

L review



TeamSystem Labour review

| n. 275

In collaborazione con

 Euroconference

 TeamSystem

Per il Consulente del Lavoro 4.0, un'unica soluzione SaaS/Cloud All-in-One

TeamSystem HR è il sistema All-in-One che consente di gestire tutti i processi hard e soft relativi alle risorse umane: dall'**amministrazione del personale** (sistema presenze, paghe, pianificazione turni e timesheet, budget e note spese), alla **gestione** (welfare, controllo accessi, gestione visitatori e ditte esterne, dotazioni), fino ad arrivare allo **sviluppo** (recruiting, formazione, e-learning e compensation) e alla **sicurezza sul lavoro** (organizzazione e metodologia, nomine e incarichi, data certa DVR, dotazioni, adempimenti formativi, sorveglianza sanitaria, parco immobiliare, eventi H&S).

Una soluzione **data driven** dall'**esclusiva ampiezza funzionale**, in grado di sfruttare tutti i vantaggi del cloud per garantire alte performance e sicurezza sui dati, anche in **smart working e in mobilità**. TeamSystem HR offre una serie di **strumenti trasversali che completano la suite**, comuni a tutti i moduli: **funzionalità centralizzate** per la gestione cross di tutte le informazioni sul personale.

La gestione in un unico database di tutte le informazioni e la presenza di servizi comuni permettono di offrire valore aggiunto sia ai Consulenti del Lavoro 4.0 sia ai singoli dipendenti e manager, che potranno beneficiare di viste aggregate sui dati (es. KPI e scorecard) e funzionalità operative centralizzate (es. I miei task, calendario e documentale).

Per maggiori informazioni, scarica la brochure digitale:

www.teamsystem.com/hr-gestione-personale

www.teamsystem.com

 TeamSystem

TeamSystem
Labour review

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

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

Redazione:

 Euroconference
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Congedo straordinario genitori in caso di sospensione didattica in presenza	9
Schede operative	
Legge di Bilancio 2021: le disposizioni per il lavoro	14
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali dicembre 2020	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di febbraio	25

Rapporto di lavoro

Sorveglianza sanitaria eccezionale: proroga dei termini

L'Inail, con avviso del 4 gennaio 2021, ha comunicato che l'articolo 19, D.L. 183/2020 (c.d. Decreto Milleproroghe), ha prorogato fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, e comunque non oltre il 31 marzo 2021, le disposizioni sulla sorveglianza sanitaria eccezionale.

I datori di lavoro pubblici e privati che non sono tenuti alla nomina del medico competente possono, pertanto, sino alla data del 31 marzo 2021, nominarne uno o fare richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria dei lavoratori e delle lavoratrici fragili ai servizi territoriali dell'Inail, attraverso l'apposito servizio on line. Le richieste continuano a essere trattate sulla base delle indicazioni operative illustrate nella circolare Inail n. 44/2020.

Inail, avviso, 4/1/2021

Decreto Milleproroghe in Gazzetta Ufficiale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 323 del 31 dicembre 2020 il D.L. 183 del 31 dicembre 2020, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della Decisione (UE, Euratom) 2020/2053, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione Europea.

L'allegato 1 al Decreto contiene una lista di disposizioni legislative legate all'emergenza COVID-19, i cui termini sono prorogati fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica e, comunque, non oltre il 31 marzo 2021. In particolare, è prorogato al 31 marzo 2021 dell'utilizzo della procedura di smart working semplificato di cui all'articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020.

Inoltre, sono sospesi i termini di prescrizione delle contribuzioni di previdenza e assistenza sociale obbligatoria di cui all'articolo 3, comma 9, L. 335/1995, dal 31 dicembre 2020 fino al 30 giugno 2021, con ripresa della decorrenza dalla fine del periodo di sospensione.

D.L. 31/12/2020, n. 183, G.U. 31/12/2020, n. 323

Legge di Bilancio 2021 pubblicata in G.U.

È stata pubblicata, sulla G.U. n. 322 del 30 dicembre 2020, S.O. n. 46, la L. 178 del 30 dicembre 2020, relativa al bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e al bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023.

L. 30/12/2020, n. 178, G.U. 20/12/2020, n. 322, S.O. n. 46

Detrazioni 2021 invariate: in G.U. il Decreto correttivo della Legge di Bilancio

È stato pubblicato sulla G.U. n. 323 del 31 dicembre 2020 il D.L. 182 del 31 dicembre 2020, recante modifiche urgenti all'articolo 1, comma 8, L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021). Il Decreto, in vigore dal 1° gennaio 2021, ha corretto un errore tecnico contenuto nel testo della Legge di Bilancio 2021, precisando che l'importo della detrazione spettante ai titolari di redditi da lavoro dipendente e assimilato, di ammontare compreso tra i 28.000 e i 40.000 euro annui, rimane invariato anche nel 2021.

D.L. 31/12/2020, n. 182, G.U. 31/12/2020, n. 323

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

È stato pubblicato sulla G.U. n. 310 del 15 dicembre 2020 il Decreto Mef 11 dicembre 2020, che a decorrere dal 1° gennaio 2021 ha fissato allo 0,01% la misura del saggio degli interessi legali di cui all'articolo 1284, cod. civ..

