Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

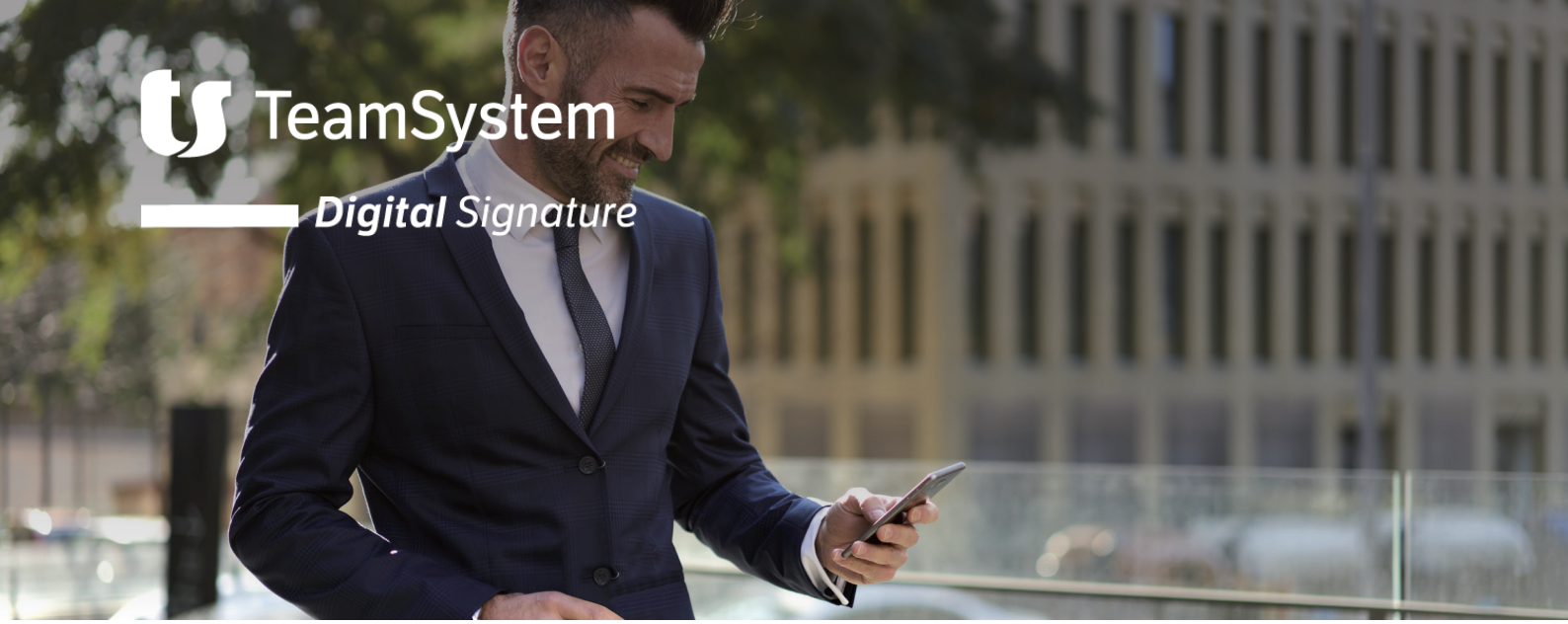
TeamSystem

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

n. 283

In collaborazione con

Euroconference



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 TEAMSYSTEM 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: apponi 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
TeamSystem 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/

Sommario

Osservatorio del lavoro 2

Normativa e prassi in evidenza

Ammortizzatori sociali: le novità dai decreti emergenziali 12

Schede operative

Prime indicazioni Inps sul contratto di rioccupazione 15

Il nuovo Durc di congruità nel settore edile 20

Sgravio contributivo integrale per assunzioni con apprendistato di I livello 22

Contrattazione collettiva

Rinnovi contrattuali maggio 2021 25

Scadenzario

Principali scadenze del mese di ottobre 27

Rapporto di lavoro

Crisi d'impresa e risanamento aziendale: decreto in G.U.

È stato pubblicato nella G.U. n. 202 del 24 agosto 2021 il D.L. 118 del 24 agosto 2021, recante misure urgenti in materia di crisi d'impresa e di risanamento aziendale, nonché ulteriori misure urgenti in materia di giustizia, che prevede 4 ambiti di intervento:

- il rinvio al 16 maggio 2022 dell'entrata in vigore del Codice della crisi d'impresa, per adeguarne gli istituti alla Direttiva 2019/1023;
- viene introdotto l'istituto della "composizione negoziata della crisi", che rappresenta un nuovo strumento di ausilio alle imprese in difficoltà finalizzato al loro risanamento: all'imprenditore si affianca un esperto, terzo e indipendente e munito di specifiche competenze, al quale è affidato il compito di agevolare le trattative con i creditori necessarie per il risanamento dell'impresa;
- è modificata la Legge fallimentare, con l'anticipazione di alcuni strumenti di composizione negoziale già previsti dal Codice della crisi;
- è rinviato al 31 dicembre 2023 il Titolo II sulle misure di allerta, per sperimentare l'efficacia della composizione negoziata e rivedere i meccanismi di allerta contenuti nel codice della crisi d'impresa.

D.L. 24/8/2021, n. 118, G.U. 24/8/20021, n. 202

Cooperative e consorzi di pesca: accesso ai servizi telematici

L'Inps, con messaggio n. 2892 del 16 agosto 2021, ha fornito indicazioni per le cooperative e i consorzi di imprese di pesca che intendono operare come intermediari abilitati ai sensi dell'articolo 1, comma 1, L. 12/1979.

Inps, messaggio, 16/8/2021, n. 2892

COVID-19: green pass obbligatorio per accedere alla mensa aziendale

Il Consiglio dei Ministri, in data 15 agosto 2021, ha pubblicato una Faq in materia di COVID-19, con la quale chiarisce che per accedere alla mensa aziendale e nei locali adibiti alla somministrazione di servizi di ristorazione ai propri dipendenti è necessario essere in possesso di green pass.

Consiglio dei Ministri, Faq, 15/8/2021

Costo orario del lavoro del personale da imprese aggiudicatarie di servizi di call center

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con D.D. 53 del 12 agosto 2021, ha determinato il costo medio del lavoro del personale dipendente da imprese aggiudicatarie di servizi di call center, con decorrenza dai mesi di aprile 2021, dicembre 2021, aprile 2022, ottobre 2022, dicembre 2022.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D. 12/8/2021, n. 53

COVID-19: ridotto il periodo di quarantena per le persone vaccinate

Il Ministero della salute, con circolare n. 36254 dell'11 agosto 2021, ha ridotto a 7 giorni (anziché 10) la durata del periodo di quarantena per le persone vaccinate che hanno un contatto con una persona positiva al COVID-19. Al termine del periodo di quarantena il soggetto dovrà fare un tampone molecolare.

Ministero della salute, circolare, 11/8/2021, n. 36254

Verifica attrezzature di lavoro: pubblicato il ventiseiesimo elenco

Il Ministero del lavoro, con D.D. 52 dell'11 agosto 2021, ha pubblicato il ventiseiesimo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D. 11/8/2021, n. 52

Tfr: indice di rivalutazione di luglio 2021

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2020, per il mese di luglio 2021 è pari a 2,26796. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di luglio è pari a 104,2.

Istat, comunicato stampa, 11/8/2021

Green pass: le indicazioni della Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 6 agosto 2021, ha risposto alle domande più frequenti in tema di green pass, chiarendo gli obblighi per clienti e dipendenti, e ha fornito 2 fac simile per la nomina del lavoratore al controllo del green pass dei clienti che accedono ai locali e per l'informativa che il datore di lavoro deve allegare all'atto di delega.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 6/8/2021

Rappresentanza delle OO.SS. per la contrattazione collettiva nazionale: raccolta del dato elettorale

L'Inps, con messaggio n. 2843 del 6 agosto 2021, ha illustrato le modalità di raccolta del dato elettorale, utili al conseguimento dell'obiettivo stabilito dalle parti aderenti alla convenzione Inps, INL, Confindustria, Cgil, Cisl, Uil, volto a sostenere la regolamentazione delle relazioni sindacali sulla base di rilevazioni oggettive della rappresentatività delle organizzazioni sindacali che intendono sottoscrivere Ccnl. Per il periodo settembre 2021-dicembre 2021 è prevista una fase sperimentale.

Inps, messaggio, 6/8/2021, n. 2843

Costo medio orario del lavoro per trasporto di persone e merci su ferrovia e servizi connessi

Il Ministero del lavoro, con D.D. 51 del 2 agosto 2021, ha indicato il costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti attività per il trasporto di persone e merci su ferrovia e i servizi connessi (quali la manutenzione e la riparazione dei rotabili, la manovra, la vendita, etc.), i servizi complementari e accessori nell'ambito delle attività di trasporto ferroviario, nonché le attività di gestione della rete infrastrutturale ferroviaria, assicurandone il mantenimento in efficienza, la sicurezza e lo sviluppo.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D. 2/8/2021, n. 51

Contratto a termine post D.L. Sostegni-bis sotto la lente della Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 2 agosto 2021, ha analizzato le modifiche introdotte nella disciplina del contratto a tempo determinato dalla L. 106/2021, di conversione del D.L. Sostegni-bis. L'analisi pone l'accento sulle criticità che potrebbero delinearsi in futuro.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 2/8/2021

Decreto Semplificazioni-bis convertito in legge

È stato pubblicato nella G.U. n. 181 del 30 luglio 2021, S.O. n. 26, la L. 108 del 29 luglio 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 77/2021, recante governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure.

