



TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

| n. 280

In collaborazione con



La firma elettronica che semplifica la gestione delle scadenze

● Con la firma digitale risparmi

Elimini i costi e l'operatività legati al cartaceo, guadagnando tempo per le tue attività di valore e riducendo il tuo impatto ambientale.

● Condividi real time i documenti

Quanto tempo perso in telefonate per ricevere un documento firmato? Condividi in tempo reale i documenti per la firma.

● Semplifichi i processi di firma

Con la firma elettronica integrata nel tuo gestionale, selezioni, mandi in sottoscrizione e conservi i documenti in pochi click.

LE PRINCIPALI FUNZIONALITÀ DI TS DIGITAL SIGNATURE



Firma remota: i tuoi clienti possono firmare da remoto con una semplice telefonata



Firma grafometrica: con la postazione grafometrica puoi far firmare i tuoi clienti in Studio



Lista documenti: visualizzi in tempo reale lo stato dei documenti e puoi effettuare il download del documento firmato



Conservazione e marca temporale: apporti la marca temporale e conservi a norma tutti i documenti



Integrata con i gestionali TeamSystem: firmi direttamente i tuoi documenti dal gestionale TeamSystem

PRATICHE DEL LAVORO PIÙ VELOCI: ONBOARDING DIGITALE DEI DIPENDENTI

Veloce e semplice

TS Digital Signature velocizza e semplifica la firma dei contratti e delle pratiche del lavoro, offrendo un'esperienza totalmente digitale ai dipendenti delle tue aziende clienti.

Addio carta

Automatizzando la gestione digitale delle pratiche puoi eliminare gli archivi cartacei e semplificare la ricerca, aumentando anche sicurezza e privacy dei tuoi clienti.

Per maggiori informazioni:

<https://www.teamsystem.com/store/firma-digitale/ts-digital-signature/>

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Indicazione del numero dei giorni nella dichiarazione dei redditi 2021 in caso di NASpI e Cig	6
Schede operative	
Decreto Sostegni-bis: le disposizioni per il lavoro	8
D.L. 30/2021 convertito in Legge	19
Esonero contributivo ex Decreto Ristori per chi non abbia richiesto Cig COVID	21
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali aprile 2021	23
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di luglio	27

Rapporto di lavoro

Manuale classificazione datori di lavoro: aggiornamento codici ATECO

L'Inps, con messaggio n. 2185 del 7 giugno 2021 ha integrato il Manuale di classificazione dei datori di lavoro con le nuove attività economiche classificate dall'Istituto di statistica (coltivazione idroponica e acquaponica). Il Manuale, inoltre, recepisce le disposizioni amministrative emanate dall'Istituto in materia di inquadramento dopo il mese di gennaio 2017 (paragrafi 3 e seguenti del messaggio).

Inps, messaggio, 7/6/2021, n. 2185

Part-time verticale o ciclico: chiarimenti per la compilazione dell'UniEmens

L'Inps, con messaggio n. 2162 del 3 giugno 2021, dando seguito alla circolare n. 74/2021 – con cui sono state diramate ai datori di lavoro le istruzioni per la compilazione dei flussi UniEmens finalizzate a includere i periodi totalmente non lavorati in ragione di part-time verticale o ciclico, utili ai fini dell'anzianità di diritto alle prestazioni pensionistiche (articolo 1, comma 350, L. 178/2020) – ha fornito chiarimenti di carattere tecnico-operativo per la corretta compilazione del flusso di denuncia UniEmens in risposta ad alcuni quesiti pervenuti all'Istituto.

Inps, messaggio, 3/6/2021, n. 2162

Apprendistato per assistente studio odontoiatrico con abilitazione: i chiarimenti

L'INL, con nota n. 873 del 31 maggio 2021, ha offerto chiarimenti relativamente alla possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante un Aso (Assistente di studio odontoiatrico) già abilitato ai sensi del D.P.C.M. 9 febbraio 2018.

In particolare, l'Ispettorato chiarisce che, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva e nel rispetto delle disposizioni in essa contenute in termini di durata e modalità di erogazione della formazione, il possesso dell'abilitazione non esclude la possibilità di assunzione dell'Aso con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il piano formativo, infatti, potrà essere oggetto di una modulazione, che tenga eventualmente conto delle competenze acquisite nel corso della formazione già effettuata e della disciplina regionale di riferimento in relazione alla durata e ai contenuti dell'offerta formativa pubblica di base e trasversale, determinata sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione.

INL, nota, 31/5/2021, n. 873

Obblighi vaccinali professioni sanitarie: in G.U. la conversione del D.L. 44/2021

È stata pubblicata sulla G.U. n. 128 del 31 maggio 2021 la L. 76 del 28 maggio 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 44/2021, recante misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici.

All'articolo 4, si conferma l'obbligo a sottoporsi a vaccinazione gratuita per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2 per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario che svolgono la loro attività nelle strutture sanitarie, sociosanitarie e socioassistenziali, pubbliche e private, comprese le farmacie e le parafarmacie, e negli studi professionali.

L. 28/5/2021, n. 76, G.U. 31/5/2021, n. 128

Emersione lavoro irregolare: indicazioni sul contributo forfettario

L'Inps, con circolare n. 79 del 28 maggio 2021, ha fornito indicazioni relative al contributo forfettario di cui all'articolo 103, comma 7, D.L. 34/2020, per le somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale relativamente ai rapporti di lavoro irregolare oggetto dell'istanza

di emersione, e relativamente agli adempimenti informativi e contributivi per i periodi per i quali non è dovuto il contributo forfettario e alla contribuzione dovuta nel caso di inammissibilità della domanda o di rigetto dell'istanza.

La circolare fornisce, infine, le istruzioni contabili relativi alle somme dovute all'Istituto a titolo di contributo forfettario.

Inps, circolare, 28/5/2021, n. 79

Ulteriore contratto a termine stipulato presso l'ITL: chiarimenti

L'INL, con nota n. 804 del 19 maggio 2021, ha offerto chiarimenti sull'applicazione della procedura prevista dall'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015, a fronte di istanze di rinnovo di contratto a termine "in deroga assistita" relative a ipotesi di modifica del livello contrattuale.

Ove il lavoratore sottoscriva più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale), ai fini del calcolo della durata massima stabilita dall'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015, non si determinerà una sommatoria della durata dei singoli contratti, ma soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento.

L'articolo 19, comma 3, nel prevedere la possibilità delle parti di stipulare "in deroga assistita" un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi innanzi all'Ispettorato del lavoro, fa salvo quanto disposto al comma 2. La formulazione letterale della norma induce a ritenere, pertanto, che la particolare procedura ivi prevista si applica solo nell'ipotesi in cui tra lo stesso datore di lavoro e il medesimo lavoratore si sia "consumata" la durata massima prevista dalla Legge o dalla contrattazione collettiva ex articolo 19, comma 2, e alle medesime condizioni di tali disposizione, ossia che anche l'ulteriore contratto in deroga assistita comporti lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

Laddove il datore di lavoro e il lavoratore sottoscrivano ex novo un contratto a termine che prevede un inquadramento differente rispetto al precedente contratto a termine sottoscritto tra le medesime parti, non vi è la necessità di avanzare istanza di deroga assistita. Atteso che l'applicazione di tale principio potrebbe determinare il susseguirsi di un rilevante numero di contratti a termine tra gli stessi soggetti, l'INL ritiene che, laddove la successione di contratti susciti perplessità e sorgano dubbi in merito alla diversità di inquadramento del lavoratore assunto a termine, l'ITL possa promuovere l'intervento ispettivo al fine di verificare in concreto se la sottoscrizione di successivi e reiterati contratti a termine tra il medesimo lavoratore e il medesimo datore di lavoro sia conforme a quanto previsto dalla Legge.

INL, nota, 19/5/2021, n. 804

Comunicazione di smart working: l'applicativo informatico è l'unica modalità da utilizzare

Il Ministero del lavoro, con notizia del 18 maggio 2021, ha ricordato che la comunicazione di smart working deve essere eseguita esclusivamente utilizzando l'applicativo informatico disponibile sul sito del Dicastero: non sono ammesse modalità di trasmissione differenti.

Le istruzioni tecnico-procedurali per l'invio in modalità semplificata o in modalità ordinaria sono disponibili on line. Per tutte le informazioni, è possibile consultare le pagine dedicate sul sito istituzionale e su Cliclavoro.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 18/5/2021

Rinnovo o proroga di contratti a termine in aziende che fruiscono di Cig COVID

L'INL, con nota n. 762 del 12 maggio 2021, precisa che, come previsto dall'articolo 19-bis, D.L. 18/2020, è possibile di procedere al rinnovo o alla proroga di contratti a termine, anche a scopo di somministrazione, relativi a lavoratori in forza presso aziende che fruiscono degli strumenti di integrazione salariale previsti dalla normativa emergenziale, in deroga alle previsioni degli articoli

20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), D.Lgs. 81/2015.

