020, l'impianto normativo contenuto nella Legge di Bilancio 2021 non prevede l'obbligo del versamento di alcun contributo addizionale legato alla riduzione di fatturato delle aziende che richiedono le 12 settimane di trattamenti previsti dalla medesima Legge.

Infine, si ricorda che, qualora il datore di lavoro sia tenuto ad anticipare la prestazione di spettanza del lavoratore, trova applicazione la disciplina prevista dall'articolo 7, comma 3, del D.Lgs. n. 148/2015 (termine semestrale di decadenza).

Per i datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria (cfr. la circolare n. 70/2007) si ricorda, da ultimo, che l'obbligo contributivo permane, secondo le ordinarie scadenze, anche durante i periodi di integrazione salariale.

8. Cassa integrazione ordinaria per le aziende che si trovano in cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'articolo 20 del D.L. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 27/2020, e successive modificazioni

L'articolo 1, comma 300, L. 178/2020, ai fini dell'accesso ai trattamenti di integrazione salariale, richiama gli articoli da 19 a 22-quinquies del D.L. 18/2020 e successive modificazioni.

Conseguentemente, anche le imprese che alla data del 1° gennaio 2021 hanno in corso un trattamento di cassa integrazione salariale straordinario (Cigs) e che devono ulteriormente sospendere il programma di Cigs a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario, per una durata massima di 12 settimane, per periodi decorrenti dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021, a condizione che rientrino in un settore per il quale sussista il diritto di accesso alla prestazione di cassa integrazione ordinaria.

La domanda di integrazione salariale ordinaria deve essere presentata con la nuova causale "COVID - 19 L 178/2020-sospensione Cigs".

L'Istituto provvederà ad autorizzare le domande di cassa integrazione ordinaria di cui trattasi nel rispetto dei periodi di sospensione del programma di cassa integrazione salariale straordinaria stabilito dai relativi decreti ministeriali.

I datori di lavoro devono comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali la volontà di prolungare ulteriormente il programma di Cigs utilizzando i canali indicati nella circolare n. 47/2020.

9. Domande di assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (Fis)

Con riferimento all'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (Fis), si richiamano gli indirizzi contenuti nelle precedenti circolari pubblicate dall'Istituto in materia.

Con particolare riguardo al requisito occupazionale dei datori di lavoro richiedenti la prestazione, si evidenzia che, in discontinuità con quanto previsto al paragrafo 3, quarto capoverso, della circolare n. 84/2020, trova applicazione la speciale disciplina prevista dall'articolo 19, comma 5, D.L. 18/2020, in base alla quale l'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 addetti nel semestre precedente la data di inizio del periodo di sospensione.

Ai fini di una corretta e puntuale gestione dei trattamenti, gli operatori delle Strutture territoriali avranno cura di verificare che, per la medesima unità produttiva e per periodi decorrenti dal 1° gennaio 2021, le settimane complessivamente autorizzate, anche in differenti gestioni (ad esempio, Cigd), non superino la durata massima di trattamenti (12 settimane) prevista dalla L. 178/2020. Resta in ogni caso possibile per i datori di lavoro chiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalla Struttura territoriale.

Si ricorda che, durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alle causali connesse all'emergenza da COVID-19, è erogata, ove spettante, la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare (cfr. la circolare n. 88/2020).

9.1. Assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso

In relazione a quanto previsto dall'articolo 1, comma 300, L. 178/2020 possono presentare domanda di assegno ordinario anche i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (Fis), che, alla data del 1° gennaio 2021, hanno in corso un assegno di solidarietà.

La concessione dell'assegno ordinario - che sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso - può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro.

Anche per questa specifica prestazione la durata complessiva del trattamento in questione non può essere superiore a 12 settimane, al pari di quanto previsto per le altre tipologie di trattamenti salariali connessi all'emergenza da COVID-19.

....

10. Trattamenti di cassa integrazione in deroga (Cigd)

Relativamente ai trattamenti di cassa integrazione in deroga (Cigd), nel rinviare a quanto già illustrato nelle precedenti circolari in ordine ai datori di lavoro destinatari della disciplina e ai lavoratori ammessi alla misura (cfr. la circolare n. 86/2020), si precisa che la L. 178/2020 non ha modificato la regolamentazione da seguire per la richiesta dei trattamenti in parola.

Ne consegue che la domanda di Cigd - da inviare esclusivamente all'Istituto ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 22-quater del D.L. 18/2020 - dovrà essere preceduta dalla definizione di un accordo sindacale che l'azienda e le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono concludere anche in via telematica. Si ricorda che sono esonerati dalla definizione delle citate intese esclusivamente i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti. Ai beneficiari dei trattamenti in deroga continuano ad essere riconosciuti la contribuzione figurativa e i relativi assegni al nucleo familiare, ove spettanti.