L. 29/7/2021, n. 108, G.U. 30/7/2021, n. 181

Sorveglianza sanitaria eccezionale: proroga dei termini al 31 dicembre

L'Inail, con avviso del 28 luglio 2021, ha comunicato la proroga al 31 dicembre 2021 dei termini

sulla sorveglianza sanitaria eccezionale, ad opera dell'articolo 6, D.L. 105/2021.
Pertanto, tutti i datori di lavoro pubblici e privati che non sono tenuti alla nomina del medico competente possono, sino alla data del 31 dicembre 2021, o nominarne uno o fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai servizi territoriali dell'Inail attraverso l'apposito servizio on line. Le medesime richieste continuano ad essere trattate sulla base delle indicazioni operative illustrate nella circolare n. 44/2020.

Inail, avviso, 28/7/2021

COVID-19: in Gazzetta il D.L. su green pass e proroga dello stato di emergenza

È stato pubblicato in G.U. n. 175 del 23 luglio 2021 il D.L. 105 del 23 luglio 2021, in vigore dalla medesima data, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche, che apporta modifiche ai D.L. 19/2020, 33/2020 e 52/2021.
Lo stato di emergenza è ulteriormente prorogato fino al 31 dicembre 2021, conseguentemente è prevista la proroga al 31 dicembre prossimo dei termini correlati con lo stato di emergenza elencati nell'allegato A al decreto, tra i quali si segnalano:

- disposizioni sul trattamento dei dati personali nel contesto emergenziale (articolo 17-bis, commi 1 e 6, D.L. 18/2020);
- misure urgenti per lo svolgimento degli esami di Stato di abilitazione all'esercizio delle professioni e dei tirocini professionalizzanti e curriculari (articolo 6, comma 4, D.L. 22/2020);
- sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da co-morbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità (articolo 83, D.L. 34/2020).

L'articolo 9, D.L. 105/2021, proroga le misure emergenziali in materia di disabilità come segue:

- a decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 31 ottobre 2021 (prima fino al 30 giugno 2021), i lavoratori fragili (lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992) svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto;
- per il periodo dal 1° al 23 luglio 2021 si applica, perciò, la disciplina di cui al punto precedente.

Inoltre, il D.L. stabilisce le modalità di utilizzo del green pass e i nuovi criteri per la colorazione delle Regioni.
In particolare, sarà possibile svolgere alcune attività solo se si è in possesso di certificazioni verdi COVID-19 (green pass), comprovanti l'inoculamento almeno della prima dose vaccinale Sars-CoV-2 o la guarigione dall'infezione da Sars-CoV-2 (validità 6 mesi) o se si è effettuato un test molecolare o antigenico rapido con risultato negativo al virus Sars-CoV-2 (con validità 48 ore). Questa documentazione sarà richiesta poter svolgere o accedere alle seguenti attività o ambiti a partire dal 6 agosto 2021:

- servizi per la ristorazione svolti da qualsiasi esercizio per consumo al tavolo al chiuso;
- spettacoli aperti al pubblico, eventi e competizioni sportivi;
- musei, altri istituti e luoghi della cultura e mostre;
- piscine, centri natatori, palestre, sport di squadra, centri benessere, anche all'interno di strutture ricettive, limitatamente alle attività al chiuso;
- sagre e fiere, convegni e congressi;

- centri termali, parchi tematici e di divertimento;
- centri culturali, centri sociali e ricreativi, limitatamente alle attività al chiuso e con esclusione dei centri educativi per l'infanzia, i centri estivi e le relative attività di ristorazione;
- attività di sale gioco, sale scommesse, sale bingo e casinò;
- concorsi pubblici.

Infine, il D.L. istituisce un Fondo per i ristori alle sale da ballo.

D.L. 23/7/2021, n. 105, G.U. 23/7/2021, n. 175

Riders: società sanzionata per utilizzo poco trasparente degli algoritmi e raccolta sproporzionata dei dati

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 285 del 22 luglio 2021, ha ingiunto a una società di food delivery il pagamento di una sanzione di 2,5 milioni di euro per aver trattato in modo illecito i dati personali di circa 8.000 rider. Gli illeciti riguardavano, tra l'altro, la mancata trasparenza degli algoritmi utilizzati per la gestione dei rider, sia per l'assegnazione degli ordini sia per la prenotazione dei turni di lavoro. Per mettersi in regola, la società dovrà correggere le violazioni riscontrate entro 60 giorni e completare gli interventi sugli algoritmi entro 90 giorni. Dagli accertamenti effettuati anche presso la sede della società sono emerse, infatti, numerose e gravi violazioni della normativa privacy europea e nazionale, dello Statuto dei lavoratori e della recente normativa a tutela di chi lavora con le piattaforme digitali.

Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 22/7/2021, n. 285

Contributi e fisco

Spid, Cie e Cns: dal 1° ottobre 2021 unici strumenti per accedere ai servizi digitali Inail

L'Inail, con avviso del 1° settembre 2021, ha comunicato che dal 1° ottobre 2021 gli unici strumenti per accedere ai servizi digitali Inail sono Spid, Cie e Cns per tutte le categorie di utenti.
È consentito richiedere e utilizzare le credenziali dispositive Inail esclusivamente ai minori di anni 18, agli extracomunitari privi di un documento di identità riconosciuto nel sistema Spid e ai soggetti assistiti da tutori, curatori o amministratori di sostegno.

Inail, avviso, 1/9/2021

COVID-19: nuove disposizioni in materia di Cigd per le province di Trento e Bolzano

L'Inps, con messaggio n. 2976 del 1° settembre 2021, ha ricordato che l'articolo 8, D.L. 41/2021, convertito in L. 69/2021, è intervenuto in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, introducendo un ulteriore periodo di Cigo, Cigd e assegno ordinario, che può essere richiesto da tutti i datori di lavoro che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, a prescindere dal precedente utilizzo degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa emergenziale. L'Inps, al fine di poter gestire proceduralmente in maniera corretta i trattamenti di Cigd previsti dal D.L. 41/2021 relativi ad aziende delle province autonome di Trento e di Bolzano (causali: "COVID 19 - DL 41/21 – Deroga Trento" e "COVID 19 - DL 41/21 – Deroga Bolzano"), comunica che i datori di lavoro per tali eventi, gestiti con il sistema del ticket, dovranno indicare il nuovo codice evento "FDR" ("Fondo in Deroga Richiesto") e non più il codice evento "CDR" ("Cassa Integrazione Guadagni in Deroga Richiesta"), sia in caso di cassa integrazione richiesta (non ancora autorizzata) sia dopo aver ricevuto l'autorizzazione; in tali casi dovrà essere, altresì, indicato il codice "T" in <TipoEventoCIG>. I codici evento fino ad oggi trasmessi con codice diverso da "FDR", dove determinabili univocamente, verranno sostituiti direttamente dalla Direzione centrale Entrate.

Inps, messaggio, 1/9/2021, n. 2976

Quarantena: l'analisi della Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 1° settembre 2021, ha riepilogato le disposizioni sull'indennità di quarantena, ha evidenziato le criticità gestionali e le "discriminazioni" tra lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato e tra le varie tipologia di assenza e ha prospettato possibili soluzioni operative.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 1/9/2021

Ripartizione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili: decreto in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 208 del 31 agosto 2021 il D.I. 8 luglio 2021 di Ministero del lavoro, Mef e Ministero per le disabilità, con la ripartizione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili per l'annualità 2021.

D.I. 8/7/2021, G.U. 31/8/2021, n. 208

Esonero contributi imprese agrituristiche: nuovo modulo per le domande

L'Inps, con circolare n. 130 del 31 agosto 2021, ha informato che nel "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" è disponibile il nuovo modulo semplificato per la presentazione delle domande di accesso all'esonero straordinario della quota di contribuzione dovuta, per il periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2020, dai datori di lavoro delle imprese appartenenti alle filiere agrituristiche, apistiche, brassicole, cerealicole, florovivaistiche, vitivinicole, nonché dell'allevamento, dell'ippicoltura, della pesca e dell'acquacoltura. Le domande possono essere presentate entro il 30 settembre 2021.
Le domande presentate utilizzando il modulo precedente sono comunque valide per accedere all'esonero. Non è, quindi, necessario presentare una nuova domanda.