L'articolo 19-bis, D.L. 18/2020, è da considerarsi attualmente in vigore quale norma interpretativa delle disposizioni che disciplinano l'erogazione degli ammortizzatori sociali in fase emergenziale (articoli 19-22, D.L. 18/2020), richiamate dalle successive norme che ne hanno nel tempo prorogato la fruizione, facendo riferimento alla platea dei lavoratori attualmente destinataria degli strumenti di integrazione salariale emergenziali, come da ultimo individuata dall'articolo 8, D.L. 41/2021, nei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del D.L. Sostegni (23 marzo 2021). Pertanto, è possibile rinnovare o prorogare contratti a termine anche per i lavoratori che accedono ai trattamenti di integrazione salariale, laddove gli stessi siano in forza alla data del 23 marzo 2021.

INL, nota, 12/5/2021, n. 762

Contributi e fisco

Cigd COVID per le aziende agricole: modalità di pagamento della prestazione

L'Inps, con messaggio n. 2177 del 4 giugno 2021, ha fornito chiarimenti relativi all'accesso ai trattamenti di Cigd COVID-19. Al fine di razionalizzare il sistema di pagamento delle integrazioni salariali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, l'articolo 8, comma 6, D.L. 41/2021, ha esteso le modalità di pagamento con il sistema del conguaglio a tutti i trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica, compresi quelli relativi alla Cigd, indipendentemente dalla causale richiesta.

Considerata l'eccezionalità di tale misura emergenziale, introdotta a beneficio della categoria di lavoratori del settore agricolo che non hanno diritto alla Cisoa, a parziale integrazione di quanto previsto nella circolare Inps n. 72/2021, l'Istituto precisa che non è possibile per i datori di lavoro del settore agricolo richiedere l'integrazione salariale in deroga con la modalità del pagamento a conguaglio. Pertanto, le istanze che presentano come beneficiari lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato dovranno essere inviate esclusivamente con la modalità del pagamento diretto.

Inps, messaggio, 4/6/2021, n. 2177

Indicazione del numero dei giorni nella dichiarazione dei redditi 2021 in caso di NASpI e Cig

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 41/E del 4 giugno 2021, ha fornito precisazioni in ordine all'indicazione del numero dei giorni nella dichiarazione dei redditi 2021 relativa ai redditi 2020 in caso di erogazione da parte dell'Inps di indennità per disoccupazione agricola, Cig e NASpI.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 4/6/2021, n. 41/E

Sospensione dei versamenti delle ritenute: i chiarimenti dall'Agenzia delle entrate

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 40/E del 1° giugno 2021, ha fornito chiarimenti relativi alla sospensione dei versamenti delle ritenute alla fonte disposta dall'articolo 61, comma 1, D.L. 18/2020, chiarendo che la lettera della norma non consente di ricomprendere tra i versamenti sospesi le trattenute relative alle addizionali regionali e comunali (di cui all'articolo 62; D.L. 18/2020). L'Agenzia precisa che, tenuto conto che il disallineamento tra la formulazione degli articoli 61 e 62, D.L. 18/2020, potrebbe aver generato il legittimo fraintendimento in capo ad alcuni sostituti d'imposta, che hanno sospeso anche il versamento delle addizionali regionali e comunali, non saranno dovuti sanzioni e interessi laddove i contribuenti, prendendo atto solo a seguito della pubblicazione della risoluzione in oggetto di avere assunto un comportamento non coerente con le norme, provvedano tempestivamente al versamento di quanto dovuto a titolo di addizionali regionali e comunali.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 1/6/2021, n. 40/E

Fondo nuove competenze: nuova sezione di Faq dedicata alla richiesta del saldo

L'Anpal, in data 1° giugno 2021, ha reso disponibile on line la nuova sezione delle Faq relativa alla documentazione che le aziende devono inviare per richiedere il saldo del Fondo nuove competenze.

Anpal, Faq, 1/6/2021

Pubblicati i minimali Inail per il calcolo dei premi assicurativi 2021

L'Inail, con circolare n. 16 del 31 maggio 2021, ha comunicato i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi per l'anno 2021, che rimangono invariati rispetto ai valori dell'anno 2020. Pertanto, per l'anno 2021, il limite minimo di retribuzione giornaliera è pari a 48,98 euro (mensile 1.273,48 euro).

Inail, circolare, 31/5/2021, n. 16

Danno biologico: rivalutazione importi degli indennizzi con decorrenza 1° luglio 2020

L'Inail, con circolare n. 14 del 18 maggio 2021, ha comunicato la rivalutazione annuale degli importi relativi agli indennizzi per danno biologico relativamente ai ratei di rendita maturati e agli indennizzi in capitale liquidati nella misura dello 0,5%, con decorrenza 1° luglio 2020.

Inail, circolare, 18/5/2021, n. 14

Esonero contributivo per aziende che non richiedano ulteriori trattamenti di Cig: chiarimenti

Il messaggio Inps n. 1956 del 17 maggio 2021, in relazione all'esonero contributivo per aziende che non richiedano ulteriori trattamenti di Cig, ha precisato che, per i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà alternativi (dell'artigianato e della somministrazione), la concessione dei trattamenti di integrazione salariale previsti dall'articolo 19, comma 6, D.L. Cura Italia, non è subordinata alla presentazione di una preventiva domanda all'Inps né a un'autorizzazione alla fruizione da parte dell'Istituto. Pertanto, per poter riconoscere o meno l'esonero contributivo ai datori di lavoro che richiedono le integrazioni salariali a valere sui Fondi di solidarietà alternativi, è necessario individuare la precisa decorrenza temporale di questi trattamenti rispetto alla successione di norme che hanno disciplinato le tutele per la pandemia da COVID-19.

L'Istituto definisce, infine, le modalità di fruizione dell'esonero contributivo, in alternativa alle integrazioni salariali previste dal D.L. 104/2020, e i limiti di compatibilità con i trattamenti fruiti prima della data di entrata in vigore dello stesso D.L..

Inps, messaggio, 17/5/2021, n. 1956

COVID-19: differiti al 20 agosto i contributi per artigiani e commercianti

L'Inps, con messaggio n. 1911 del 13 maggio 2021, ha comunicato il differimento al 20 agosto 2021 del pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali con scadenza originaria 17 maggio 2021 per i lavoratori iscritti alle Gestioni Inps artigiani e commercianti, a seguito di espresso nulla-osta da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'esonero parziale della contribuzione, come previsto dalla Legge di Bilancio 2021, riguarda artigiani e commercianti che abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo lordo imponibile ai fini Irpef non superiore a 50.000 euro e abbiano subito un calo del fatturato o dei corrispettivi nell'anno 2020 non inferiore al 33% rispetto a quelli dell'anno 2019.

Si attende la formalizzazione dei criteri e delle modalità per la concessione dell'esonero attraverso la pubblicazione di un D.I. Ministero del lavoro-Mef, in corso di definizione, come previsto dall'articolo 1, comma 21, L. 178/2020.

Inps, messaggio, 13/5/2021, n. 1911

Indicazione del numero dei giorni nella dichiarazione dei redditi 2021 in caso di NASpI e Cig

Agenzia delle entrate, risoluzione, 4/6/2021, n. 41/E

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione n. 41/E/2021, ha fornito precisazioni in ordine all'indicazione del numero dei giorni nella dichiarazione dei redditi 2021 relativa ai redditi 2020 in caso di erogazione da parte dell'Inps di indennità per disoccupazione agricola, Cig e NASpI.

Il testo della risoluzione n. 41/E/2021

Agenzia delle entrate, risoluzione, 4 giugno 2021, n. 41/E

A decorrere dal 1° luglio 2020, il bonus Irpef è stato sostituito con il trattamento integrativo o con l'ulteriore detrazione fiscale a seguito delle modifiche operate dal D.L. 3/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 21/2020.

Conseguentemente, nei modelli dichiarativi 2021 relativi all'anno d'imposta 2020, sono stati previsti 2 semestri al fine di determinare i benefici spettanti al contribuente ante e post 1° luglio 2020. Anche nel modello di Certificazione Unica 2021 è prevista l'indicazione del numero dei giorni per i quali spettano le detrazioni per lavoro dipendente riferiti a ciascuno dei 2 semestri, rispettivamente al punto 13 ("Primo semestre") e al punto 14 ("Secondo semestre").

Se il lavoratore nel corso del 2020 ha percepito sia redditi di lavoro dipendente sia indennità di disoccupazione agricola in sede di compilazione della dichiarazione dei redditi, dovrà indicare i giorni rilevati sia nella CU dell'Ente che ha erogato l'indennità in questione che in quella emessa dal datore di lavoro fino a un massimo di giorni di lavoro nell'anno pari a 365.