L'Inail, con circolare n. 48 del 29 dicembre 2020, ha comunicato che il saggio degli interessi legali, con decorrenza dal 1° gennaio 2021, è pari allo 0,01%: detto tasso costituisce anche la misura di

riduzione massima delle sanzioni civili.

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

Mef, Decreto, 11/12/2020, G.U. 15/12/2020, n. 310; Inail, circolare, 29/12/2020, n. 48; Inps, circolare, 22/12/2020, n. 152

Fondi interprofessionali e formazione a distanza: i chiarimenti Anpal

L'Anpal, con circolare n. 4 del 28 dicembre 2020, ha offerto "Orientamenti sulle modalità di controllo della formazione a distanza finanziata dai Fondi interprofessionali in considerazione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19", fissando gli elementi minimi delle modalità di controllo delle attività formative a distanza, che i Fondi dovranno tradurre, al più opportuno livello di dettaglio, in specifici documenti per i loro aderenti.

Anpal, circolare, 28/12/2020, n. 4

Decreto Ristori: Legge di conversione in G.U.

È stata pubblicata, sulla G.U. n. 319 del 24 dicembre 2020, S.O. n. 43, la L. 176 del 18 dicembre 2020, di conversione, con modificazioni, del D.L. 137/2020 (c.d. Decreto Ristori), recante ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

L. 18/12/2020, n. 176, G.U. 24/12/2020, n. 319, S.O. n. 43

Ulteriore contratto a termine sottoscritto presso l'ITL in forza di contratti di prossimità

L'INL, con nota n. 1156 del 22 dicembre 2020, ha offerto chiarimenti sulla procedura da adottare in caso di istanza agli ITL di sottoscrizione di un contratto a tempo determinato in forma assistita, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015, con particolare riferimento ai casi in cui si deroghi ai requisiti previsti dalla normativa vigente in forza di una regolamentazione contenuta in contratti di prossimità stipulati ex articolo 8, D.L. 138/2011. L'Ispettorato precisa che, laddove i contratti di prossimità posti a fondamento di tali deroghe siano stati stipulati, a loro volta, in violazione dei limiti posti dall'articolo 8 citato – con particolare riferimento ai vincoli di materia di scopo, oltre a quelli imposti dalla Costituzione o, ancora, in relazione al requisito di maggiore rappresentatività comparativa delle organizzazioni firmatarie – gli stessi non potranno ritenersi produttivi di effetti e, pertanto, non sarà possibile stipulare contratti a tempo determinato ai sensi dell'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015, in applicazione dei citati contratti di prossimità.

INL, nota, 22/12/2020, n. 1156

Costi chilometrici Aci 2021

È stato pubblicato in G.U. n. 317 del 22 dicembre 2020, S.O. n. 42, il comunicato dell'Agenzia delle entrate che ha diffuso le tariffe nazionali dei costi chilometrici Aci di esercizio di autovetture e motocicli elaborate per l'anno 2021, che assurgono a parametro di commisurazione del reddito di lavoro dipendente legato all'uso personale, da parte dei lavoratori dipendenti, delle autovetture aziendali loro concesse in uso promiscuo.

Agenzia delle entrate, comunicato, 22/12/2020, G.U. 22/12/2020, n. 317, S.O. n. 42

Sospensione obblighi occupazionali per i datori che fruiscono di Cig COVID

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 19 del 21 dicembre 2020, ha chiarito che vige l'istituto della sospensione dagli obblighi di assunzione delle persone con disabilità (ex articolo 3, comma 5,

L. 68/1999) per le imprese che fruiscono di Cigo, Cigd, Fis o dei Fondi di solidarietà bilaterale, in conseguenza dell'emergenza legata alla pandemia.

Rimane fermo che l'obbligo è sospeso per tutta la durata degli interventi di integrazione salariale per emergenza COVID-19, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate per il singolo ambito provinciale sul quale insiste l'unità produttiva interessata in caso di Cigs e Cigd o alla quantità di orario ridotto in proporzione. L'obbligo a carico del datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti si ritiene ripristinato al venir meno della situazione di crisi assistita dagli strumenti integrativi dettati per l'emergenza COVID-19.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 21/12/2020, n. 19

Ampliamento del potere di disposizione: le indicazioni INL

L'INL, con nota n. 4539 del 15 dicembre 2020, ha offerto indicazioni sul potere di disposizione del personale ispettivo, ampliato dall'articolo 12-bis, D.L. 76/2020, che ha integralmente sostituito l'articolo 14, D.Lgs. 124/2004.

La disposizione potrà essere adottata in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano soggette ad apposite sanzioni penali o amministrative, ossia in caso di mancata o errata applicazione di obblighi normativi e contrattuali. Il riferimento agli obblighi contrattuali violati deve essere interpretato con riferimento al Ccnl applicato anche di fatto dal datore di lavoro (circolare INL n. 5/2020) e in relazione alla parte normativa ed economica del Ccnl; deve escludersi di norma, fatte salve le ipotesi già valutate positivamente e riportate in allegato, il riferimento alla parte obbligatoria dei Ccnl (circolari INL n. 9/2019 e n. 2/2020).