Inps, circolare, 31/8/2021, n. 130

Modalità estensive dell'Isee corrente: decreto in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 203 del 25 agosto 2021 il decreto 5 luglio 2021 del Ministero del lavoro, che disciplina le modalità estensive dell'Isee corrente.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 5/7/2021, G.U. 25/8/2021, n. 203

Contributi associativi agricoltura: nuovi schemi di riscossione

L'Inps, con circolare n. 129 del 26 agosto 2021, ha illustrato le principali novità dei testi di convenzione fra l'Istituto e le associazioni sindacali per la riscossione dei contributi associativi dovuti dagli iscritti operanti nel settore agricolo, delle modalità di riscossione e di gestione delle deleghe alla riscossione della quota associativa, della decorrenza e validità della revoca, della misura del contributo sindacale.
Le convenzioni sottoscritte a decorrere dalla data di approvazione dei nuovi schemi sono valide fino al 31 dicembre 2023 e sono rinnovabili, dopo la verifica dei requisiti necessari per la stipula, per una sola volta, per un ulteriore triennio. Il servizio di riscossione delle quote associative è cessato dal 31 dicembre 2020 per le associazioni che non hanno aderito alle nuove convenzioni.
L'Istituto si riserva di sottoporre ogni anno a verifica a campione almeno il 10% delle deleghe alla riscossione della quota associativa trasmesse dall'associazione sindacale e validate ai fini della tariffazione.

Inps, circolare, 26/8/2021, n. 129

Dismissione del Pin Inps prorogata al 1° ottobre

L'Inps, con messaggio n. 2926 del 25 agosto 2021, ha reso noto che è consentito l'accesso ai servizi on line mediante Pin, per tutti i profili, fino al 30 settembre 2021 (e non più fino al 31 agosto 2021, come comunicato con circolare n. 95/2021).

Inps, messaggio, 25/8/2021, n. 2926

Esonero contributivo autonomi e professionisti: presentazione istanze

L'Inps, con circolare n. 124 del 6 agosto 2021, ha fornito indicazioni sulla fruizione del beneficio ex articolo 1, commi da 20 a 22-bis, L. 178/2020, che ha previsto per l'anno 2021 l'esonero parziale della contribuzione previdenziale e assistenziale dovuta dai lavoratori autonomi e dai liberi professionisti iscritti alle Gestioni Inps e alle Casse previdenziali professionali autonome.
Con il messaggio n. 2909 del 20 agosto 2021 l'Istituto ha comunicato che la presentazione della domanda di esonero avviene a decorrere dal 25 agosto 2021, attraverso distinti modelli che verranno resi disponibili a tale data per ogni Gestione. La presentazione delle domande deve avvenire a pena di decadenza entro il 30 settembre 2021, come indicato nel messaggio n. 2761/2021 e confermato nella circolare n. 124/2021.
L'esonero deve essere richiesto a un solo ente previdenziale e per una sola forma di previdenza obbligatoria.

Inps, circolare, 6/8/2021, n. 124; Inps, messaggio, 20/8/2021, n. 2909

Gestione unitaria prestazioni creditizie e sociali: presentazione delle domande

L'Inps, con circolare n. 128 del 19 agosto 2021, ha fornito indicazioni sull'adesione alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali del Fondo credito: dal 20 agosto 2021 al 20 febbraio 2022 è, infatti, possibile, per tutti i dipendenti e pensionati pubblici non iscritti in precedenza, aderire alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali. Per tutte le informazioni e l'accesso al servizio è disponibile la pagina Adesione alla Gestione Unitaria delle prestazioni creditizie e sociali.
L'Istituto, inoltre, con il messaggio n. 2883 del 12 agosto 2021, ha illustrato le modalità di accesso e presentazione della domanda di adesione, gli ambiti di applicazione e ha ricordato che possono aderire solo i dipendenti in servizio e i pensionati diretti che, alla data del 1° gennaio 2020, non risultano iscritti.
La domanda può essere presentata, esclusivamente in modalità telematica, tramite il servizio on line "Adesione alla Gestione Unitaria delle prestazioni creditizie e sociali".

Inps, messaggio, 12/8/2021, n. 2883; Inps, circolare, 19/8/2021, n. 128

Servizi on line: introdotta la delega dell'identità digitale

L'Inps, con circolare n. 127 del 12 agosto 2021, ha confermato la data del 30 settembre 2021 per la dismissione per i cittadini del Pin Inps in favore delle identità digitali Spid, Cie e Cns e l'autenticazione e l'accesso ai servizi web Inps.
Inoltre, dal 16 agosto 2021, il cittadino impossibilitato a utilizzare in autonomia i servizi on line Inps può delegare un'altra persona di sua fiducia all'esercizio dei propri diritti nei confronti dell'Istituto attraverso lo strumento della delega dell'identità digitale.
La delega dell'identità digitale è anche lo strumento attraverso il quale i tutori, i curatori, gli amministratori di sostegno ed esercenti la potestà genitoriale possono esercitare i diritti dei rispettivi soggetti rappresentati e dei minori.
La richiesta può essere effettuata direttamente dal delegante presso una qualsiasi sede territoriale dell'Inps, esibendo il modulo di richiesta di registrazione delega dell'identità digitale e la copia del documento di riconoscimento del delegante.
Dopo la registrazione a sistema della delega, il delegato può accedere ai servizi Inps in luogo del delegante, autenticandosi con le proprie credenziali Spid/Cie/Cns e potrà scegliere, quindi, se operare in prima persona oppure in luogo e per conto del delegante.

Inps, circolare, 12/8/2021, n. 127

Sospensione dei termini di prescrizione dei contributi: chiarimenti Inps

L'Inps, con circolare n. 126 del 10 agosto 2021, ha illustrato gli effetti dell'articolo 11, D.L. 183/2020, che aveva stabilito la sospensione dei termini di prescrizione dei contributi fino al 30 giugno 2021;

pertanto, la decorrenza è ripresa in modo ordinario a partire dal 1° luglio 2021. In particolare, erano stati previsti 2 periodi di sospensione: dal 23 febbraio 2020 al 30 giugno 2020 (129 giorni) e dal 31 dicembre 2020 al 30 giugno 2021 (182 giorni).
La circolare analizza alcune fattispecie che derivano dall'applicazione di queste disposizioni:

- prescrizione che doveva maturare nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 giugno 2020;
- prescrizione che doveva maturare successivamente alla data del 30 giugno 2020, termine finale del periodo di sospensione compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 giugno 2020;
- prescrizione che matura dal 31 dicembre 2020.

L'Istituto, inoltre, analizza gli effetti della sospensione della prescrizione sulle gestioni previdenziali esclusive, Fondi per i trattamenti di previdenza, Tfr e Tfs cui sono iscritti i lavoratori dipendenti pubblici e privati.

Inps, circolare, 10/8/2021, n. 126

OT23 2022: ripubblicato il modello

L'Inail, con istruzione operativa n. 9850 del 9 agosto 2021, ha ritrasmesso il modello OT23 2022, che presentava, nella versione precedente, un refuso di stampa agli interventi A-3.2 e C-1.1.

Inail, istruzione operativa, 9/8/2021, n. 9850

Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro: le novità dai decreti emergenziali

L'Inps, con circolare n. 125 del 9 agosto 2021, ha illustrato le novità introdotte dai D.L. 73/2021, 99/2021 e 103/2021, in ordine agli interventi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, e ha riepilogato le relative istruzioni operative, contabili e procedurali.
Per il trattamento Cigs e il trattamento ordinario di integrazione salariale senza obbligo di versamento del contributo addizionale sono specificati i datori di lavoro destinatari e precisate le condizioni di accesso alla misura, la durata e le caratteristiche della stessa.
La circolare, inoltre, fornisce informazioni sulle nuove disposizioni in materia di integrazioni salariali ordinarie connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 per i datori di lavoro delle industrie tessili, confezione di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e fabbricazione di articoli in pelle e simili, e indicazioni sulla proroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell'attività in favore delle aziende con particolare rilevanza strategica e delle aziende operanti nel settore aereo.
Infine, l'Istituto impartisce le istruzioni procedurali con l'introduzione di nuovi codici evento per i trattamenti in Cigo.

Inps, circolare, 9/8/2021, n. 125

Assegno temporaneo per figli minori: legge in Gazzetta

È stata pubblicata nella G.U. n. 188 del 7 agosto 2021, la L. 112 del 30 luglio 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 79/2021, recante misure urgenti in materia di assegno temporaneo per i figli minori. Sulla medesima G.U. è pubblicato anche il testo del D.L. 79/2021, coordinato con la legge di conversione 112/2021.

L. 30/7/2021, G.U. 7/8/2021, n. 188

Quarantena per COVID-19: l'Inps non eroga l'indennità per l'anno 2021

L'Inps, con messaggio n. 2842 del 6 agosto 2021, conferma che, riguardo all'indennità previdenziale di malattia in caso di quarantena, procederà al definitivo riconoscimento degli importi dovuti per il 2020 basandosi sulle certificazioni attestanti la quarantena con isolamento fiduciario redatte dai medici curanti, anche nei casi in cui non sia stato possibile reperire alcuna indicazione sul prov-

vedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica.
Tuttavia, l'Istituto comunica che l'indennità non potrà essere erogata anche per gli eventi avvenuti nell'anno in corso, poiché per il 2021 il Legislatore non ha stanziato nuove risorse.
Riguardo ai lavoratori c.d. fragili, la cui assenza dal lavoro è equiparata a ricovero ospedaliero, l'Istituto erogherà la prestazione relativamente a eventi del 2020 e solo per quelli verificatisi fino al 30 giugno 2021, anche se il D.L. 105/2021 ha differito al 31 ottobre 2021 il diritto riconosciuto ai lavoratori fragili di svolgere l'attività lavorativa in smart working.
Con riferimento agli eventi certificati come malattia conclamata da COVID-19, invece, le indicazioni ricevute da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali autorizzano il riconoscimento della tutela della malattia secondo l'ordinaria gestione.