Ciò posto, sono pervenute alla Scrivente richieste di chiarimenti con riferimento alla corretta modalità di compilazione dei modelli dichiarativi da presentare nel 2021 relativamente ai redditi 2020 e, nello specifico del quadro C del Modello 730 2021 e del quadro RC del modello Redditi Persone fisiche 2021, con riferimento al numero dei giorni che danno diritto alle detrazioni da lavoro dipendente nel caso in cui l'Inps o altri Enti per l'anno d'imposta 2020 abbiano erogato indennità o somme, quali, ad esempio, disoccupazione agricola, Cig, NASpI. In particolare, è stato chiesto di chiarire quale sia il numero dei giorni da indicare nei modelli dichiarativi relativi all'anno 2020 in presenza di indennità, quale quella per disoccupazione agricola, riferita alle giornate lavorate nel 2019, considerato che:

- l'Inps, nelle CU 2021, con un periodo di giorni di lavoro inferiore a 181/182 giorni nell'anno, indica nel punto 13 ("Primo semestre") il totale di giorni indicati al punto 6 ("giorni lavoro dipendente"), non potendo attribuire un numero preciso di giorni riferiti al primo e/o al secondo semestre;
- il datore di lavoro, invece, certifica il numero di giorni al punto 13 ("Primo semestre") e/o 14 ("Secondo semestre") sulla base dell'effettivo periodo di lavoro nell'anno, ricadente nel primo e/o nel secondo semestre.

Il D.L. 3/2020 prevede, a partire dal 1° luglio 2020, l'abrogazione della disciplina del c.d. bonus Irpef e l'introduzione di 2 nuove misure fiscali, disciplinate al di fuori del Tuir, volte a ridurre la tassazione sul lavoro.

La prima misura riconosce un trattamento integrativo ai titolari di reddito di lavoro dipendente e di taluni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, la cui imposta lorda, determinata su detti redditi, sia di ammontare superiore alle detrazioni da lavoro spettanti. Tale trattamento, determinato in rapporto al numero di giorni lavorativi a partire dal 1° luglio 2020, è pari a 600 euro per il

2020 e 1.200 euro per il 2021. Il trattamento integrativo spetta soltanto se il reddito complessivo del potenziale beneficiario non è superiore a 28.000 euro.

La seconda misura riconosce, per le prestazioni rese tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2020, un'ulteriore detrazione fiscale ai titolari di reddito di lavoro dipendente e di taluni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, con reddito complessivo superiore a 28.000 euro e fino a 40.000 euro. L'importo di tale detrazione, che deve essere rapportata al periodo di lavoro, è decrescente all'aumentare del reddito complessivo, fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito complessivo pari a 40.000 euro.

Coerentemente, il modello di certificazione CU 2021 prevede l'indicazione distinta per i 2 semestri 2020 del numero dei giorni per i quali spettano le detrazioni (punto 13 "Primo semestre" e punto 14 "Secondo semestre").

Si segnala che, in merito alla modalità di calcolo dei giorni di spettanza delle detrazioni riferite alla indennità di disoccupazione speciale in agricoltura, con la circolare n. 137/1997, al punto 3.2, è stato chiarito che per *"le indennità o somme erogate direttamente dall'Inps o da altri enti, come ad esempio, l'indennità di disoccupazione speciale in agricoltura, il contribuente ha diritto a fruire delle detrazioni per spese di produzione del reddito nell'anno in cui sono stati percepiti tali redditi. Ai fini della determinazione del numero di giorni per i quali si ha diritto a tale detrazione, il contribuente deve tener conto di quelli che hanno dato diritto a tale indennità, anche se riferibili ad anni precedenti, purché tali giorni trovino capienza nel limite massimo di 365 giorni (o 366 se l'anno è bisestile). In pratica, la detrazione spetta per il numero di giorni che la suddetta indennità ha retribuito ossia il numero di giorni per i quali il contribuente è rimasto disoccupato (e non quelli che devono essere obbligatoriamente lavorati per conseguire il diritto alla predetta indennità). Se il contribuente ha avuto nel corso del 1996 un rapporto di lavoro continuativo per il quale ha usufruito delle detrazioni d'imposta per lavoro dipendente per l'intero anno, non può recuperare i ratei di detrazione di cui avrebbe potuto beneficiare sulle indennità relative ad anni precedenti percepite nel medesimo anno 1996, in quanto nel periodo d'imposta il contribuente non può usufruire delle detrazioni in misura superiore a quella annuale"*.

Ciò considerato, si ritiene che il principio interpretativo recato con la citata circolare n. 137/1997, possa essere mutuato anche per il calcolo dei giorni che danno diritto al bonus Irpef, al trattamento integrativo e all'ulteriore detrazione in caso di indennità o somme erogate direttamente dall'Inps o da altri Enti per l'anno d'imposta 2020 con riferimento ai 2 semestri dello stesso anno, purché tali giorni trovino capienza nel limite massimo di 365 giorni (ad esempio, disoccupazione agricola, Cig, NASpI).

Ne consegue che potrà essere computato in dichiarazione il numero di giorni indicato nelle CU Inps 2021, a prescindere dal riferimento ai semestri, consentendo al lavoratore il recupero di tutti i benefici spettanti.

Ai fini della compilazione della dichiarazione dei redditi, il contribuente, attenendosi ai dati certificati dal datore di lavoro e dall'Inps\altro Ente e nel rispetto della regola generale secondo la quale la somma dei giorni indicati al punto 13 ("Primo semestre") e al punto 14 ("Secondo semestre") deve sempre essere uguale al numero di giorni riportati al punto 6 ("giorni lavoro dipendente"), deve riportare in dichiarazione:

- un numero di giorni riferito al primo semestre (1.01.2020 - 30.06.2020) non superiore a 181 (se il rapporto di lavoro è coincidente con l'anno solare), non superiore a 182 (qualora il rapporto di lavoro sia inferiore all'anno solare con inizio prima del 29 febbraio, in quanto è tenuto a considerare il giorno 29.02.2020);
- un numero di giorni riferito al secondo semestre (1.7.2020 - 31.12.2020) non superiore a 184.

Ne consegue che per l'anno d'imposta 2020 può essere riportato in dichiarazione il numero di giorni riferiti al 1° e al 2° semestre anche diversi da quelli certificati nella CU Inps, sempre che la somma dei giorni indicati per i 2 periodi coincida con il numero di giorni indicati nel punto 6 ("giorni lavoro dipendente") della certificazione CU Inps, consentendo al lavoratore il recupero di tutte le detrazioni spettanti.

Decreto Sostegni-bis: le disposizioni per il lavoro

È stato pubblicato sulla G.U. n. 123 del 25 maggio 2021 il D.L. 73 del 25 maggio 2021, in vigore dal 26 maggio 2021, recante "Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali", c.d. Decreto Sostegni-bis. Si riepilogano le principali disposizioni di interesse.

Articolo	Contenuto
Articolo 1, commi 1-4	Prima tipologia di contributo a fondo perduto Viene riconosciuto un ulteriore contributo a fondo perduto a favore dei soggetti: • con partita Iva attiva al 26 maggio 2021; • che presentano istanza e ottengono il riconoscimento del contributo a fondo perduto di cui all'articolo 1, D.L. 41/2021 (Decreto Sostegni); • che non abbiano indebitamente percepito o che non abbiano restituito tale contributo. Il contributo spetta nella misura del 100% del contributo ex Decreto Sostegni riconosciuto. Il contributo è: • corrisposto dall'Agenzia delle entrate mediante accredito diretto sul conto corrente bancario o postale sul quale è stato erogato il precedente contributo; • ovvero, riconosciuto sotto forma di credito d'imposta, qualora il richiedente abbia effettuato tale scelta per il precedente contributo. Al contributo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 7, primo periodo, 9 e 13-17, D.L. 41/2021.
Articolo 1, commi 5-15	Viene riconosciuto un contributo a fondo perduto, alternativo a quello di cui al comma 1, a favore di: • tutti i soggetti che svolgono attività d'impresa, arte o professione o che producono reddito agrario; • titolari di partita Iva residenti o stabiliti nel territorio dello Stato. Il contributo spetta esclusivamente ai soggetti titolari di reddito agrario di cui all'articolo 32, Tuir, e ai soggetti con ricavi di cui all'articolo 85, comma 1, lettere a) e b), o compensi di cui all'articolo 54, comma 1, Tuir, non superiori a 10 milioni di euro nel secondo periodo d'imposta antecedente a quello di entrata in vigore del presente Decreto. Il contributo non spetta: • ai soggetti la cui partita Iva risulti non attiva al 26 maggio 2021; • agli enti pubblici di cui all'articolo 74, Tuir; • ai soggetti di cui all'articolo 162-bis, Tuir. I soggetti che hanno beneficiato del contributo di cui al comma 1 possono ottenere l'eventuale maggior valore del presente contributo. In tal caso, il contributo già ottenuto viene scomputato dal presente. Nel caso in cui il presente contributo risulti inferiore a quello di cui al comma 1, non viene dato seguito all'istanza. Ai fini della fruizione del contributo, l'ammontare medio mensile del fatturato e dei corrispettivi del periodo dal 1° aprile 2020 al 31 marzo 2021 deve essere inferiore almeno del 30% rispetto all'ammontare medio mensile del fatturato e dei corrispettivi del periodo dal 1° aprile 2019 al 31 marzo 2020. Al fine di determinare correttamente i predetti importi, si fa riferimento alla data di effettuazione dell'operazione di cessione di beni o di prestazione dei servizi. Per chi ha beneficiato del contributo a fondo perduto di cui all'articolo 1, D.L. 41/2021, il contributo è determinato in misura pari all'importo ottenuto applicando le seguenti percentuali alla differenza tra l'ammontare medio mensile del fatturato e dei corrispettivi del periodo dal 1° aprile 2020 al 31 marzo 2021 e l'ammontare medio mensile del fatturato e dei corrispettivi del periodo dal 1° aprile 2019 al 31 marzo 2020:

	a) 60% per i soggetti con ricavi e compensi non superiori a 100.000 euro; b) 50% per i soggetti con ricavi o compensi tra 100.001 e 400.000 euro; c) 40% per i soggetti con ricavi o compensi tra 400.001 e 1 milione di euro; d) 30% per i soggetti con ricavi o compensi tra 1.000.001 e 5 milioni di euro; e) 20% per i soggetti con ricavi o compensi tra 5.000.001 e 10 milioni di euro. Per chi non ha beneficiato del contributo a fondo perduto di cui all'articolo 1, D.L. 41/2021, l'ammontare del contributo è determinato in misura pari all'importo ottenuto applicando le seguenti percentuali alla differenza tra l'ammontare medio mensile del fatturato e dei corrispettivi del periodo dal 1° aprile 2020 al 31 marzo 2021 e l'ammontare medio mensile del fatturato e dei corrispettivi del periodo dal 1° aprile 2019 al 31 marzo 2020: a) 90% per i soggetti con ricavi e compensi non superiori a 100.000 euro; b) 70% per i soggetti con ricavi o compensi tra 100.001 e 400.000 euro; c) 50% per i soggetti con ricavi o compensi tra 400.001 e 1 milione di euro; d) 40% per i soggetti con ricavi o compensi indicati tra 1.000.001 e 5 milioni di euro; e) 30% per i soggetti con ricavi o compensi tra 5.000.001 e 10 milioni di euro. In entrambi i casi, il contributo non può mai essere superiore a 50.000 euro. Il contributo: • non concorre alla formazione della base imponibile delle imposte sui redditi; • non rileva ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, Tuir; • non concorre alla formazione del valore della produzione netta Irap. A scelta irrevocabile del contribuente, il contributo è riconosciuto nella sua totalità sotto forma di credito d'imposta, da utilizzare esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17, D.Lgs. 241/1997. In tal caso, non si applicano i limiti di cui all'articolo 31, comma 1, D.L. 78/2010, all'articolo 34, L. 388/2000, e all'articolo 1, comma 53, L. 244/2007. L'istanza per il contributo deve essere presentata esclusivamente in via telematica all'Agenzia delle entrate con l'indicazione della sussistenza dei requisiti richiesti. L'istanza può essere presentata, per conto del soggetto interessato, anche da un intermediario di cui all'articolo 3, comma 3, D.P.R. 322/1998. L'istanza deve essere presentata, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla data di avvio della procedura telematica per la presentazione della stessa. Per i soggetti obbligati alla presentazione delle comunicazioni della liquidazione periodica Iva di cui all'articolo 21-bis, D.L. 78/2010, l'istanza può essere presentata esclusivamente dopo la presentazione della comunicazione riferita al primo trimestre 2021. Le modalità di effettuazione, il suo contenuto informativo, i termini di presentazione e ogni altro elemento necessario all'attuazione saranno definiti con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate, che individua, altresì, gli elementi da dichiarare nell'istanza al fine del rispetto delle condizioni e dei limiti previsti dalle Sezioni 3.1 "Aiuti di importo limitato" e 3.12 "Aiuti sotto forma di sostegno a costi fissi non coperti" della Comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020 C(2020) 1863 final "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19", e successive modificazioni. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 9 e 13-17, D.L. 41/2021.
Articolo 1, commi 16-27	Terza tipologia di contributo a fondo perduto Viene riconosciuto un contributo a fondo perduto a tutti i soggetti: • che svolgono attività d'impresa, arte o professione o che producono reddito agrario; • titolari di partita Iva residenti o stabiliti nel territorio dello Stato. Il contributo non spetta: • ai soggetti la cui partita Iva non è attiva al 26 maggio 2021; • agli enti pubblici di cui all'articolo 74, Tuir; • ai soggetti di cui all'articolo 162-bis, Tuir. Il contributo spetta esclusivamente ai soggetti titolari di reddito agrario di cui all'articolo 32, Tuir, e ai soggetti con ricavi di cui all'articolo 85, comma 1, lettere a) e b), o compensi di cui all'articolo 54, comma 1, Tuir, non superiori a 10 milioni di euro nel secondo periodo d'imposta antecedente a quello di entrata in vigore del presente Decreto.

	Il contributo spetta a condizione che vi sia un peggioramento del risultato economico d'esercizio relativo al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2020, rispetto a quello relativo al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2019, in misura pari o superiore a una percentuale definita con Decreto Mef. L'ammontare del contributo è determinato applicando una percentuale, definita con Decreto Mef, alla differenza del risultato economico d'esercizio relativo al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2020 rispetto a quello relativo al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2019, al netto dei contributi a fondo perduto eventualmente riconosciuti dall'Agenzia delle entrate ai sensi dell'articolo 25, D.L. 34/2020, degli articoli 59 e 60, D.L. 104/2020, degli articoli 1, 1-bis e 1-ter, D.L. 137/2020, dell'articolo 2, D.L. 172/2020, dell'articolo 1, D.L. 41/2021, e di cui ai commi 1 e commi 5 del presente Decreto. Il contributo non può mai superare i 150.000 euro. Il contributo non concorre alla formazione della base imponibile delle imposte sui redditi, non rileva ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, Tuir, e non concorre alla formazione del valore della produzione netta Irap. A scelta irrevocabile del contribuente, il contributo è riconosciuto nella sua totalità sotto forma di credito d'imposta, da utilizzare esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17, D.Lgs. 241/1997. In tal caso, non si applicano i limiti di cui all'articolo 31, comma 1, D.L. 78/2010, all'articolo 34, L. 388/2000, e all'articolo 1, comma 53, L. 244/2007. L'istanza per il contributo deve essere presentata esclusivamente in via telematica all'Agenzia delle entrate con l'indicazione della sussistenza dei requisiti richiesti. L'istanza può essere presentata, per conto del soggetto interessato, anche da un intermediario di cui all'articolo 3, comma 3, D.P.R. 322/1998. L'istanza deve essere presentata, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla data di avvio della procedura telematica per la presentazione della stessa. Con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate sono definite le modalità di effettuazione dell'istanza, il contenuto informativo, i termini di presentazione della stessa e ogni altro elemento necessario. Inoltre, con il medesimo provvedimento sono individuati gli specifici campi delle dichiarazioni dei redditi relative ai periodi d'imposta in corso al 31 dicembre 2019 e al 31 dicembre 2020 nei quali sono indicati gli ammontari dei risultati economici d'esercizio. L'istanza può essere trasmessa solo se la dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2020 è presentata entro il 10 settembre 2021. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 9 e 13-17, D.L. 41/2021. L'efficacia è subordinata all'articolo 108, § 3, Tfrue.
Articolo 1, comma 30	Destinazione fondi non utilizzati Previo accertamento disposto con Decreto Mef, le eventuali risorse non utilizzate ai sensi dei commi 4 e 14, nonché le eventuali risorse non utilizzate ai sensi dell'articolo 1, comma 12, D.L. 41/2021, eccedenti l'importo di 3.150 milioni di euro, sono destinate all'erogazione di un contributo a fondo perduto a favore dei soggetti titolari di reddito agrario di cui all'articolo 32, Tuir, nonché ai soggetti con ricavi di cui all'articolo 85, comma 1, lettere a) e b), o compensi di cui all'articolo 54, comma 1, Tuir, compresi tra 10.000.001 e 15 milioni di euro nel secondo periodo d'imposta antecedente a quello di entrata in vigore del presente Decreto, in possesso degli altri requisiti previsti per il riconoscimento dei contributi di cui all'articolo 1, D.L. 41/2021, o di cui ai commi da 5 a 13. Le modalità di determinazione dell'ammontare del contributo sono stabiliti con Decreto Mef.
Articolo 2	Fondo per le attività chiuse per almeno 4 mesi Viene istituito un Fondo per le attività economiche chiuse, con una dotazione per il 2021 di 100 milioni di euro, a supporto delle attività economiche per le quali sia stata disposta, nel periodo intercorrente fra il 1° gennaio 2021 e la data di conversione del presente Decreto, la chiusura per un periodo complessivo di almeno 4 mesi. Con Decreto Mef, da adottare entro 30 giorni dalla data di conversione del presente Decreto, saranno individuati i soggetti beneficiari e l'ammontare dell'aiuto.