Normativa e prassi in evidenza

Limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti ivi previsti, il trattamento è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola. Si evidenzia che, per i lavoratori del settore agricolo, l'accesso ai trattamenti in deroga rimane circoscritto ai soli dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato che non hanno titolo ad accedere alla Cassa integrazione speciale agricola (Cisoa).

Riguardo alle aziende plurilocalizzate, si ricorda che potranno inviare domanda come "deroga plurilocalizzata" (cfr. il messaggio n. 2946/2020) esclusivamente le aziende che hanno ricevuto la prima autorizzazione con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali; tutte le altre aziende, invece, anche con più unità produttive, dovranno trasmettere domanda come "deroga INPS" (cfr. la circolare n. 86/2020).

Si sottolinea, altresì, che le domande di deroga devono essere trasmesse esclusivamente con riferimento alle singole unità produttive, ad eccezione delle aziende plurilocalizzate che hanno chiesto di accedere al flusso semplificato (cfr. il messaggio n. 2328/2020). In quest'ultimo caso, si ricorda che la scelta dell'unità produttiva di riferimento su cui far confluire le domande accorpate è irreversibile e come tale dovrà essere utilizzata anche in caso di eventuale concessione di proroga del trattamento di cassa integrazione in deroga con causale "COVID - 19 L. 178/20", al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'Istituto della prestazione concessa. Si ricorda che, come indicato nel messaggio citato, è possibile accedere al suddetto flusso di gestione semplificato esclusivamente chiedendo apposita autorizzazione della Direzione centrale Ammortizzatori sociali, avvalendosi del canale di Posta elettronica certificata (Pec).

Si evidenzia altresì che, per la stessa unità produttiva, non è possibile richiedere, per il medesimo periodo, ammortizzatori diversi (ad esempio, Cigs) tranne nei casi in cui la richiesta di cassa integrazione in deroga riguardi lavoratori esclusi dagli altri ammortizzatori con causale COVID-19 (lavoratori a domicilio, apprendisti, giornalisti, cfr. la circolare n. 86/2020).

Ai fini di una corretta e puntuale gestione dei trattamenti, gli operatori delle Strutture territoriali avranno cura di verificare che, per la medesima unità produttiva e per periodi decorrenti dal 1° gennaio 2021, le settimane complessivamente autorizzate, anche in differenti gestioni (ad esempio, Fis), non superino la durata massima di trattamenti (12 settimane) prevista dalla L. 178/2020.

Istruzioni operative per la decontribuzione Sud

La Legge di Bilancio 2021 ha esteso fino al 31 dicembre 2029 l'esonero contributivo di cui all'articolo 27, comma 1, D.L. 104/2020, che spetta in riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, previa autorizzazione della Commissione Europea. L'intensità della misura diminuisce nel tempo: in particolare, essa è pari al 30% della contribuzione dovuta fino al 31 dicembre 2025; al 20% dei contributi dovuti per gli anni 2026 e 2027; al 10% per gli anni 2028 e 2029.

Introduzione

Le Regioni che rientrano nel beneficio sono: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia. In tali Regioni deve essere ubicata la sede di lavoro, intesa quale unità operativa presso cui sono denunciati in UniEmens i lavoratori.

Con la circolare n. 33/2021, l'Inps ha fornito le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali limitatamente al periodo 1° gennaio-31 dicembre 2021, oggetto di autorizzazione da parte della Commissione Europea. Sono presenti anche le istruzioni per la compilazione delle denunce contributive. Per quanto attiene l'esonero relativo al periodo 1° gennaio 2022-31 dicembre 2029, le relative istruzioni saranno fornite all'esito del procedimento di autorizzazione.

Si ricorda, altresì, che, con messaggio n. 728/2021, l'Inps ha sospeso gli effetti del proprio messaggio n. 72/2021 (avente ad oggetto l'esonero decontribuzione Sud del D.L. 104/2020, in relazione, in particolare, alla sua applicabilità sulla tredicesima mensilità limitatamente ai 3 ratei maturati nel periodo ottobre-dicembre 2020), alla luce del decreto 876/2021 del TAR del Lazio, in attesa della pronuncia definitiva.