Inps, messaggio, 6/8/2021, n. 2842

NASpI: riduzioni mensili sospese fino al 31 dicembre 2021

L'Inps, con circolare n. 122 del 6 agosto 2021, ha fornito le istruzioni amministrative per l'attuazione della disposizione di cui all'articolo 38, Decreto Sostegni-bis, e della riduzione della prestazione NASpI di cui all'articolo 4, comma 3, D.Lgs. 22/2015.
L'articolo 38, D.L. 73/2021, prevede che, dal 1° giugno al 31 dicembre 2021, non devono essere operate ulteriori riduzioni mensili del 3% sulle indennità di disoccupazione NASpI. Pertanto, per le NASpI in corso di erogazione alla data del 1° giugno 2021, a partire dalla mensilità di giugno, non verrà più scalato ogni mese il 3% sull'indennità spettante.
La disposizione prevede anche che il suddetto meccanismo di riduzione della prestazione non trovi applicazione per le indennità di disoccupazione con data di decorrenza dal 1° giugno 2021 al 30 settembre 2021. Le NASpI con la suddetta data di decorrenza verranno, pertanto, erogate fino al 31 dicembre 2021 senza procedere alla riduzione della prestazione nella misura del 3% a partire dal primo giorno del quarto mese di fruizione, nella misura determinata secondo le ordinarie disposizioni di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, D.Lgs. 22/2015.
Nella circolare sono, inoltre, precisate le istruzioni contabili per la rideterminazione dell'importo spettante per le mensilità del 2022: il meccanismo di riduzione della prestazione, infatti, troverà nuovamente piena applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Inps, circolare, 6/8/2021, n. 122

Compartecipanti familiari e piccoli coloni: prestazioni di malattia, maternità/paternità e tubercolosi

L'Inps, con circolare n. 121 del 5 agosto 2021, ha comunicato gli importi giornalieri sulla cui base dovranno essere determinate, per l'anno in corso, le prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi per i piccoli coloni e i compartecipanti familiari.

Inps, circolare, 5/8/2021, n. 121

Decreto Sostegni-bis: chiarimenti sulla proroga dei versamenti al 15 settembre

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 53/E del 5 agosto 2021, ha offerto chiarimenti in merito alla proroga al 15 settembre 2021, di cui all'articolo 9-ter, D.L. 73/2021 (Decreto Sostegni-bis), per diverse categorie di soggetti, dei versamenti risultanti dalle dichiarazioni dei redditi, Irap e Iva che scadono dal 30 giugno al 31 agosto 2021. Possono usufruire dei maggiori termini di versamento i soggetti che esercitano attività economiche a cui si applicano gli Isa e che dichiarano ricavi o compensi di ammontare non superiore al limite stabilito per ciascun indice dal relativo decreto di approvazione del Mef. Pagamento differito anche per i contribuenti che, per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2020, applicano il regime forfetario agevolato, il regime fiscale di vantaggio per l'imprenditoria giovanile e lavoratori in mobilità, ai soggetti che partecipano a società, associazioni e imprese, a coloro che determinano il reddito con altre tipologie di criteri forfetari o, infine,

che ricadono nelle altre cause di esclusione dagli Isa.
Inoltre, chi sceglie il pagamento rateale può versare la prima rata entro il 15 settembre 2021 e, di conseguenza, vedrà prorogate anche le successive scadenze, sulle quali saranno dovuti gli interessi al tasso del 4% annuo a decorrere dal 16 settembre. Non è, invece, possibile differire il versamento in scadenza il 15 settembre di ulteriori 30 giorni con la maggiorazione dello 0,40% a titolo di interesse corrispettivo. Chi ha già versato la prima rata secondo i termini ordinari può proseguire i versamenti secondo le scadenze previste dal piano di rateazione originario, ma per le rate che scadono nel periodo 30 giugno-31 agosto 2021 il termine può considerarsi posticipato al 15 settembre 2021, senza applicazione di interessi.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 5/8/2021, n. 53/E

Contributi a fondo perduto in favore dell'industria tessile, della moda e degli accessori

Il Mise, con D.D. 3 agosto 2021, ha definito i termini e le modalità di presentazione delle domande per l'accesso alle agevolazioni previste dal decreto 18 settembre 2020, finalizzato al sostegno di progetti d'investimento nel design, nell'innovazione e nella valorizzazione dei prodotti del made in Italy, da realizzare negli stabilimenti presenti sul territorio nazionale.
Le domande potranno essere presentate a partire dalle ore 12.00 del 22 settembre 2021 esclusivamente attraverso la procedura informatica disponibile sul sito di Invitalia https://www.invitalia.it.
Il decreto Mise 18 maggio 2021, pubblicato nella G.U. n. 163 del 9 luglio 2021, ha integrato l'elenco delle attività economiche ammissibili alla misura, al fine di comprendere quelle inerenti ai codici ATECO 74.10.10 "Attività di design di moda" e 32.12.20 "Lavorazione di pietre preziose e semipreziose per gioielleria e per uso industriale".

Mise, D.D. 3/8/2021

Fondo per il sostegno alle grandi imprese in temporanea difficoltà: criteri e modalità di accesso

È stato pubblicato nella G.U. n. 184 del 3 agosto 2021 il Decreto Mise 5 luglio 2021, recante "Criteri, modalità e condizioni per l'accesso al Fondo per il sostegno alle grandi imprese in temporanea difficoltà finanziaria in relazione alla crisi economica connessa con l'emergenza epidemiologica da Covid-19".

Mise, decreto 3/8/2021, G.U. 3/8/2021, n. 184

Aiuti di Stato: la Commissione Europea autorizza la decontribuzione ex D.L. Sostegni-bis

Il Ministero del lavoro, con notizia del 2 agosto 2021, ha approvato, ai sensi della normativa UE in materia di aiuti di Stato, l'esonero contributivo previsto dal D.L. Sostegni-bis in favore dei datori di lavoro privati che operano nei settori del turismo, degli stabilimenti termali, del commercio, nonché nei settori creativo, culturale e dello spettacolo, particolarmente colpiti dagli effetti economici connessi all'emergenza epidemiologica in corso.
L'aiuto mira a preservare i livelli occupazionali mediante il riconoscimento dell'esonero dal pagamento dei contributi previdenziali, dovuti dal 25 maggio al 31 dicembre 2021, in misura non superiore al doppio delle ore di integrazione salariale fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021.

Ministero del lavoro, notizia, 2/8/2021

Contratto di ricollocazione: adempimenti previdenziali

L'Inps, con circolare n. 115 del 2 agosto 2021, ha fornito le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi al contratto di ricollocazione, istituito dall'articolo 41, D.L. 73/2021, al fine di incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione.
Si tratta di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la cui stipulazione attribuisce

al datore di lavoro il diritto a beneficiare, per un periodo massimo di 6 mesi, dell'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Inps, circolare, 2/8/2021, n. 115

Esonero parziale dei contributi previdenziali: istanze entro il 30 settembre

L'Inps, con messaggio n. 2761 del 29 luglio 2021, ha comunicato che il D.I. 82/2021, emanato ai sensi dell'articolo 1, comma 21, L. 178/2020, ha definito i criteri e le modalità per la concessione dell'esonero parziale dal pagamento dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi e dai professionisti iscritti alle Gestioni previdenziali Inps e dai professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza che abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo 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.
I soggetti interessati dal beneficio iscritti alle Gestioni Inps (artigiani e commercianti, coltivatori diretti, coloni e mezzadri; Gestione separata, professionisti e altri operatori di cui L. 3/2018, già collocati in pensione) devono presentare apposita istanza di esonero da inviare all'Istituto entro il 30 settembre 2021 (inizialmente il termine era il 31 luglio 2021), secondo le modalità che saranno definite con una circolare di prossima emanazione.

Inps, messaggio, 29/7/2021, n. 2761

Versamenti volontari del settore agricolo per l'anno 2021

L'Inps, con circolare n. 114 del 28 luglio 2021, ha illustrato le modalità di calcolo, per l'anno 2021, dei contributi volontari relativi alle varie categorie di lavoratori agricoli, diversificate in relazione alla tipologia e alla Gestione di appartenenza dei prosecutori volontari.