	Con il medesimo Decreto verranno individuate le modalità di erogazione della misura, tali da garantire il pagamento entro i successivi 30 giorni. I contributi sono concessi nel rispetto della Comunicazione della Commissione Europea del 19 marzo 2020 C(2020) 1863 final "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19".
Articolo 9, commi 1-2	Rinvio riscossione Per effetto delle modifiche apportate all'articolo 68, comma 1, D.L. 18/2020, vengono ulteriormente sospesi, con riferimento alle entrate tributarie e non tributarie, i versamenti, scadenti nel periodo dall'8 marzo al 31 maggio 2020, derivanti da cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione, nonché dagli avvisi previsti dagli articoli 29 e 30, D.L. 78/2010, fino al 30 giugno 2021. Restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e gli adempimenti svolti dall'agente della riscossione nel periodo dal 1° maggio 2021 al 26 maggio 2021 e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base dei medesimi. Restano acquisiti, relativamente ai versamenti eventualmente eseguiti nello stesso periodo, gli interessi di mora corrisposti ai sensi dell'articolo 30, comma 1, D.P.R. 602/1973, nonché le sanzioni e le somme aggiuntive corrisposte ai sensi dell'articolo 27, comma 1, D.Lgs. 46/1999.
Articolo 10, commi 3-4	Sostegno al settore sportivo Al fine di sostenere gli operatori del settore sportivo interessati dalle misure restrittive introdotte con il D.P.C.M. 24 ottobre 2020, viene istituito, per il 2021, un Fondo con una dotazione di 56 milioni di euro, al fine di riconoscere un contributo a fondo perduto a ristoro delle spese sanitarie per l'effettuazione di test di diagnosi dell'infezione da COVID-19, in favore delle società sportive professionistiche che nell'esercizio 2020 non hanno superato il valore della produzione di 100 milioni di euro e delle società e Asd iscritte al Registro CONI operanti in discipline ammesse ai giochi olimpici e paralimpici. Con un D.P.C.M., da adottare entro 60 giorni decorrenti dalla data di entrata in vigore della Legge di conversione del presente Decreto, saranno definite le modalità e i termini di presentazione delle richieste di erogazione del contributo, i criteri di ammissione, le modalità di erogazione e le procedure di verifica, di controllo e di rendicontazione delle spese in oggetto.
Articolo 32	Credito d'imposta per la sanificazione e l'acquisto di dispositivi di protezione Viene introdotto, per i soggetti esercenti attività d'impresa, arti e professioni, gli enti non commerciali, compresi quelli del Terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti, nonché per le strutture ricettive extra-alberghiere a carattere non imprenditoriale a condizione che siano in possesso del codice identificativo di cui all'articolo 13-<i>quater</i>, comma 4, D.L. 34/2019, un credito d'imposta in misura pari al 30% delle spese sostenute nei mesi di giugno, luglio e agosto 2021 per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti utilizzati e per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e di altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti, comprese le spese per la somministrazione di tamponi per COVID-19. Il credito d'imposta spetta fino a un massimo di 60.000 euro per ciascun beneficiario, nel limite complessivo di 200 milioni di euro per l'anno 2021. Le spese ammissibili sono quelle sostenute per: - la sanificazione degli ambienti nei quali è esercitata l'attività lavorativa e istituzionale e degli strumenti utilizzati nell'ambito di tali attività; - la somministrazione di tamponi a coloro che prestano la propria opera nell'ambito delle attività lavorative e istituzionali esercitate; - l'acquisto di DPI, quali mascherine, guanti, visiere e occhiali protettivi, tute di protezione e calzari, che siano conformi ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea; - l'acquisto di prodotti detergenti e disinfettanti; - l'acquisto di dispositivi di sicurezza diversi da quelli di cui alla lettera c), quali termometri, termoscanner, tappeti e vaschette decontaminanti e igienizzanti, che siano

	conformi ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea, ivi incluse le eventuali spese di installazione; f) l'acquisto di dispositivi atti a garantire la distanza di sicurezza interpersonale, quali barriere e pannelli protettivi, ivi incluse le eventuali spese di installazione. Il credito è utilizzabile nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di sostenimento della spesa o in compensazione, ai sensi dell'articolo 17, D.Lgs. 241/1997. Non si applicano i limiti di cui all'articolo 1, comma 53, L. 244/2007 e all'articolo 34, L. 388/2000. Il credito d'imposta non concorre alla formazione del reddito ai fini delle imposte sui redditi e del valore della produzione Irap e non rileva ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, Tuir. Con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate saranno stabiliti i criteri e le modalità di applicazione e di fruizione del credito d'imposta.
Articolo 36	Proroga del Reddito di emergenza Viene previsto il riconoscimento, per l'anno 2021, di ulteriori 4 quote di Reddito di emergenza relative alle mensilità di giugno, luglio e agosto e settembre; tali quote si aggiungono alle 3 mensilità (marzo, aprile, maggio) previste dal D.L. 41/2021. I requisiti che i nuclei familiari devono possedere per accedere alle nuove 4 mensilità del Rem sono gli stessi specificati dall'articolo 12, Decreto Sostegni, con l'unica differenza che il reddito familiare preso a riferimento è quello relativo al mese di aprile 2021 e non più al mese di febbraio. La domanda per le ulteriori 4 quote di Rem deve essere presentata all'Inps entro il 31 luglio 2021, secondo il modello e le modalità predisposti dall'Istituto stesso.
Articolo 37	Reddito di ultima istanza in favore dei professionisti con disabilità Viene ampliata la platea dei liberi professionisti aventi diritto al reddito di ultima istanza introdotto dal D.L. 18/2020. Tale sussidio ora è riconosciuto anche agli iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria percettori della pensione d'invalidità. I professionisti interessati dall'estensione dell'ambito di applicazione del <i>bonus</i> possono presentare domanda, nelle modalità stabilite dal Decreto attuativo 28 marzo 2020, entro il 31 luglio 2021.
Articolo 38	Disposizioni in materia di NASpI Per le prestazioni NASpI in pagamento dal 1° giugno 2021 viene disposta la sospensione fino al 31 dicembre 2021 del meccanismo di decurtamento dell'indennità di disoccupazione, introdotto dal D.L. 22/2015, che prevede la progressiva riduzione del 3% dell'importo NASpI a decorrere dal quarto mese di fruizione del sussidio. Per le prestazioni in pagamento al 26 maggio 2021 viene confermato l'importo NASpI in essere a tale data, che, pertanto, non subirà riduzioni nel corso del 2021. Viene stabilito, inoltre, che a decorrere dal 1° gennaio 2022 il meccanismo di <i>décalage ex</i> D.L. 22/2015 viene ripristinato e l'importo delle prestazioni in pagamento con decorrenza antecedente il 1° ottobre 2021 è calcolato applicando le riduzioni corrispondenti ai mesi di sospensione trascorsi.
Articolo 39	Contratto di espansione Viene estesa la possibilità di utilizzare il contratto di espansione anche alle imprese che hanno in forza almeno 100 dipendenti; in precedenza, a tale misura, finalizzata ad agevolare il ricambio generazionale tra la forza lavoro, potevano accedere aziende con almeno 500 dipendenti, ovvero con almeno 250 unità nelle ipotesi di aggregazione stabile di imprese.
Articolo 40, commi 1-3	Nuove disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale e di esonero dal contributo addizionale Il comma 1 prevede la possibilità, per i datori di lavoro privati ex articolo 8, comma 1, D.L. 41/2021 (ovvero i beneficiari della Cigo COVID della durata massima di 13 settimane riconosciuta nel periodo 1° aprile 2021-30 giugno 2021), che nel primo semestre dell'anno 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre dell'anno 2019, di presentare, in alternativa ai trattamenti salariali ex D.Lgs. 148/2015 e previa