Datori di lavoro interessati

Possono accedere al beneficio i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, con esclusione del settore agricolo e dei datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro domestico, nonché dei settori espressamente esclusi dalla medesima previsione, quali gli enti pubblici economici, gli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale, gli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione, le ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel Registro delle persone giuridiche, le aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114, D.Lgs. 267/2000, i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli enti morali e gli enti ecclesiastici. Inoltre, sono escluse dalla fruizione del beneficio anche le imprese operanti nel settore finanziario.

Dato che il beneficio spetta a condizione che la sede di lavoro sia collocata in una delle Regioni summenzionate, nelle ipotesi di datore di lavoro titolare di una matricola il cui indirizzo è coincidente con la sede legale in Regioni non oggetto di decontribuzione, ma con una o più unità operative ubicate nelle suddette Regioni, è necessario che l'Inps, a seguito di specifica richiesta, inserisca nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale il codice di autorizzazione "0L" con data inizio validità dal 1° gennaio 2021 e con fine validità al 31 dicembre 2021.

Riguardo ai rapporti di somministrazione, il beneficio in esame non è riconoscibile allorché il lavoratore in somministrazione, pur svolgendo la propria attività lavorativa in unità operative dell'azienda utilizzatrice ubicate nelle aree svantaggiate, sia formalmente incardinato presso un'agenzia di somministrazione situata in una Regione diversa da quelle ammesse ad usufruire dello sgravio, in quanto, ai fini del legittimo riconoscimento della decontribuzione, rileva la sede di lavoro del

datore di lavoro e non dell'utilizzatore. Qualora, invece, l'agenzia di somministrazione abbia sede legale o operativa in una delle Regioni svantaggiate, l'esonero in trattazione può essere fruito dalla predetta agenzia, e ciò a prescindere da dove effettivamente il lavoratore presti la propria attività lavorativa.

Con riferimento ai lavoratori marittimi, categoria gente di mare ai sensi dell'articolo 115, Codice della navigazione, tenuti a svolgere la propria attività lavorativa a bordo delle navi, le imprese armatoriali possono beneficiare dell'esonero contributivo in argomento per i lavoratori marittimi che siano imbarcati su navi iscritte nei compartimenti marittimi ricadenti nelle Regioni svantaggiate

Assetto e misura dell'esonero

Come anticipato, l'esonero è pari:

- al 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, sino al 31 dicembre 2025;
- al 20% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per gli anni 2026 e 2027;
- al 10% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per gli anni 2028 e 2029.

L'esonero in trattazione non prevede un limite individuale di importo, pertanto, lo stesso trova applicazione sulla percentuale della contribuzione datoriale prevista, senza individuazione di un tetto massimo mensile.

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni ove dovute:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- il contributo al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige;
- il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

L'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare.

Natura dell'esonero e condizioni di spettanza

La misura c.d. decontribuzione Sud spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro agricolo e domestico, purché sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro, perciò l'agevolazione non ha natura di incentivo all'assunzione e, pertanto, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, mentre il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato al possesso del Durc, ferme restando le seguenti ulteriori condizioni fissate dalla stessa disposizione (assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di Legge; rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Il beneficio si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione Europea e, dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021, è concessa nel rispetto delle condizioni del "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", mentre dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029 è concessa previa adozione della decisione di autorizzazione della Commissione Europea, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.

Nel "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere), ovvero non superiore a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 31 dicembre 2021.

Inoltre, rilevato che l'aiuto in trattazione è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal Temporary Framework, trova applicazione la c.d. clausola Deggendorf, perciò gli interessati accedono agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

L'Inps provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato e nel Registro Sipa, relativamente agli aiuti concessi alle imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura.

Coordinamento con altri incentivi

Lo sgravio risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, e sempre che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione. La suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione di over 50 disoccupati da almeno 12 mesi) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili o all'assunzione di beneficiari di NASpI).

Ai fini della valutazione circa la concreta cumulabilità è necessario verificare le diverse discipline che regolano le singole agevolazioni; ove sia presente un residuo di contribuzione esonerabile a seguito dell'applicazione della diversa misura, sarà possibile procedere al cumulo con la decontribuzione Sud, fermo restando il limite della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro. Pertanto, laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti i medesimi lavoratori, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione residua datoriale, non esonerata ad altro titolo. Ad esempio, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista per le aziende con meno di 20 dipendenti, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, la decontribuzione Sud troverà applicazione a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa. Analogamente, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione di uomini over 50 disoccupati da almeno 12 mesi, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, la decontribuzione Sud troverà applicazione a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa.