Inps, circolare, 28/7/2021, n. 114

Artigiani, commercianti e liberi professionisti: differimento delle scadenze di pagamento

L'Inps, con messaggio n. 2731 del 27 luglio 2021, ha comunicato che l'articolo 9-ter, D.L. 73/2021, introdotto in sede di conversione dalla L. 106/2021, ha disposto la proroga, per i soggetti appartenenti alle Gestioni speciali autonome degli artigiani e degli esercenti attività commerciali e alla Gestione separata dei liberi professionisti, che esercitano attività economiche per le quali sono stati approvati gli indici sintetici di affidabilità fiscale, dei termini dei versamenti risultanti dalle dichiarazioni dei redditi e da quelle in materia di Irap e Iva, che scadono dal 30 giugno 2021 al 31 agosto 2021, al 15 settembre 2021, senza maggiorazione.
Sono, pertanto, differiti alla data del 15 settembre 2021 i termini di versamento delle somme dovute:

- a titolo di saldo per l'anno di imposta 2020 e di primo acconto per l'anno di imposta 2021 della contribuzione calcolata sul reddito d'impresa ai fini Irpef dai soggetti di cui all'articolo 1, L. 233/1990;
- a titolo di saldo per l'anno d'imposta 2020 e di primo acconto per l'anno d'imposta 2021 della contribuzione calcolata sul reddito ai fini Irpef dai soggetti iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, e che producono reddito ai sensi dell'articolo 53, comma 1, Tuir.

Inps, messaggio, 27/7/2021, n. 2731

Ammortizzatori sociali: le novità dai decreti emergenziali
Inps, circolare, 6/8/2021, n. 125

L'Inps, con circolare n. 125/2021, ha illustrato le novità introdotte dai D.L. 73/2021, 99/2021 e 103/2021, in ordine agli interventi in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, e ha riepilogato le relative istruzioni operative, contabili e procedurali.

Il testo della circolare n. 125/2021
Inps, circolare, 6 agosto 2021, n. 125

Premessa
I decreti-legge 25 maggio 2021, n. 73 e 30 giugno 2021, n. 99, intervenendo, tra l'altro, in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, hanno previsto nuove misure in favore dei datori di lavoro di lavoro, rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria (Cigo), che riducono o sospendono l'attività lavorativa a far tempo dal 1° luglio 2021.
Si ricorda, infatti, che, in relazione all'impianto normativo delineato dal decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69 (c.d. Decreto Sostegni), per la generalità dei citati datori di lavoro, la possibilità di ricorrere agli interventi di integrazione salariale con causale "COVID–19" si è conclusa al 30 giugno 2021.
Successivamente, in sede di conversione del decreto–legge n. 73/2021, la legge 23 luglio 2021, n. 106, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 176 del 24 luglio 2021 (Supplemento Ordinario n. 25) ed entrata in vigore il 25 luglio 2021, all'articolo 1, comma 3, ha abrogato il decreto–legge n. 99/2021, facendone salvi gli effetti e i rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo decreto-legge, e ha integralmente recepito le relative disposizioni.
Infine, nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 172 del 20 luglio 2021, è stato pubblicato il decreto-legge 20 luglio 2021, n. 103, recante "Misure urgenti per la tutela delle vie d'acqua di interesse culturale e per la salvaguardia di Venezia, nonché disposizioni urgenti per la tutela del lavoro".
Il citato decreto-legge n. 103/2021, entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, tra le altre disposizioni, contiene misure in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro in favore delle imprese, con un numero di dipendenti non inferiore a mille unità, che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale
Con la presente circolare, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si illustrano le modifiche apportate dai citati provvedimenti legislativi sulle disposizioni relative ai trattamenti di integrazione salariale e si riepilogano le relative istruzioni operative; inoltre, si forniscono indicazioni in merito alla proroga del trattamento di integrazione salariale straordinaria per cessazione dell'attività in favore delle aziende operanti nel settore aereo.

1. Trattamento CIGS ai sensi dell'articolo 40 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73
Il decreto-legge n. 73/2021 (di seguito, anche Sostegni-bis) – pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 123 del 25 maggio 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 106/2021, e recante "Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali"- al comma 1 dell'articolo 40 prevede, per determinate categorie di datori di lavoro, la possibilità di ricorrere – in alternativa agli ordinari ammortizzatori sociali di cui al D.lgs 14 settembre 2015, n. 148 (Cigo/Cigs) – a un particolare trattamento straordinario di integrazione salariale caratterizzato da criteri di calcolo della misura e da una durata massima diversi

rispetto a quelli previsti dalla disciplina generale di cui al citato decreto legislativo.

1.1 Datori di lavoro destinatari

Nell'introdurre la nuova misura, il medesimo comma 1 dell'articolo 40 fa riferimento ai "datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69".
La previsione, quindi, si rivolge ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del trattamento ordinario di integrazione salariale secondo quanto previsto dall'articolo 10 del D.lgs n. 148/2015.
In ordine all'operatività della disposizione, si precisa che, in considerazione dell'ampia portata della norma, della sua finalità e delle indicazioni contenute nella relazione tecnica di accompagnamento al decreto–legge n. 73/2021, rientrano nella previsione legislativa di cui al comma 1 dell'articolo 40 tutti i datori di lavoro in argomento, a prescindere dalle dimensioni dell'organico aziendale.
Conseguentemente, il particolare trattamento straordinario di integrazione salariale in parola è rivolto anche ai datori di lavoro di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge n. 41/2021 che occupano mediamente fino a 15 dipendenti nel semestre precedente alla presentazione della domanda e che, quindi, non rientrano nel campo di applicazione della disciplina generale in materia di CIGS.

1.2 Condizioni di accesso alla misura

Per richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale di cui al comma 1 dell'articolo 40 del decreto-legge n. 73/2021 i datori di lavoro di cui al precedente paragrafo 1.1 devono:

- avere subito, nel primo semestre dell'anno 2021, un calo del fatturato del 50 per cento rispetto al corrispondente periodo dell'anno 2019;
- avere sottoscritto accordi collettivi aziendali, ai sensi dell'articolo 51 del D.lgs 15 giugno 2015, n. 81, di riduzione dell'attività lavorativa dei dipendenti in forza alla data di entrata in vigore del decreto Sostegni-bis (26 maggio 2021), finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività successivamente all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Rispetto alla condizione relativa al calo di fatturato, la disposizione deve intendersi rivolta ai datori di lavoro che, nei periodi oggetto di raffronto, abbiano subito una riduzione del fatturato in misura almeno pari al 50 per cento.
Si precisa, inoltre, che il particolare trattamento di integrazione salariale straordinaria in parola è una misura, alternativa agli ordinari strumenti di sostegno previsti dal D.lgs n. 148/2015 e svincolata dalla normativa emergenziale.
Riguardo agli accordi da sottoscrivere, si precisa che le intese devono essere stipulate con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) o la rappresentanza sindacale aziendale (RSA).
Gli accordi, inoltre, devono rispettare le seguenti condizioni:

- la riduzione media oraria convenuta non può essere superiore all'80 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati;
- per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 per cento nell'arco dell'intero periodo oggetto dell'accordo;
- nelle intese devono essere specificate le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, possa modificare in aumento l'orario - nei limiti del normale orario di lavoro - con corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale di cui trattasi.

1.3 Durata e caratteristiche del trattamento

Il trattamento previsto dal comma 1 dell'articolo 40 del decreto-legge n. 73/2021 può essere richiesto per una durata massima di 26 settimane nel periodo ricompreso tra la data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge (26 maggio 2021) e il 31 dicembre 2021. Si fa presente, inoltre, che - per espressa previsione legislativa - il trattamento in parola non rientra nel computo

dei limiti complessivi di durata previsti dall'articolo 4 del D.lgs n. 148/2015. In ordine alla determinazione del trattamento, si precisa, altresì, che il relativo ammontare è pari al 70 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore non lavorate, senza l'applicazione dei massimali mensili previsti dall'articolo 3, comma 5, del citato D.lgs n. 148/2015 e con il riconoscimento della relativa contribuzione figurativa. Inoltre, il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula dell'accordo collettivo di cui al comma 1 del menzionato articolo 40. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Per il trattamento in esame, i datori di lavoro non sono tenuti al pagamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del D.lgs n. 148/2015; riguardo alle modalità di erogazione della prestazione, si precisa che, trattandosi di una particolare tipologia di trattamento straordinario di integrazione salariale il cui regime autorizzativo fa capo al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Istituto consentirà il recupero delle somme anticipate dai datori di lavoro con il consolidato sistema del conguaglio contributivo ovvero provvederà al pagamento diretto ai lavoratori della prestazione, secondo le indicazioni contenute nel decreto ministeriale di concessione e ai successivi conseguenti pagamenti, sia diretti che a conguaglio. Si ricorda che il conguaglio delle integrazioni corrisposte ai lavoratori deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro sei mesi alla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo (art. 7 del D.lgs n. 148/2015), assolvendo agli adempimenti informativi sulla base dell'assetto dei flussi UniEmens e ai correlati adempimenti contributivi attraverso l'utilizzo dei sistemi di pagamento di legge. Il predetto termine di decadenza si applica anche laddove la denuncia UniEmens generi un saldo a credito per l'azienda. Si ricorda, infine, che durante i periodi di integrazione salariale le quote di TFR maturate dai lavoratori restano a carico del datore di lavoro. I datori di lavoro soggetti alla disciplina del Fondo di Tesoreria, pertanto, dovranno versare al predetto fondo le quote di TFR maturate dal lavoratore durante il periodo di integrazione salariale.

(...)