	stipula di accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori in forza al 26 maggio 2021, finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga per una durata massima di 26 settimane nel periodo tra il 26 maggio 2021 e il 31 dicembre 2021. In relazione all'utilizzo di tale trattamento salariale in deroga, non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale. Ai fini dell'utilizzo dell'ammortizzatore sociale sono richieste le seguenti condizioni: • la riduzione media oraria non può essere superiore all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo; • per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90% nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo collettivo è stipulato; • gli accordi collettivi aziendali, da stipularsi ai sensi dell'articolo 51, D.L.gs. 81/2015, devono specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto; il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale. In merito all'integrazione salariale spettante ai lavoratori viene precisato che: • il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di 6 mesi antecedente la stipula dell'accordo collettivo; • il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale; • ai lavoratori impiegati a orario ridotto in base all'accordo è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale, in misura pari al 70% della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza l'applicazione dei massimali di integrazione salariale, e la relativa contribuzione figurativa. Il comma 2 individua i limiti di spesa per il trattamento di integrazione salariale in deroga, demandando all'Inps il compito di provvedere al relativo monitoraggio. Il comma 3 prevede, in riferimento ai datori di lavoro privati ex articolo 8, comma 1, D.L. 41/2021 (i medesimi destinatari indicati nel comma 1), che, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sospendano o riducano l'attività lavorativa e presentino domanda di integrazione salariale ex articoli 11 (Cigo) e 21 (Cigs), D.Lgs. 148/2015, l'esonero dal versamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021.
Articolo 40 commi 4-6	Divieto di licenziamento Il comma 4 dispone che, per i datori di lavoro che presentano domanda di Cigo e Cigs ai sensi del comma 3, è precluso nel periodo di durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021: • l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo; restano sospese fino al 31 dicembre 2021 le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di Legge, Ccnl o clausola del contratto di appalto; • la facoltà di recedere, indipendentemente dal numero dei dipendenti, dal contratto per gmo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966; restano sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7, L. 604/1966 (procedura preventiva presso l'ITL in caso di licenziamento per gmo da parte di datori con più di 15 dipendenti). Il comma 5 dispone che le preclusioni e le sospensioni richiamate al comma 4 non si applicano nei seguenti casi: • licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività d'impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso

	della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ.; • nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo; a tali lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento NASpI; • licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione; nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso. Il comma 6 specifica le modalità con le quali verranno compensate finanziariamente le minori entrate causate dall'esonero dal pagamento dell'addizionale previsto dal comma 3.
Articolo 41	Contratto di rioccupazione Viene istituito, in via eccezionale, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021, il contratto di rioccupazione, contratto di lavoro subordinato finalizzato a incentivare, nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza COVID-19, l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 150/2015. Stipulato in forma scritta ai fini della prova, il contratto di rioccupazione ha validità condizionata alla definizione, in accordo con il lavoratore, di un progetto individuale di inserimento della durata di 6 mesi, volto a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo; durante tale periodo opera il regime sanzionatorio attualmente applicabile al licenziamento illegittimo. Il datore di lavoro e il lavoratore, ai sensi dell'articolo 2118, cod. civ., possono recedere dal contratto una volta terminato il periodo di inserimento, nel rispetto del preavviso, che decorre dal termine del periodo di inserimento, durante il quale continua ad applicarsi la disciplina del contratto di rioccupazione. Il mancato recesso determina la prosecuzione del rapporto come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il datore di lavoro che assume lavoratori con il contratto di rioccupazione ha diritto, per un periodo massimo di 6 mesi, 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 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Lo sgravio spetta ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, e a esso si applicano i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31, D.Lgs. 150/2015. I datori di lavoro, per fruire dello sgravio contributivo, non devono aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (articolo 3, L. 604/1966) o a licenziamenti collettivi (L. 223/1991) nella medesima unità produttiva. Sono condizioni che causano la revoca dell'esonero e il recupero di quanto già fruito dal datore di lavoro: • il licenziamento intimato durante il periodo di inserimento; • il licenziamento intimato al termine del periodo di inserimento; • il licenziamento collettivo o il licenziamento individuale per gmo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con gli esoneri contributivi, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione. Le dimissioni del lavoratore non comportano la revoca dello sgravio e, pertanto, il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto di lavoro. Ai fini del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore con contratto di rioccupazione.

	Lo sgravio contributivo per l'assunzione con contratto di rioccupazione: • è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti dalla legislazione vigente relativamente al periodo di durata del rapporto successiva ai 6 mesi o se oggetto di recupero da parte dell'ente previdenziale; • è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, Tfu.
Articolo 42	Proroga indennità lavoratori stagionali, turismo e spettacolo I commi 1 e 2 dispongono la proroga dell'indennità pari a 1.600 euro, introdotta dal D.L. 41/2021 a favore dei lavoratori dipendenti stagionali del settore del turismo e degli stabilimenti termali che: • abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021; • abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo; • non siano titolari di pensione, non abbiano in corso un rapporto di lavoro dipendente e non siano percettori di NASpI alla data del 26 maggio 2021. Il comma 3 estende il riconoscimento della medesima indennità ai seguenti lavoratori dipendenti e autonomi che, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro: a) lavoratori dipendenti stagionali e lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel medesimo periodo; b) lavoratori intermittenti che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno 30 giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021; c) lavoratori autonomi, privi di partita Iva, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali ex articolo 2222, cod. civ., e che non abbiano un contratto in essere al 27 maggio 2021; gli stessi, per tali contratti, devono essere già iscritti alla data del 26 maggio 2021 alla Gestione separata, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile; d) incaricati alle vendite a domicilio con reddito nell'anno 2019 derivante dalle medesime attività superiore a 5.000 euro e titolari di partita Iva attiva, iscritti alla Gestione separata alla data del 26 maggio 2021 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. Il comma 4 specifica che, per aver diritto all'indennità, i soggetti indicati al comma 3 non devono rientrare in alcuna delle seguenti condizioni: • essere titolari di contratto di lavoro subordinato, con esclusione del contratto di lavoro intermittente senza diritto all'indennità di disponibilità ex articolo 13, comma 4, D.Lgs 81/2015; • essere titolari di pensione. Il comma 5 prevede il riconoscimento di un'indennità onnicomprensiva pari a 1.600 euro ai lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali in possesso cumulativamente dei requisiti di seguito elencati: a) titolarità nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 26 maggio 2021 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate; b) titolarità nell'anno 2018 di uno o più contratti di lavoro a tempo determinato o stagionale nel medesimo settore, di durata complessiva pari ad almeno 30 giornate; c) assenza di titolarità di pensione e di rapporto di lavoro dipendente alla data del 26 maggio 2021.

	Il comma 6 estende il riconoscimento dell'indennità di 1.600 euro ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 30 contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 al 26 maggio 2021, con un reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 75.000 euro, e non titolari di pensione né di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; la medesima indennità è erogata anche ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo con almeno 7 contributi giornalieri versati dal 1° gennaio 2019 al 26 maggio 2021, con un reddito riferito all'anno 2019 non superiore a 35.000 euro. Il comma 7 precisa che le indennità indicate nel presente articolo non sono tra loro cumulabili, mentre sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità. La domanda per ricevere le indennità in esame deve essere presentata all'Inps entro il 31 luglio 2021 tramite modello e modalità stabilite dall'Istituto stesso. Il comma 8 stabilisce che le indennità non concorrono a formare reddito ai sensi del Tuir. I commi 9 e 10 individuano i limiti di spesa nella corresponsione di tali indennità.
Articolo 43	Decontribuzione settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio Viene introdotto un nuovo esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio. Tale beneficio consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail; l'esonero è riparametrato e applicato su base mensile. Per poter beneficiare dello sgravio contributivo, i datori di lavoro non devono ricorrere a licenziamenti per tutto l'arco del 2021, in base ai divieti ex articolo 8, commi 9-11, D.L. 41/2021. Nel caso in cui il divieto di licenziamento non venga rispettato, l'esonero contributivo viene revocato in modo retroattivo e viene prevista l'impossibilità di presentare domanda di integrazione. Lo sgravio contributivo a favore dei datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio: • è cumulabile con altri esoneri o riduzione di aliquote, nei limiti dei contributi dovuti dai datori di lavoro; • è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, ai sensi dell'articolo 108, § 3, Tfu.
Articolo 44	Indennità per i collaboratori sportivi È istituita una nuova indennità, erogata dalla società Sport e salute Spa, in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il CONI, il CIP, le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva riconosciuti, i quali, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività. Viene precisato che, ai fini dell'erogazione dell'indennità, si considerano cessati a causa dell'emergenza epidemiologica anche tutti i rapporti di collaborazione scaduti entro la data del 31 marzo 2021 e non rinnovati. L'ammontare dell'indennità, la quale non concorre alla formazione del reddito ai sensi del Tuir e non è compatibile con il reddito di cittadinanza, è determinata come segue: a) 1.600 euro per i soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura superiore ai 10.000 euro annui; b) 1.070 euro per i soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura compresa tra 4.000 e 10.000 euro annui; c) 540 euro in caso di soggetti che, nell'anno d'imposta 2019, hanno percepito compensi relativi ad attività sportiva in misura inferiore a 4.000 euro annui. Ai fini dell'erogazione dell'indennità i lavoratori interessati dovranno autocertificare, per ciascuna mensilità, la sussistenza delle condizioni previste dal presente articolo per aver diritto all'indennità.