Esonero contributivo per le assunzioni di donne nel biennio 2021-2022

La Legge di Bilancio 2021 ha stabilito che, per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero previsto dalla L. 92/2012, è riconosciuto nella misura del 100%, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Introduzione

Il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti (per i dipendenti a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno). Ai fini della verifica del suddetto requisito, non deve tenersi conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359, cod. civ., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Il beneficio è concesso nel quadro del c.d. Temporary Framework ed è, altresì, subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, dopo la quale l'Inps emanerà le istruzioni per la fruizione della misura di Legge in oggetto, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro. Nel frattempo, con la circolare n. 32/2021, l'Istituto ha fornito le prime indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

Datori di lavoro interessati

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo. L'esonero non si applica, quindi, nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, mentre hanno diritto al riconoscimento del beneficio gli enti pubblici economici, gli istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse Leggi regionali in enti pubblici economici, gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, le ex Ipab trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, e iscritte nel Registro delle persone giuridiche, le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114, D.Lgs. 267/2000, i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli enti morali, gli enti ecclesiastici.

Lavoratrici per le quali spetta l'incentivo

L'esonero deve intendersi riguardante le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate, secondo la disciplina dettata dall'articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012, cioè:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali dell'UE (aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020, approvata dalla Commissione Europea in data 16 settembre 2014 e successivamente modificata con decisione della medesima Commissione C (2016) final del 23 settembre 2016) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate e il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate);
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere (la donna priva di impiego deve essere assunta o in un settore o in una professione compresi nell'elencazione del Decreto) e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da alme-

no 24 mesi (occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi o un'attività di co.co.co. o altra prestazione di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), Tuir, la cui remunerazione annua sia superiore a 8.145 euro o, ancora, un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 euro, pertanto, è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata oltre 12 mesi o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di "priva di impiego").

Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio, pertanto, per un'assunzione a tempo determinato, alla data di assunzione e non a quello della eventuale proroga o trasformazione, mentre se si intende richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo non spetta per i rapporti di lavoro intermittente, nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale ex articolo 54-bis, D.L. 50/2017, per i rapporti di apprendistato e per i contratti di lavoro domestico.

L'incentivo in esame spetta per le assunzioni a tempo determinato, le assunzioni a tempo indeterminato, le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato, anche in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, anche in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione.

L'incentivo spetta:

- in caso di assunzione a tempo determinato, fino a 12 mesi;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, per 18 mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione.

L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

Assetto e misura dell'incentivo

L'incentivo è pari all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, da riproporzionarsi per i rapporti di lavoro a tempo parziale.

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni ove dovute:

- il contributo al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento, al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, si applica la previsione riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

Condizioni di spettanza dell'incentivo

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni generali:

- rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006 (regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di Legge, rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale);
- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione.

Infine, ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione in trattazione, è necessario rispettare alcuni presupposti specificamente previsti dalla Legge di Bilancio 2021 (incremento occupazionale).

L'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;
- l'assunzione violi il diritto di precedenza;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro non COVID connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- per lavoratrici che sono state licenziate nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Il beneficio è concesso ai sensi delle disposizioni a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 ed è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, che considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere) ovvero a 225.000 euro per impresa operante nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli o a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 31 dicembre 2021.

Inoltre, applicandosi la c.d. clausola Deggendorf, nel caso si accede agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

L'Inps registrerà la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato, ovvero nei registri Sian e Sipa per gli aiuti, rispettivamente, del settore agricolo e della pesca e acquacoltura.

Coordinamento con altri incentivi

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi. Ad esempio, l'esonero non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile. Nelle diverse ipotesi in cui l'esonero risulti cumulabile con un'altra agevolazione, per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata deve farsi riferimento alla contribuzione "dovuta", e cioè, più specificamente, alla contribuzione residua "dovuta", in ragione del primo esonero applicato.

La suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo per le aziende con meno di 20 dipendenti, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili o all'assunzione di beneficiari di NASpI).

La cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta". Pertanto, laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti le medesime lavoratrici, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo.

Ammortizzatori sociali per il 2021

Con la circolare n. 28/2021, l'Inps fornisce alcuni importanti chiarimenti sugli interventi introdotti dalla Legge di Bilancio 2021 e, in particolare, su Cigo, Cigd e assegno ordinario. Per la verità, l'Istituto aveva già avviato la possibilità di procedere alla presentazione delle istanze per la fruizione degli ammortizzatori sociali per il 2021.