Prime indicazioni Inps sul contratto di rioccupazione

Con la circolare n. 115/2021, l'Inps ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali per l'esonero contributivo connesso al c.d. contratto di rioccupazione, istituito dall'articolo 41, D.L. 73/2021 c.d. Sostegni-bis. In particolare, l'Istituto chiarisce l'ambito di applicazione dell'esonero, rimandando ad apposito successivo messaggio le istruzioni per la fruizione della misura di legge, con particolare riguardo al procedimento di richiesta di ammissione all'esonero, che sarà reso disponibile all'inizio del mese di settembre 2021, e alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

Previsioni normative

In via eccezionale, dal 1° luglio e fino al 31 ottobre 2021, è istituito il contratto di rioccupazione quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 150/2015, nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, in subordine alla definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento di 6 mesi.
In parallelo è introdotto un esonero per i datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono lavoratori con il suddetto contratto di rioccupazione, riconosciuto per un periodo massimo di 6 mesi, pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, già intervenuta con la decisione C(2021) 5352 final del 14 luglio 2021.

Contratto di rioccupazione

Possono accedere all'esonero i datori di lavoro privati che assumano lavoratori con contratto di rioccupazione, con la conseguenza che, qualora l'assunzione venga effettuata mediante il ricorso ad altre tipologie contrattuali ancorché a tempo indeterminato, l'incentivo in oggetto non può trovare applicazione. Nello specifico, non legittima la fruizione dell'esonero:

- l'instaurazione di un rapporto di lavoro nelle forme del contratto di apprendistato;
- la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine in corso.

Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione a misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.
Il contratto di rioccupazione prevede, con il consenso del lavoratore, un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo che ha una durata di 6 mesi, durante i quali trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo con la conseguenza che il recesso datoriale anticipato dal rapporto comporta la possibile reintegra del lavoratore o la corresponsione di una indennità risarcitoria.
Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal medesimo termine e durante il quale continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione. Se, al temine del periodo di inserimento, nessuna delle parti recede dal contratto, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per quanto non espressamente previsto dall'articolo 41, Decreto Sostegni-bis, al contratto in trattazione si applica la disciplina ordinaria in materia di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che abbiano effettuato nuove assunzioni mediante il contratto di rioccupazione nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021.
La misura in trattazione non si applica nei confronti:

- della P.A. (nozione ed elencazione ex articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001);
- delle imprese del settore finanziario (codici ATECO a 6 cifre rientranti nelle divisioni 64, 65 e 66).

Assetto, misura e durata dell'incentivo

L'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziate e l'Inps autorizzerà la fruizione della misura solo dopo averne verificato la sufficiente capienza.
L'importo dell'esonero è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro (6.000 euro/12), da riproporzionare per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (500 euro/31) per ogni giorno. Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.
Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio, che opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile. In particolare, non sono oggetto di sgravio, oltre ai i premi e ai contributi dovuti all'Inail, le seguenti contribuzioni Inps:

- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120, cod. civ.";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e per gli sportivi professionisti).

Il contributo aggiuntivo Ivs, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fpld in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo, con contestualmente abbattimento della quota annua del Tfr in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo Ivs, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del Tfr ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 6.000 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.
In caso di applicazione delle misure compensative per la destinazione del Tfr ai Fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei Tfr di cui all'articolo 2120, cod. civ., l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Inoltre, nei casi di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, si applica la previsione riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.
La misura spetta per un periodo massimo di 6 mesi a partire dalla data dell'evento incentivato e il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, inclusa l'interdizione anticipata, con differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Condizioni di spettanza dell'incentivo

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dal Decreto Sostegni-bis.

Condizioni generali	L'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni: • l'assunzione viola il diritto di precedenza; • presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale non COVID (l'azienda interessata da sospensioni per causali collegate all'emergenza epidemiologica in atto, può comunque procedere a nuove assunzioni mediante contratto di rioccupazione e accedere all'agevolazione), salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione. Con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione sono trasferiti in capo all'utilizzatore. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita della parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione. La portata dell'agevolazione ha una natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'articolo 31, comma 1, lettera a), D.Lgs. 150/2015, quindi: • per le assunzioni con contratto di rioccupazione, si può fruire dell'esonero contributivo anche se le stesse costituiscono attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro; • non trova applicazione il disposto secondo il quale l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento, considerando però che il beneficio, per il successivo rapporto, è riconoscibile per la durata dell'eventuale periodo residuo; • deve considerarsi assorbito anche il principio del cumulo delle agevolazioni secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato. La fruizione dell'esonero contributivo è, inoltre, subordinata al rispetto delle seguenti condizioni: • regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (Durc); • assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge; • rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Condizioni specifiche	Il diritto alla legittima fruizione della misura è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni: • il lavoratore deve trovarsi in stato di disoccupazione *ex* articolo 19, D.Lgs. 150/2015; • i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per gm.o (articolo 3, L. 604/1966, salvo i licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto) o a licenziamenti collettivi (L. 223/1991), nella medesima unità produttiva. Decadono dal beneficio dell'esonero e devono restituire quanto fruito i datori di lavoro che procedono: • al licenziamento del lavoratore per cui si beneficia dell'agevolazione durante o al termine del periodo di inserimento; • al licenziamento collettivo o individuale per gmo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale del lavoratore assunto con l'esonero in trattazione, nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata. Inoltre, se il lavoratore per il quale è stata già parzialmente fruita l'agevolazione viene nuovamente assunto dal medesimo o da altro datore di lavoro con contratto di rioccupazione nel periodo dal 1° luglio al 31 ottobre 2021, per il nuovo rapporto si può fruire dell'esonero per i mesi residui spettanti e il precedente periodo di fruizione, anche se revocato, deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante. In caso di dimissioni del lavoratore, il beneficio contributivo trova applicazione per il periodo di effettiva durata del rapporto di lavoro.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione Europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020 (c.d. Temporary framework), e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, in base alla quale la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

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

Inoltre, rilevato che per l'aiuto trova applicazione la c.d. clausola Deggendorf, i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione Europea possono comunque accedere agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.
L'Inps registrerà la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato. Per le assunzioni a scopo di somministrazione l'onere di non superare il massimale sarà a carico dell'utilizzatore.

Coordinamento con altri incentivi

L'esonero è cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successivo ai 6 mesi, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, quindi la fruizione del beneficio non osta al riconoscimento di ulteriori esoneri contributivi. Tuttavia, per tutta la durata di fruizione del beneficio in oggetto pari al 100% della contribuzione datoriale dovuta, troverà applicazione soltanto il suddetto esonero. Dal mese successivo a quello in cui ha termine il periodo di fruizione dell'agevolazione, avente durata massima pari a 6 mesi, potranno applicarsi gli ulteriori esoneri o agevolazioni eventualmente spettanti, ma al netto del periodo di fruizione dell'esonero contributivo previsto

dal decreto Sostegni-bis. Pertanto, qualora il datore di lavoro interessato intenda avvalersi prima dell'esonero per l'instaurazione del contratto di rioccupazione e, successivamente:

- dell'esonero per l'assunzione di donne svantaggiate, avrà diritto all'agevolazione in trattazione per 6 mesi e, a decorrere dal mese successivo, potrà avvalersi dell'esonero per l'assunzione di donne svantaggiate previsto dalla Legge di Bilancio 2021 per ulteriori 12 mesi;
- dell'incentivo per assunzione di disabili, per i primi 6 mesi del rapporto potrà accedere all'esonero rioccupazione e al termine, qualora vi sia una specifica autorizzazione al riguardo, all'ulteriore incentivo per il periodo residuo utile;
- degli incentivi per l'assunzione di giovani previsti dalle Leggi di Bilancio 2018 e 2021, potrà accedere prima all'esonero in trattazione per un periodo massimo di 6 mesi e, dal mese successivo, accedere per il periodo residuo (30 mesi o, nelle ipotesi di assunzioni di giovani nelle regioni del Mezzogiorno, per il solo esonero di cui alla Legge di Bilancio 2021, 42 mesi) all'esonero giovani.

Ciò vale anche nelle ipotesi in cui si intenda avvalersi di agevolazioni non rientranti nell'alveo degli incentivi all'assunzione e, in particolare, con riferimento alla c.d. Decontribuzione Sud, che potrà trovare applicazione, per il medesimo lavoratore, solo dal mese successivo rispetto al termine di fruizione dell'esonero rioccupazione e per il periodo di durata della suddetta Decontribuzione Sud.

Inps, circolare, 2/8/2021, n. 115

Il nuovo Durc di congruità nel settore edile

Seguendo quanto disposto dal c.d. Decreto Semplificazioni (D.L. 76/2020), il Ministero del lavoro ha emanato un proprio Decreto di attuazione del c.d. Durc di congruità (D.M. 143/2021) per il settore edile. Tale strumento, che sarà operativo dal prossimo 1° novembre (da intendersi quale data della denuncia di inizio lavori alla Cassa Edile territorialmente competente), si propone di eliminare il fenomeno del lavoro irregolare e il problema legato all'applicazione dei Ccnl di settore sottoscritti da OO.SS. non maggioritarie.