	Viene, inoltre, stabilito il divieto di cumulo tra il <i>bonus</i> collaboratori sportivi erogato dalla società Sport e salute Spa e le indennità per l'emergenza COVID-19 erogate dall'Inps.
Articolo 45	Proroga Cigs per cessazione e incremento del Fondo sociale per occupazione e formazione In via eccezionale viene disposto che, al fine di sostenere i lavoratori nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, può essere autorizzata fino al 31 dicembre 2021 una proroga di 6 mesi della Cigs per cessazione, previo ulteriore accordo da stipulare in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la partecipazione del Mise e della Regione interessata, per le aziende che abbiano particolare rilevanza strategica sul territorio qualora abbiano avviato il processo di cessazione aziendale, le cui azioni necessarie al suo completamento e per la salvaguardia occupazionale abbiano incontrato fasi di particolare complessità anche rappresentate dal Mise.
Articolo 47	Differimento dei termini dei versamenti contributivi dei soggetti iscritti alle Gestioni autonome speciale degli artigiani e degli esercenti attività commerciali Viene stabilito che il versamento delle somme richieste con l'emissione 2021 dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione artigiani o commercianti, con scadenza 17 maggio 2021, può essere effettuata entro il 20 agosto 2021, senza alcuna maggiorazione.
Articolo 48	Disposizione in favore dei lavoratori frontalieri Viene esteso anche per l'anno 2021 il bonus a favore dei lavoratori frontalieri, previsto dall'articolo 103-bis, D.L. 34/2020, che abbiano subito perdite o contrazioni significative delle proprie entrate a causa dell'emergenza COVID-19.
Articolo 64, comma 1	Fondo Gasparrini L'estensione dei benefici dal c.d. Fondo Gasparrini, prevista dall'articolo 54, comma 1, D.L. 18/2020, viene prorogata al 31 dicembre 2021.
Articolo 69	Indennità per i lavoratori del settore agricolo e della pesca In riferimento ai lavoratori dell'agricoltura, i commi 1 e 2 riconoscono un'indennità una tantum pari a 800 euro, a condizione che gli interessati presentino i seguenti requisiti: • essere operatori agricoli con contratto a tempo determinato; • aver effettuato, nel corso del 2020, almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo; • non essere titolari, al momento della presentazione della domanda, di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con esclusione del contratto di lavoro intermittente senza diritto all'indennità di disponibilità; • non essere titolari di pensione al momento della presentazione della domanda. Il comma 3 precisa che l'indennità risulta essere: • esente dall'Irpef; • incompatibile con il Reddito di cittadinanza; • incompatibile con il Reddito di emergenza; • non cumulabile con i bonus una tantum per lavoratori stagionali, del turismo e dello spettacolo; • cumulabile con l'assegno ordinario di invalidità. La domanda deve essere presentata all'Inps entro la scadenza del 30 giugno 2021, secondo il modello e le modalità predisposti dall'Istituto stesso. Il comma 6, per il mese di maggio 2021, prevede un'indennità pari a 950 euro, che non concorre alla formazione del reddito ai fini Irpef, per i pescatori autonomi, compresi i soci di cooperative, che esercitano professionalmente la pesca in acque marittime, interne e lagunari, qualora ricorrano i seguenti requisiti: • non essere titolari di pensione; • non essere iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ad esclusione della Gestione separata. Le modalità per richiedere l'indennità all'Inps sono quelle previste dall'articolo 28, D.L. 18/2020.

	I commi 4, 5 e 7 individuano i limiti di spesa relativamente alle indennità in esame, demandando all'Inps il compito di provvedere al relativo monitoraggio.														
Articolo 70	Esonero contributivo a favore delle filiere agricole appartenenti ai settori agriturismo e vitivinicolo Al fine di garantire la tutela produttiva e occupazionale delle filiere agricole appartenenti ai settori agriturismo e vitivinicolo colpite dal perdurare degli effetti negativi dell'epidemia da COVID-19, alle aziende appartenenti a tali filiere, ivi incluse le aziende produttrici di vino e birra, come individuate dai codici ATECO indicati nella tabella che segue, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per la quota a carico dei datori di lavoro per la mensilità relativa a febbraio 2021. L'ambito di applicazione di tale esonero è esteso anche agli imprenditori agricoli professionali, ai coltivatori diretti, ai mezzadri e ai coloni, con riferimento alla contribuzione dovuta per il mese di febbraio 2021. <table><tr><th>Codici ATECO</th><th>Attività</th></tr><tr><td>01.21.00</td><td>Coltivazione di uva</td></tr><tr><td>11.02.10</td><td>Produzione di vini da tavola e v.q.p.r.d.</td></tr><tr><td>11.02.20</td><td>Produzione di vino spumante e altri vini speciali</td></tr><tr><td>11.05</td><td>Produzione di birra</td></tr><tr><td>55.20.52</td><td>Attività di alloggio connesse alle aziende agricole</td></tr><tr><td>56.10.12</td><td>Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole</td></tr></table> L'esonero è riconosciuto: • nei limiti della contribuzione dovuta al netto di altre agevolazioni o riduzioni delle aliquote di finanziamento della previdenza obbligatoria, previste dalla normativa vigente e spettanti nel periodo di riferimento dell'esonero; • nel rispetto della disciplina dell'Unione Europea in materia di aiuti di Stato, in particolare ai sensi delle sezioni 3.1 e 3.12 della Comunicazione della Commissione Europea recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.	Codici ATECO	Attività	01.21.00	Coltivazione di uva	11.02.10	Produzione di vini da tavola e v.q.p.r.d.	11.02.20	Produzione di vino spumante e altri vini speciali	11.05	Produzione di birra	55.20.52	Attività di alloggio connesse alle aziende agricole	56.10.12	Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole
Codici ATECO	Attività														
01.21.00	Coltivazione di uva														
11.02.10	Produzione di vini da tavola e v.q.p.r.d.														
11.02.20	Produzione di vino spumante e altri vini speciali														
11.05	Produzione di birra														
55.20.52	Attività di alloggio connesse alle aziende agricole														
56.10.12	Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole														

D.L. 30/2021 convertito in Legge

È stata pubblicata sulla G.U. n. 112/2021, la L. 61/2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 30/2021, recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena. In particolare, la norma contiene disposizioni in tema di lavoro agile, congedi per genitori con figli in DAD o in quarantena e bonus baby-sitting. Nella medesima G.U. è riportato anche il testo del D.L. 30/2021 coordinato con la L. 61/2021. Tutte le misure previste si applicano fino al 30 giugno 2021.

Smart working o congedo COVID-19

L'articolo 2, D.L. 30/2021, prevede il diritto per il lavoratore dipendente genitore di figlio minore di 16 anni, alternativamente all'altro genitore, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte:

- alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;
- alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Tale beneficio è riconosciuto a entrambi i genitori di figli di ogni età con disabilità, con disturbi specifici dell'apprendimento o con bisogni educativi speciali, in tutti i casi previsti sopra ovvero nel caso in cui figli frequentino centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

È riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

Qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni 14, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio. Tale beneficio è riconosciuto ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata a prescindere dall'età del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

Per i periodi di astensione è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione.

Gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti dai genitori a decorrere dal 1° gennaio 2021 fino alla data di entrata in vigore del D.L. 30/2021, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo di cui sopra, con diritto all'indennità descritta, e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Bonus baby-sitting

I lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps, i lavoratori autonomi, il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico e della polizia locale, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle categorie degli esercenti le professioni sanitarie, degli esercenti la professione di assistente sociale degli operatori socio-sanitari, per i figli conviventi minori di anni 14 per cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o per infezione da SARS-CoV-2 o per quarantena del figlio, possono chiedere la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali erogati mediante il Libretto di famiglia. Il bonus è erogato, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione dei figli ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

Il bonus è anche riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'Inps, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive Casse previdenziali del numero dei beneficiari.

Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione o del bonus, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure descritte.

Esonero contributivo ex Decreto Ristori per chi non abbia richiesto Cig COVID

L'articolo 12, D.L. 137/2020, ha previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende, escluse quelle del settore agricolo, che non richiedessero ulteriori trattamenti di integrazione salariale da COVID-19.

Introduzione

Con la circolare n. 24/2021 l'Inps ha fornito le prime indicazioni per la gestione del suddetto esonero contributivo, concesso nell'ambito del c.d. Temporary Framework, nei limiti e alle condizioni previste, autorizzato dalla Commissione Europea con Decisione C (2021) 1376 final del 23 febbraio 2021, che esclude dalla possibilità di avvalersi dell'esonero le imprese operanti nel settore finanziario (quelle che svolgono le attività indicate nella classificazione NACE al settore "K" - Financial and insurance activities, codici ATECO rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66).