Introduzione

Nello specifico, il messaggio n. 406/2021 comunicava che veniva reso disponibile, nel portale Inps, il servizio telematico per la trasmissione delle istanze per periodi di intervento non antecedenti al 1° gennaio 2021. Per richiedere l'ulteriore periodo di 12 settimane di cassa integrazione salariale (ordinaria o in deroga) e di assegno ordinario occorrerà trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la nuova causale, denominata "COVID 19 L. 178/20".

Le suddette istanze potranno essere inoltrate a prescindere dall'avvenuto rilascio da parte delle Strutture territoriali dell'Istituto delle autorizzazioni relative alle 6 settimane richieste ai sensi dell'articolo 12, D.L. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 176/2020.

Le domande di concessione del trattamento di Cisoa devono essere trasmesse utilizzando la nuova causale "CISOA L. 178/20".

La circolare evidenzia, altresì, che i datori di lavoro possono presentare domanda di concessione dei trattamenti d'integrazione salariale, per una durata massima di 12 settimane, da collocarsi nei periodi compresi:

- tra il 1° gennaio e il 31 marzo 2021 per la Cigo;
- tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2021 per Aso e Cigd.

Per la Cisoa la durata massima è di 90 giorni, sempre da fruire tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2021. I periodi di integrazione salariale precedentemente già richiesti e autorizzati, ai sensi della norma previgente, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane del nuovo periodo di trattamenti.

In tale contesto, chiarisce ancora l'Istituto, l'accesso ai nuovi periodi non è subordinato all'avvenuta fruizione in precedenza di periodi d'integrazione salariale. Si conferma, peraltro come già avveniva con il Decreto Agosto, la disposizione secondo la quale se un datore di lavoro avesse richiesto e avesse avuto l'autorizzazione per le 12 settimane previste, i periodi che non fossero poi stati effettivamente fruiti non potranno essere recuperati.

Lavoratori a cui si rivolgono le tutele

Al fine di rendere maggiormente fruibili le misure di sostegno per l'intero periodo della loro operatività, l'Istituto allarga, per tutti i settori di attività, la possibilità di richiedere la prestazione per i lavoratori che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro al 4 gennaio 2021. Si ricorda che la Legge di Bilancio faceva riferimento solamente ai lavoratori in forza al 1° gennaio 2021.

L'allargamento della platea dei destinatari è stato giustificato dal fatto dal calendario delle festività di inizio 2021. Riguardo al suddetto requisito soggettivo del lavoratore (data in cui essere alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione), nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., e di assunzioni in seguito di cambio di appalto in cui operano le clausole sociali con passaggio dei lavoratori dall'impresa uscente alla subentrante, confermando l'orientamento assunto fino ad ora, l'Inps precisa che si debba computare anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

Contributo addizionale

La circolare Inps n. 28/2021 conferma che ai nuovi trattamenti previsti dalla L. 178/2020 non si applica il contributo addizionale previsto dal D.Lgs. 148/2015.

Domande di assegno ordinario del Fis

Con riferimento all'assegno ordinario l'Inps, in ordine al requisito occupazionale dei datori di lavoro richiedenti la prestazione, cambia radicalmente l'orientamento fino ad ora assunto. Infatti, difformemente da quanto era stato enunciato nella circolare n. 84/2020, l'assegno ordinario è ora concesso ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 addetti nel semestre precedente la data di inizio del periodo di sospensione. Ciò significa che sarà cura dei datori di lavoro e dei loro intermediari verificare il limite dimensionale ad ogni istanza e procedere, se la media sarà inferiore a 5 dipendenti, a richiedere la Cigd.

Con il messaggio n. 769/2021, l'Inps ha poi, però, precisato che ciò vale solo per le domande proposte da datori di lavoro che non hanno precedentemente richiesto l'accesso all'assegno ordinario ai sensi dei D.L. 104/2020 e 137/2020, mentre per i datori di lavoro che hanno già richiesto l'accesso all'assegno ordinario ai sensi dei citati Decreti, ai fini della presentazione delle istanze di cui alla L. 178/2020, restano valide le precedenti indicazioni, secondo cui si potrà tener conto del requisito occupazionale posseduto al momento della definizione della prima domanda.

È utile evidenziare che resta in ogni caso possibile per i datori di lavoro chiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalle strutture territoriali Inps.