Introduzione

Tale novità implica, di fatto, una verifica riguardo all'incidenza della manodopera che le imprese andranno a utilizzare per realizzare lavori in edilizia, sia in appalto che in subappalto, nell'ambito di lavori pubblici ovvero di lavori riguardanti il settore privato, ma, in questo caso, solo se di ammontare pari o superiore a 70.000 euro.
Detta verifica, che verrà operata dalla Casse edili competenti, riguarderà il costo del lavoro sostenuto dall'impresa, per specifiche tipologie di lavori operati, a mezzo dei c.d. indici minimi di congruità. Questi ultimi, di seguito riportati, sono ricavabili dall'accordo collettivo siglato il 10 settembre 2020 dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Tabella indici di congruità

Categorie	Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera	
1	OG1 - nuova edilizia civile compresi Impianti e Forniture	14,28%
2	OG1 - nuova edilizia industriale esclusi Impianti	5,36%
3	ristrutturazione di edifici civili	22,00%
4	ristrutturazione di edifici industriali esclusi impianti	6,69%
5	OG2 - restauro e manutenzione di beni tutelati	30,00%
6	OG3 - opere stradali, ponti, etc., …	13,77%
7	OG4 - opere d'arte nel sottosuolo	10,82%
8	OG5 - dighe	16,07%
9	OG6 - acquedotti e fognature	14,63%
10	OG6 - gasdotti	13,66%
11	OG6 - oleodotti	13,66%
12	OG6 - opere di irrigazione ed evacuazione	12,48%
13	OG7 - opere marittime	12,16%
14	OG8 - opere fluviali	13,31%
15	OG9 - impianti per la produzione di energia elettrica	14,23%
16	OG10 - impianti per la trasformazione e distribuzione	5,36%
17	OG12 - OG13 - bonifica e protezione ambientale	16,47%

Ai fini della verifica anzidetta, si terrà conto delle informazioni dichiarate dall'impresa alla Cassa edile territorialmente competente.
L'attestazione di congruità sarà rilasciata entro 10 giorni dalla richiesta, dell'impresa o del committente. Ove non sia possibile attestare la congruità, la Cassa edile evidenzierà le difformità riscontrate, invitando l'impresa a regolarizzare la propria posizione entro il termine di 15 giorni; tale regolarizzazione avverrà a mezzo del versamento, alla stessa Cassa edile, dell'importo corrispondente alla differenza, di costo del lavoro, necessaria per raggiungere la percentuale stabilita per la congruità. In mancanza di regolarizzazione si procederà ad iscrivere l'impresa nella Banca nazionale delle imprese irregolari (Bni).
Viene stabilito che ove si ravvisi uno scostamento, rispetto agli indici di congruità, in misura pari o inferiore al 5% della percentuale di incidenza della manodopera, la Cassa edile rilascerà ugual-

mente l'attestazione di congruità, previa idonea dichiarazione del direttore dei lavori che giustifichi tale scostamento.
Da notare che, per i lavori privati, la congruità dell'incidenza della manodopera deve essere dimostrata prima dell'erogazione del saldo finale da parte del committente.
L'impresa potrà dimostrare, con idonea documentazione, il motivo della mancata congruità.
In mancanza di regolarizzazione, l'esito negativo incide, dalla data di emissione, sulle successive verifiche per il rilascio del Durc on-line.
Nel citato D.M. 143/2021 viene, inoltre, specificato che rientrano nel settore edile tutte le attività, comprese quelle affini, direttamente e funzionalmente connesse all'attività resa dall'impresa affidataria dei lavori, per le quali trova applicazione la contrattazione collettiva edile, nazionale e territoriale, stipulata dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
Dette indicazioni sono state ribadite anche dall'INL (nota n. 5223/2021), dove viene specificato che sarà attivata, entro 12 mesi, una convenzione tra le istituzioni coinvolte (INL, Ministero del lavoro, Inps, Inail e Cnce) per la definizione delle modalità di interscambio delle informazioni, con la creazione di una apposita banca dati condivisa.
Sono esclusi dall'applicazione del decreto i lavori per la ricostruzione nelle aree colpite da sisma nel 2016.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.M. 25/6/2021, n. 143
INL, nota, 19/7/2021, n. 5223

Sgravio contributivo integrale per assunzioni con apprendistato di I livello

L'articolo 1, comma 8, L. 160/2019, ha disposto uno sgravio contributivo integrale per le assunzioni con contratto di apprendistato finalizzato al raggiungimento della qualifica e del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore (detto anche apprendistato di primo livello) in favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9.

Lo sgravio di cui trattasi, prorogato anche per il 2021, si applica per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto; per gli anni di contratto successivi al terzo, invece, resta ferma l'aliquota contributiva del 10%. Le assunzioni con contratto di apprendistato di I livello sono possibili in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici, per i giovani che hanno compiuto il quindicesimo anno di età e fino al compimento del venticinquesimo.
Per i giovani ancora soggetti all'obbligo scolastico, il datore di lavoro che intenda stipulare il contratto di apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 3 anni ovvero a 4 nel caso di diploma professionale quadriennale. Alcune specifiche eccezioni sono previste dalla norma, in particolare:

- per gli studenti, a partire dal secondo anno di scuola secondaria superiore, è possibile stipulare contratti di durata non superiore a 4 anni "per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore";
- per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo, di cui all'articolo 6, comma 5, D.P.R. 87/2010, è prevista la possibilità di stipulare contratti di apprendistato di durata non superiore a 2 anni.

Nelle Regioni e nelle Province autonome di Trento e Bolzano, qualora abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono regolare, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le modalità di svolgimento del contratto, prevedendo anche il ricorso alla forma a tempo determinato.
È possibile prorogare il contratto di un ulteriore anno:

- per gli assunti che abbiano conseguito la qualifica triennale o il diploma quadriennale al fine di acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo;
- per gli assunti che non abbiano positivamente conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma statale di maturità professionale dopo l'anno integrativo.

La retribuzione dell'apprendista è articolata come di seguito specificato:

- nessun obbligo retributivo per le ore di formazione presso l'ente formativo;
- 10% del valore della retribuzione che gli sarebbe dovuta per le ore di formazione presso il datore di lavoro, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi;
- misura della retribuzione basata sul sistema del sotto-inquadramento o della percentualizzazione per le ore di effettivo lavoro.

Per gli apprendisti di I livello, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ferma restando, durante il periodo di preavviso, l'applicazione della disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato recesso, il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. È, altresì, possibile trasformare l'apprendistato di I livello in contratto di apprendistato professionalizzante, ma solo successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma di istruzione professionale o del diploma di scuola secondaria superiore. La durata massima dei 2 periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.
L'Inps, con circolare n. 87/2021, ha riepilogato il regime contributivo cui deve essere sottoposto l'apprendista di I livello. È bene ricordare, prima di chiarire la portata dello sgravio contributivo previsto anche per il 2021, che non sussistono obblighi contributivi per le ore di formazione svolte presso istituzioni formative, quindi all'esterno della sede aziendale, per le quali il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna retribuzione. Conseguentemente, il calcolo della contribuzione dovuta per gli assunti con contratto di apprendistato è effettuato in relazione alla misura della retribuzione effettivamente corrisposta, fermo restando il rispetto delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria. La retribuzione non si adegua al minimale giornaliero.
Come detto, per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9 e che stipulano contratti di apprendistato di I livello, rispettivamente, nell'anno 2020 e nell'anno 2021, è riconosciuto uno sgravio contributivo del 100%, con riferimento alla contribuzione dovuta per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.
L'Istituto ricorda che lo sgravio in argomento trova applicazione qualora ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9;
- assunzioni con contratto di apprendistato ai sensi dell'articolo 43, D.Lgs. 81/2015, effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020 o tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2021.

Per la fruizione dello sgravio contributivo in argomento, il requisito dimensionale del datore di lavoro deve sussistere al momento dell'assunzione dell'apprendista di primo livello.
Conseguentemente, il beneficio contributivo permane anche se successivamente il datore di lavoro supera il predetto limite dimensionale.
Lo sgravio comporta, per i primi 36 mesi di contratto di apprendistato (tenendo conto, però, di eventuali precedenti periodi di apprendistato di I livello già svolti dal lavoratore), l'azzeramento dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro. Per l'apprendista l'aliquota rimane, invece, pari al 5,84%.
Nelle ipotesi di contratto di apprendistato di I livello – stipulato nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020 oppure nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2021 – trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante, i benefici contributivi in argomento si applicano limitatamente ai periodi di lavoro svolti antecedentemente alla trasformazione. Pertanto, a decorrere dal mese della trasformazione del contratto di apprendistato di I livello in contratto di apprendistato professionalizzante troverà applicazione, in ragione dell'anno di vigenza del contratto, lo specifico regime contributivo previsto per le assunzioni in contratto di apprendistato professionalizzante.
Il datore di lavoro non avrà diritto all'applicazione dello sgravio contributivo nel caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015.
Ai fini dell'applicazione dello sgravio contributivo il datore di lavoro deve risultare in possesso del Durc ed è tenuto al rispetto delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge, nonché degli accordi e contratti collettivi nazionali e di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