Con il messaggio n. 1836/2021, l'Istituto di previdenza ha fornito le indicazioni operative per la richiesta di autorizzazione e per la corretta esposizione dei dati relativi all'esonero nel flusso UniE-mens.

Istruzioni operative

Per fruire dell'esonero occorre inoltrare all'Inps, prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero, un'istanza per l'attribuzione del codice di autorizzazione "2Q", tramite la funzionalità "Contatti" del "Cassetto previdenziale" alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi", selezionando "Sgravi art.3 DL 104/20 e art.12 DL 137/2020", dichiarando di aver usufruito nel mese di giugno 2020 delle integrazioni salariali causale COVID-19 e di non aver fatto richiesta dei medesimi trattamenti per i mesi di novembre e dicembre 2020 e gennaio 2021 riguardanti la medesima matricola o, nel caso di più unità produttive, la medesima unità, nonché l'importo dell'esonero di cui ci si voglia avvalere, parametrato alle ore di integrazione salariale fruite nel mese di giugno 2020.

Nella medesima finestra temporale, per la stessa unità produttiva, l'azienda deve scegliere se fruire dell'ammortizzatore sociale emergenziale oppure dell'esonero contributivo, a prescindere dalla fonte normativa di riferimento della misura. Pertanto l'Inps, dopo aver verificato che il datore di lavoro non abbia fruito dei trattamenti di integrazione salariale causale COVID-19 per i mesi di novembre, dicembre 2020 e gennaio 2021 riguardanti la medesima matricola o, nel caso di più unità produttive, la medesima unità, per la quale richiede il c.a. "2Q", può attribuire il predetto codice di autorizzazione alla posizione contributiva con validità dal mese di aprile 2021 fino al mese di agosto 2021, dandone comunicazione al datore di lavoro attraverso il medesimo Cassetto previdenziale.

Le istruzioni per il calcolo dell'esonero sono contenute nella circolare n. 24/2021 citata, ricordandosi che l'effettivo ammontare dell'esonero fruibile, calcolato sulla base delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, non può superare la contribuzione datoriale relativa al mese o ai mesi di astratta spettanza dell'esonero (ossia ricadenti nel periodo compreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021 e per massimo 4 settimane), né la contribuzione dovuta nelle singole mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura (denunce di competenza delle mensilità comprese tra aprile 2021-agosto 2021).

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 in trattazione non è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile ex articolo 1, commi 100 ss., L. 205/2017, limitatamente al medesimo lavoratore: se alle dipendenze vi sono lavoratori giovani per i quali si intende fruire dell'incentivo strutturale L.

205/2017, nonché altri lavoratori non agevolati, nei limiti della contribuzione teoricamente dovuta, per questi ultimi si può fruire dell'esonero del decreto ristori.

L'esonero può essere fruito anche per l'intero importo sulla denuncia relativa ad una singola mensilità, purché vi sia capienza.

Flusso UniEmens

Per esporre nel flusso UniEmens di competenza dei mesi di aprile, maggio, giugno, luglio e agosto 2021 le quote di sgravio spettanti, occorre valorizzare all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, nell'elemento <CausaleACredito>, il nuovo codice causale "L904", mentre nell'elemento <ImportoACredito> si indicherà il relativo importo.

Chi abbia sospeso o cessato l'attività dovrà, invece, avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig), chiedendo l'attribuzione del codice "2Q" in relazione ai mesi oggetto di regolarizzazione.

Specifiche istruzioni sono poi previste nel messaggio per datori di lavoro privati con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica per la compilazione della sezione Lista PosPa del flusso UniEmens.

Rinnovi contrattuali aprile 2021

Metalmeccanica industria – Apprendistato professionalizzante – Accordo 20 aprile 2021

In data 20 aprile 2021 Federmeccanica, Assistal, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, Fismic e Ugl meccanici, a completamento dell'accordo 5 febbraio 2021, hanno sottoscritto un importante accordo in materia di apprendistato professionalizzante.

Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'articolo 44, D.Lgs. 81/2015, e al conseguimento di una qualificazione professionale a fini contrattuali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

Tra le qualifiche conseguibili sono escluse quelle previste nel livello D1 e nel livello A1.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata a quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti.

Per i contratti di apprendistato stipulati a partire dal 1° giugno 2021 è previsto l'inquadramento nel livello corrispondente alla qualifica professionalizzante da conseguire e relativa percentualizzazione della retribuzione in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine dell'apprendistato, come disciplinato nell'articolo 8.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Norma transitoria

Gli apprendisti assunti prima del 1° giugno 2021 fermo restando l'applicazione delle clausole riguardanti l'inquadramento e la relativa retribuzione previste nel contratto di apprendistato già stipulato in applicazione del Ccnl 26 novembre 2016, a decorrere dal 1° giugno 2021 laddove ancora non si sia concluso il periodo di inquadramento in 1ª categoria saranno automaticamente inquadrati nel livello D1.

Durata del contratto

La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante è di 6 mesi, quella massima è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di diploma di livello 4 EQF, di diploma di tecnico superiore ITS (livello 5 EQF) ovvero di laurea (livello 6 e 7 EQF) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

Per le figure professionali ricomprese nella declaratoria del livello D2 addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive, la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Articolo 3 - Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi, fermo restando quanto previsto per il possesso del titolo di studio di cui all'articolo precedente.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto secondo quanto previsto dalla

Contrattazione collettiva

normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

Formazione

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento). Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dalla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato il 28 marzo 2006 (allegati al presente contratto) o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

Le parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Piano formativo individuale e ore di formazione

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato alla presente disciplina, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualificazione a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. 81/2015.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

La formazione effettuata e la qualificazione professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel Libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello allegato alla presente disciplina.

Tutor/Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessari la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor/referente aziendale gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'articolo 47, comma 1, D.Lgs. 81/2015, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inqua-

Contrattazione collettiva

drammento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Inquadramento e retribuzione

I lavoratori assunti a partire dal 1° giugno 2021 con il contratto di apprendistato saranno inquadrati nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire.

La retribuzione sarà quella minima contrattuale del livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire raggiunta, in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine dell'apprendistato, alle percentuali e relativi periodi di applicazione come riportato nella tabella in calce, fatte salve diverse intese fra le parti contraenti.

Durata complessiva mesi	Primo periodo		Secondo periodo		Terzo periodo	
	Mesi	Percentuale	Mesi	Percentuale	Mesi	Percentuale
36	12	85%	12	90%	12	95%
30	10	85%	10	90%	10	95%
24	8	85%	8	90%	8	95%

Qualora le durate complessive del contratto di apprendistato siano inferiori a quelle riportate nella tabella, la durata dei singoli sarà adeguata in misura proporzionale ferma restando la relativa percentuale di retribuzione applicabile nei tre periodi.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguglia 173 ore della retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Malattia e infortunio

Per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, si applica quanto previsto dagli artt. 1 e 2, Sezione quarta, Titolo VI.

Prolungamento del periodo di apprendistato

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. In caso di assenze superiori a trenta giorni per cause diverse da quelle indicate, le parti del contratto individuale di lavoro definiranno la possibilità di prolungamento.

Previdenza complementare - Assistenza sanitaria - Welfare

Ai lavoratori di cui al presente contratto si applica quanto previsto agli articoli 15, 16 e 17, Sezione quarta, Titolo IV.

Recesso o attribuzione della qualificazione

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118, cod. civ., di 15 giorni decorrente al termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualificazione professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio; oltre che ai fini degli istituti prevista dalla legge, ai fini di tutti gli Istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità, a decorrere dal 1° ottobre 2017, il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualificazione a fini contrattuali da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'articolo 1, lettera B), punto IV, Sezione quarta, Titolo II, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Principali scadenze del mese di luglio

lunedì 12 luglio

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali ai fondi M. Besusso, A. Pastore (Previr) e M. Negri a favore dei dirigenti di aziende commerciali relativi al II trimestre dell'anno in corso.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

Versamento all'Inps dei contributi previdenziali per i collaboratori domestici relativi al II trimestre dell'anno in corso.

venerdì 16 luglio

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 sostituiti 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.

sabato 31 luglio (slitta a lunedì 2 agosto)

UniEmens – Invio telematico

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

Datori di lavoro – Contributi Inps su ferie maturate e non godute

Con le retribuzioni relative a luglio, i datori di lavoro dovranno procedere ad assoggettare a contribuzione gli importi relativi alle ferie non godute dai lavoratori e maturate nell'anno 2019, salvo che il contratto collettivo non preveda una diversa scadenza rispetto a quella indicata dall'articolo 10, D.Lgs. 66/2003.



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

Redazione:



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