Termini per la trasmissione delle domande e per il pagamento diretto

Il termine per la trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale per le causali collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19 è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

In caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari per il pagamento o il saldo dell'integrazione salariale (modelli "SR41" e "SR43" semplificati) entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro i 30 giorni dalla notifica della Pec contenente l'autorizzazione, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente. La circolare conferma la possibilità di richiedere il pagamento diretto dei trattamenti salariali a carico dell'Istituto con il possibile anticipo del 40%. Al riguardo si rammenta che, in tale specifico caso, la presentazione delle domande di Cigo, Cigd e di Aso deve avvenire entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. A seguito dell'autorizzazione dell'Inps, e nei medesimi termini sopra indicati, i datori di lavoro dovranno inviare, tramite il modello SR41 semplificato, tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale. La circolare fornisce, altresì, alcune indicazioni su altri interventi della Legge di Bilancio 2021 relativi a:

- proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività in favore delle imprese che cessano l'attività produttiva;
- proroga delle misure per il sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center;
- proroga del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria;
- proroga dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica;
- Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- prestazioni integrative della Cigd.

Inps, circolare, 17/2/2021, n. 28

Rinnovi contrattuali febbraio 2021

Metalmecanica industria – Ipotesi di accordo 5 febbraio 2021 - Nuovi minimi contrattuali

In data 5 febbraio 2021 Federmeccanica, Assistal, Fiom-Cgil, Fim-Cisl, Uilm e Uil hanno siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl Metalmecanica industria. Le principali novità riguardano: inquadramento e classificazione del personale, ridefinizione dei minimi tabellari e aumento della contribuzione aziendale al Fondo Cometa. La validità dell'accordo decorre dal 5 febbraio 2021 e scadrà il 30 giugno 2024.

Minimi contrattuali

Nel mese di giugno di ciascun anno di vigenza del Ccnl, i minimi contrattuali per livello saranno adeguati sulla base della dinamica inflativa consuntivata misurata con "l'Ipca al netto degli energetici importati", così come fornita dall'Istat applicata ai minimi stessi.

Le parti, nel confermare la modalità di definizione dei minimi contrattuali stabilita e il relativo regime, convengono che per la vigenza del contratto il TEM, oltre che per la dinamica Ipca, è incrementato di un'ulteriore componente, in considerazione della rilevante innovazione organizzativa determinata dalla riforma dell'inquadramento, come indicato dal Patto per la fabbrica punto 5, lettera h). Pertanto, nei mesi di giugno, rispettivamente, 2021, 2022, 2023 e 2024, sono riconosciuti gli incrementi retributivi complessivi nelle misure di seguito indicate, cui corrispondono i nuovi valori dei minimi tabellari di cui alla tabella di seguito riportata. Nel caso in cui l'importo relativo all'adeguamento Ipca risultasse superiore agli importi degli incrementi retributivi complessivi di riferimento per ogni singolo anno di cui alle tabelle di seguito riportate, i minimi tabellari saranno adeguati all'importo risultante.

Tabella di comparazione

Attuali categorie	Minimi al 31/5/2020	Campi professionali	Livelli	Minimi al 1/6/2021
1 ^a	1.330,54	Eliminazione 1 ^a categoria		
2 ^a	1.468,71	D		
Ruoli operativi	D1	1.488,89		
3 ^a	1.628,69		D2	1.651,07
3 ^a S	1.663,88	C	C1	1.686,74
4 ^a	1.699,07	Ruoli tecnico specifici	C2	1.722,41
5 ^a	1.819,64		C3	1.844,64
5 ^a S	1.950,39		B1	1.977,19
6 ^a	2.092,45	B		
Ruoli specialistici e gestionali	B2	2.121,20		
7 ^a	2.336,02	A	B3	2.368,12
8 ^a	2.392,00	Ruoli di gestione del cambiamento e innovazione	A1	2.424,86

Nuovi minimi tabellari

Livello	Dal 1° giugno 2022	Dal 1° giugno 2023	Dal 1° giugno 2024
D1	1.509,07	1.530,86	1.559,11
D2	1.673,45	1.697,62	1.728,95
C1	1.709,60	1.734,29	1.766,30
C2	1.745,75	1.770,96	1.803,64
C3	1.869,64	1.896,64	1.931,64
B1	2.003,99	2.032,93	2.070,45
B2	2.149,95	2.181,00	2.221,25
B3	2.400,22	2.434,88	2.479,81
A1	2.457,72	2.493,21	2.539,22

Principali scadenze del mese di aprile

L'articolo 97, D.L. 104/2020, ha modificato il piano di ripresa dei versamenti fiscali e contributivi sospesi, rispetto a quanto previsto dagli articoli 126 e 127, D.L. 34/2020, disponendo:

- il versamento del 50% dell'importo sospeso o in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020, o in alternativa, in un massimo di 4 rate (di cui la prima entro il 16 settembre 2020);
- il versamento del restante 50% in un massimo di 24 rate di pari importo (di cui la prima entro il 16 gennaio 2021).