È utile precisare che, sulla base degli orientamenti espressi dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, lo sgravio contributivo in argomento può essere legittimamente fruito da parte del datore di lavoro interessato, nel rispetto delle previsioni e dei massimali di aiuto di cui al Regolamento (UE) 1407/2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108, Tfue, agli aiuti de minimis, nonché degli altri Regolamenti disciplinanti gli aiuti de minimis per le imprese che forniscono servizi di interesse economico generale, che operano nel settore della pesca e nella produzione primaria di prodotti agricoli.
Si evidenzia che i suddetti massimali devono essere rispettati avuto riguardo al momento dell'assunzione dell'apprendista, in quanto, a decorrere dall'assunzione, sorge il diritto del datore di lavoro alla fruizione dello sgravio.
Lo sgravio contributivo in argomento potrà essere fruito solo se l'intero importo – quantificato tenendo conto di tutto il periodo di tempo in cui lo stesso è utilizzabile – non supera il massimale concedibile previsto dai Regolamenti comunitari de minimis di settore nell'arco di 3 esercizi finanziari (l'esercizio finanziario in corso e i 2 esercizi finanziari precedenti).
Per le assunzioni con decorrenza gennaio 2020, per i lavoratori interessati allo sgravio, i datori di lavoro compileranno il flusso UniEmens sempre valorizzando, nell'elemento <Qualifica1> il codice "5", avente il significato di "Apprendista" e nell'elemento <TipoLavoratore> il codice "PA" avente il significato di "Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore".
Per i primi 3 anni di apprendistato, nell'elemento <TipoContribuzione> si dovranno, invece, riportare codici differenti, a seconda dell'anno di godimento dello sgravio, come di seguito riportati:

JA	Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (articolo 1, comma 8, L. 160/2019 e dal comma 12 dell'articolo 15-bis, D.L. 137/2020) – primo anno di sgravio.
JB	Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (articolo 1, comma 8, L. 160/2019 e dal comma 12 dell'articolo 15-bis, D.L. 137/2020) – secondo anno di sgravio.
JC	Apprendista per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (articolo 1, comma 8, L. 160/2019 e dal comma 12 dell'articolo 15-bis, D.L. 137/2020) – terzo anno di sgravio.

I sopra esposti codici andranno utilizzati anche per gli apprendisti iscritti al Fondo minatori, ma occupati in superficie.
Al contrario, per i soli apprendisti occupati in sotterraneo, iscritti al Fondo minatori, il codice tipo contribuzione è caratterizzato dalla prima lettera "K", secondo l'elenco che segue:

KA	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (articolo 1, comma 8, L. 160/2019 e dal comma 12 dell'articolo 15-bis, D.L. 137/2020) – primo anno di sgravio.
KB	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (articolo 1, comma 8, L. 160/2019 e dal comma 12 dell'articolo 15-bis, D.L. 137/2020) – secondo anno di sgravio.
KC	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori per cui spetta lo sgravio del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (articolo 1, comma 8, L. 160/2019 e dal comma 12 dell'articolo 15-bis, D.L. 137/2020) – terzo anno di sgravio.

Per gli apprendisti assunti da gennaio 2020, i datori di lavoro interessati, che abbiano utilizzato codici tipo contribuzione impropri, per il recupero di differenze contributive valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi> <AltreACredito> <CausaleACredito> il codice causale di nuova istituzione "L603", avente il significato di "Rec. eccedenza contribuzione apprendisti art.1, comma 8, L. 160/2019", in <ImportoACredito> l'importo dell'eccedenza contributiva da recuperare. La valorizzazione del predetto codice causale può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza luglio e agosto 2021.

Inps, circolare, 18/6/2021, n. 87

Rinnovi contrattuali maggio 2021

Legno e arredamento PMI Confapi – Accordo 31 maggio 2021

In data 31 maggio 2021 Unital-Confapi e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil hanno siglato il verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl Legno e arredamento PMI Confapi
Di seguito si riepilogano le principali novità.

Minimi retributivi
A decorrere dal 1° gennaio 2021, la retribuzione contrattuale mensile è pari ai seguenti importi:

Categorie	Minimo	Contingenza	Edr confederale	Totale
AD3	2.103,70	531,30	10,33	2.645,33
AD2	1.957,38	528,03	10,33	2.495,74
AD1	1.811,10	528,03	10,33	2.349,46
AC4	1.664,84	528,03	10,33	2.203,20
AC3	1.518,44	522,49	10,33	2.051,26
AC2	1.518,44	522,49	10,33	2.051,26
AC1	1.391,69	522,49	10,33	1.924,51
AS3	1.518,48	522,49	10,33	2.051,30
AS2	1.372,18	522,49	10,33	1.905,00
AS1	1.313,64	518,30	10,33	1.842,27
AE3	1.240,51	518,30	10,33	1.769,14
AE2	1.167,32	515,30	10,33	1.692,95
AE1	982,03	512,79	10,33	1.505,15

Elemento perequativo
Ai lavoratori occupati nelle aziende prive di contrattazione di II livello che non percepiscano altri trattamenti economici collettivi o individuali, in aggiunta a quanto spettante dal Ccnl, pari o superiori all'elemento e fino a concorrenza dello stesso, viene erogato un importo a titolo perequativo pari a 18 euro mensili per 12 mensilità, elevati a 20 euro mensili dal 1° giugno 2021.
Tale importo è onnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e/o legali diretti e indiretti e non è incidente sul Tfr.
Nel caso di ricorso alla Cigo per un periodo superiore a 20 settimane, ossia nel caso di ricorso a Cigs ai sensi dell'articolo 21, D.Lgs. 148/2015, l'elemento non verrà erogato.

Flessibilità orario di lavoro
Nel periodo di 12 mesi consecutivi, in ottemperanza alle esigenze produttive e di organizzazione aziendale, l'orario di lavoro potrà essere per azienda, per reparti, uffici, gruppi e/o singoli addetti, elevato a 45 ore settimanali, rispetto alle quali si attuerà una compensazione, preventiva o successiva, delle ore lavorate oltre le 40 ore settimanali in periodi dell'anno determinati in base alle esigenze produttive e di organizzazione aziendale.
Resta inteso che il limite massimo di lavoro prestato in regime di flessibilità oltre le 40 ore settimanali non potrà superare le 90 ore nel periodo di dodici mesi consecutivi.

Contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione: limiti
I lavoratori occupati con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato non potranno, nell'unità produttiva interessata, superare la percentuale massima del 45% nell'ambito dei seguenti tetti per le singole tipologie contrattuali:

- il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato;
- il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può

superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato;
- la somma del numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare complessivamente il 35% dei lavoratori a tempo indeterminato;
- il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato non può superare in ogni caso i limiti percentuali previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 5 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Maternità

Le lavoratrici hanno diritto a un trattamento di assistenza, a integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza.
A far data dal 1° gennaio 2021 è riconosciuto per il congedo di maternità e paternità di cui all'articolo 32, D.Lgs. 151/2001, un trattamento di assistenza aggiuntivo a quello previsto dalla legge a carico dell'azienda pari al 30% della retribuzione per i primi 3 mesi di calendario di congedo immediatamente successivi al termine del congedo obbligatorio.
La fruizione del congedo parentale facoltativo può essere frazionata anche in unità orarie, rispettando le necessità organizzative aziendali, programmandone preferibilmente l'utilizzo a inizio o fine turno o pausa pranzo.

Congedo matrimoniale e unione civile

Al lavoratore e alla lavoratrice, superato il periodo di prova, in occasione del matrimonio o unione civile tra persone, sarà concesso un congedo di 16 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della normale retribuzione, per le giornate altrimenti lavorative cadenti nello stesso periodo, dedotto quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore competente.
La celebrazione del matrimonio o unione civile dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Paternità

In occasione della nascita del figlio, e nei casi di adozione e/o di affidamento, saranno riconosciuti al padre 10 giorni di congedo di paternità.

Congedi per donne lavoratrici vittime di violenza

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali comunali, da case rifugio o da centri antiviolenza, hanno diritto, in base all'articolo 24, D.Lgs. 80/2015, a un congedo retribuito non superiore a 3 mesi, fruibile anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di 3 anni.
Ai fini dell'esercizio di tale diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre idonea certificazione.

Permessi per motivi particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 1, L. 53/2000, i lavoratori hanno diritto a 3 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.
Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Principali scadenze del mese di ottobre

lunedì 11 ottobre

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

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico
Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

lunedì 18 ottobre

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

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

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

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

martedì 2 novembre

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

Modello 770/2021 – Invio telematico
Termine per la trasmissione telematica della dichiarazione dei sostituti d'imposta modello 770/2021, fissato dall'articolo 4, comma 3-*bis*, D.P.R. 322/1998, come modificato dalla Legge di Bilancio 2018 (articolo 1, comma 933, L. 205/2017), con decorrenza dal 1° gennaio 2018.

TeamSystem Studio Cloud

Esperienza digitale per Commercialisti e Consulenti del lavoro

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

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

TEAMSYSTEM LABOUR REVIEW

Redazione:

Euroconference
Editoria

Editrice TeamSystem
Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

S.E. o O.
Riproduzione vietata

ITALIA FIGC

TeamSystem

PREMIUM PARTNER