La relazione illustrativa del D.L. 104/2020, nel commentare l'articolo 97, ha precisato che il nuovo piano di rateizzazione è introdotto "in alternativa" a quello previsto dagli articoli 126 e 127, D.L. 34/2020, con la conseguenza che i 2 piani di rateizzazione coesistono.

Con il messaggio n. 3882/2020, l'Inps ha integrato le istruzioni fornite nel messaggio n. 3274/2020, a seguito del differimento al 30 ottobre 2020 del termine di presentazione delle istanze di sospensione del versamento dei contributi, inizialmente fissato al 16 settembre e poi prorogato al 30 settembre.

Per i datori di lavoro che optano per la dilazione dei contributi previdenziali sospesi introdotta dall'articolo 97, D.L. 104/2020, i termini di versamento vengono modificati come segue:

- entro il 30 ottobre 2020 devono essere versate le prime 2 rate del 50% (che ordinariamente scadevano il 16 dei mesi di settembre e ottobre);
- entro il 31 dicembre 2020 dovranno essere corrisposte la 3ª e 4ª rata del 50% dell'importo oggetto di sospensione (che ordinariamente andava versato il 16 dei mesi di novembre e dicembre), in quanto ciò costituisce condizione necessaria per beneficiare della rateizzazione del rimanente 50% fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021, che, cadendo di sabato, slitta a lunedì 18 gennaio 2021.

L'Istituto precisa che con successivo messaggio saranno fornite indicazioni per il versamento del rimanente 50% dei contributi sospesi, fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021, differito a lunedì 18 gennaio 2021. Con messaggio n. 102/2021, l'Inps ha reso noto che il pagamento potrà essere effettuato entro il 31 gennaio, che, cadendo di domenica, slitta a lunedì 1º febbraio 2021.

Sospensioni previste dai D.L. 137/2020 e 149/2020¹ (c.d. Decreto Ristori e Decreto Ristori-bis) Sospensione dei versamenti tributari (articolo 7, D.L. 149/2020)

Sono sospesi i termini che scadono nel mese di novembre 2020 relativi ai versamenti di ritenute alla fonte su redditi di lavoro dipendente e assimilati e delle addizionali regionali e comunali operate in qualità di sostituti d'imposta, per:

- i soggetti che esercitano le attività economiche sospese ex articolo 1, D.P.C.M. 3 novembre 2020, con domicilio fiscale, sede legale o operativa in Italia;
- i soggetti che esercitano le attività di ristorazione che hanno domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di elevata o massima gravità e da un livello di rischio alto (zone arancioni e rosse);
- i soggetti che operano nei settori economici individuati nell'allegato 2 al D.L. 149/2020 ovvero esercitano l'attività alberghiera, di agenzia di viaggio o quella di tour operator, e che hanno domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle zone rosse.

I versamenti sospesi dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con versamento della prima entro il 16 marzo 2021.

Sospensione dei versamenti contributivi (articolo 13, D.L. 137/2020 e articolo 11, D.L. 149/2020)

L'articolo 13, D.L. 137/2020, ha previsto inizialmente la sospensione dei termini dei versamenti contributivi e dei premi Inail "dovuti per la competenza" del mese di novembre 2020, per i datori di lavoro privati, con sede operativa in Italia, appartenenti ai settori che hanno subito limitazioni dell'attività per effetto del D.P.C.M. 24 ottobre 2020, con attività prevalente classificata in uno dei codici ATECO di cui all'allegato 1 del D.L. 137/2020.

L'articolo 11, D.L. 149/2020, ha successivamente previsto la sospensione dei termini dei versamenti:

- contributivi, di cui all'articolo 13, D.L. 137/2020 (esclusi i premi Inail), dovuti nel mese di novembre 2020, per i datori di lavoro privati appartenenti ai settori individuati nell'allegato 1 al D.L. 149/2020

(e riferiti ai settori che hanno subito limitazioni a seguito del D.P.C.M. 24 ottobre 2020);

- contributivi e assistenziali dovuti nel mese di novembre 2020, per i datori di lavoro privati appartenenti ai settori individuati nell'allegato 2 al D.L. 149/2020, con unità produttive o operative nelle zone rosse.

I versamenti sospesi dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con versamento della prima entro il 16 marzo 2021. Il mancato pagamento di 2 rate, anche non consecutive, determina la decadenza dal beneficio della rateazione. La sospensione è attribuita secondo la normativa dell'Unione Europea sugli aiuti di Stato.

Con la circolare n. 129/2020, pubblicata in sostituzione della precedente n. 128/2020, l'Inps ha fornito le istruzioni operative per fruire della sospensione dei contributi disposta dall'articolo 13, D.L. 137/2020, e poi ulteriormente disciplinata dall'articolo 11, D.L. 149/2020, precisando che la sospensione riguarda i soli versamenti contributivi in scadenza nel mese di novembre 2020 (periodo di competenza ottobre 2020), comprese la rate da piano di dilazione amministrativa, escluse, invece, le rate da ripresa dei versamenti sospesi in ragione dell'emergenza epidemiologica ex D.L. 34/2020 e ex D.L. 104/2020 e non opera per i premi Inail. Con il messaggio n. 4361/2020 l'Istituto ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla variazione, nel corso del mese di novembre, della collocazione delle Regioni e delle Province autonome, rispetto alle c.d. zone gialla, arancione o rossa.

Sospensioni previste dal D.L. 157/2020¹ (c.d. Decreto Ristori-quater)

Sospensione dei versamenti tributari e contributivi in scadenza nel mese di dicembre (art. 2 DL n. 157/2020)

L'articolo 2, D.L. 157/2020, ha previsto la sospensione dei versamenti delle ritenute di lavoro dipendente e assimilato (articoli 23 e 24, D.P.R. 600/1973), comprese le addizionali e dei contributi previdenziali e assistenziali con scadenza nel mese di dicembre 2020, dovuti dai seguenti soggetti:

- esercenti attività d'impresa, arte o professione, con ricavi o compensi fino a 50 milioni di euro nel 2019, che hanno subito una diminuzione del fatturato di almeno il 33% nel mese di novembre 2020 rispetto allo stesso mese del 2019;
- che hanno intrapreso l'attività dopo il 30 novembre 2019;
- che svolgono le attività sospese dal D.P.C.M. 3 novembre 2020;
- che esercitano servizi di ristorazione, con domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle cd. zone arancioni o rosse;
- che operano nei settori individuati nell'allegato 2, D.L. 149/2020 (c.d. Ristori-bis);
- che esercitano attività alberghiera, di agenzia di viaggio o di tour operator, con domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle cd. zone rosse.

I versamenti sospesi sono effettuati entro il 16 marzo 2021, in un'unica soluzione o in un massimo di 4 rate, di cui la prima entro il 16 marzo 2021. L'Inps, con la circolare n. 145/2020, ha fornito le prime indicazioni in merito.

Sospensione degli adempimenti e dei versamenti per le federazioni sportive prevista dalla Legge di Bilancio 2021

In favore di federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva e associazioni e società dilettantistiche che hanno domicilio fiscale, sede legale o operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del D.P.C.M. 24 ottobre 2020, l'articolo 1, commi 36 e 37, L. 178/2020, ha previsto la sospensione dei termini relativi:

- ai versamenti delle ritenute su redditi di lavoro dipendente e assimilato operate dal 1° gennaio al 28 febbraio 2021;
- agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.

I versamenti sospesi possono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni ed interessi, in un'unica soluzione entro il 30 maggio 2021 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 30 maggio 2021. I versamenti relativi ai mesi di dicembre 2021 e 2022 devono essere effettuati entro il giorno 16 dei suddetti mesi. L'Inail, con l'istruzione operativa del 31 dicembre 2021, si è riservata di fornire con nota successiva le istruzioni per la relativa applicazione.

¹ Si precisa che, nella conversione in L. 176/2020, con modifiche, del D.L. 137/2020 (Decreto Ristori), i Decreti 149/2020 (Ristori-bis), 154/2020 (Ristori-ter) e 157/2020 (Ristori-quater) sono stati abrogati, ferma restando la validità degli atti e dei provvedimenti adottati nonché degli effetti prodottisi e dei rapporti giuridici sorti sulla loro base. I 4 decreti sono dunque stati unificati e trasposti, con modifiche, nel D.L. 137/2020.

lunedì 5 aprile

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di previdenza integrativa Fonchim.

sabato 10 aprile

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

venerdì 16 aprile

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

martedì 20 aprile

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Previndai – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

venerdì 30 aprile

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.



TeamSystem Studio Cloud

Esperienza digitale per Commercialisti e Consulenti del lavoro

La soluzione per innovare
e far crescere il business del Professionista.
Una piattaforma collaborativa, sicura, mobile e in cloud.

Per info: www.teamsystem.com/teamsystem-studio-cloud

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

Editrice TeamSystem

Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro

Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino

Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.

Riproduzione vietata



 **TeamSystem**

PREMIUM PARTNER