La previsione di una sanzione civile non esclude l'applicabilità del provvedimento di disposizione. Deve, invece, escludersi l'adozione della disposizione nei casi di obblighi che trovano la loro fonte in via esclusiva in una scelta negoziale delle parti.

L'Ispettorato precisa che l'utilizzo della disposizione deve comportare una valutazione complessiva della fattispecie concreta oggetto di accertamento, finalizzata a fornire al lavoratore un'effettiva tutela. Deve evitarsi, quindi, l'adozione del provvedimento in questione, laddove, pur consentita in astratto, determini in concreto possibili effetti sfavorevoli nei confronti di altri lavoratori.

INL, nota, 15/12/2020, n. 4539

Diffida accertativa: ulteriori indicazioni operative

L'INL, con nota n. 1107 dell'11 dicembre 2020, in relazione alla diffida accertativa, ha ritenuto opportuno soffermarsi sulle fattispecie concernenti le ipotesi in cui, oltre al datore di lavoro, sia individuato anche un responsabile solidale.

INL, nota, 11/12/2020, n. 1107

Lavoro intermittente e valutazione dei rischi: i chiarimenti INL

L'INL, con nota n. 1148 del 21 dicembre 2020, ha offerto chiarimenti sul divieto del ricorso al lavoro intermittente per quei "datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori".

L'INL chiarisce che, di norma, il DVR dovrà contenere specifiche indicazioni in ordine alle tipologie contrattuali diverse da quella "comune" di cui all'articolo 1, D.Lgs. 81/2015, quanto meno tese ad escludere i rischi alle stesse pertinenti nei termini chiariti dalla giurisprudenza di legittimità e a prevedere le correlate modalità per l'effettuazione dell'attività di formazione e informazione. Ciò nondimeno, laddove i rischi connessi alle specifiche mansioni a cui tali lavoratori sono adibiti risultino individuati, valutati e classificati, unitamente alle relative misure di prevenzione e protezione e l'esposizione a fattori potenzialmente dannosi non risulti essere in alcun modo correlata alla peculiare tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro a chiamata,

neanche sotto il profilo formativo, il DVR non potrà ritenersi incompleto solo in quanto privo di un dato formale quale la specifica sezione dedicata ai lavoratori intermittenti.

INL, nota, 21/12/2020, n. 1148

Congedo parentale: indennità giornaliera a favore dei lavoratori turnisti

L'INL, con nota n. 1116 del 14 dicembre 2020, ha offerto chiarimenti sul riconoscimento dell'indennità giornaliera per congedo parentale di cui all'articolo 32, D.Lgs. 151/2001, per i lavoratori turnisti con qualifica di operaio tenuti a rendere la prestazione di domenica.

Posto che, ai sensi del citato articolo 32, ciascun genitore, indipendentemente dalla situazione lavorativa in cui si trova l'altro genitore e in relazione a ciascun figlio, ha diritto, nei suoi primi 12 anni di vita, di astenersi dal lavoro per il periodo, continuativo o frazionato, previsto dai commi 1 e 2, fruendo dell'indennità di cui al successivo articolo 34, ne consegue che l'indennizzo è dovuto tutte le volte in cui, sulla base della turnazione, è programmata la prestazione lavorativa, anche quando la stessa sia dunque prevista nella giornata domenicale.

INL, nota, 14/12/2020, n. 1116

Istat: aggiornata la classificazione dei codici ATECO da gennaio 2021

L'Istat, dal 1° gennaio 2021, adotterà la nuova classificazione ATECO2007, aggiornamento 2021, che comprende anche una specifica classificazione merceologica delle attività di coltivazione idroponica e acquaponica, come prescritto dalla L. 77/2020.

Istat, codici ATECO 2007, aggiornamento 2021

Tfr: indice di rivalutazione di novembre 2020

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2019, per il mese di novembre 2020 è pari a 1,375000. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di novembre è pari a 102,0.

Istat, comunicato stampa, 15/12/2020

Contributi e fisco

Congedo straordinario genitori in caso di sospensione della didattica in presenza

L'Inps, con circolare n. 2 del 12 gennaio 2021, ha offerto indicazioni sulla modalità di fruizione del congedo straordinario in seguito alle novità apportate dall'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 176/2020:

- per i genitori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, in zone c.d. rosse;
- per i genitori di figli in situazione di disabilità grave in caso di sospensione della didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o in caso di chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale, a prescindere dalla zona di rischio.

Inps, circolare, 12/1/2021, n. 2

Decontribuzione Sud: somministrazione, marittimi e tredicesime

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

somministrazione situata in una Regione diversa da quelle dove si può usufruire dello sgravio. Per quanto riguarda i marittimi, le imprese armatoriali possono beneficiare dell'esonero contributivo per i lavoratori che siano imbarcati su navi iscritte nei compartimenti marittimi ricadenti nelle Regioni svantaggiate. Nel messaggio vengono indicate, inoltre, le tipologie di agevolazioni contributive di cui possono beneficiare le imprese armatoriali.

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

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

Settori chimico e chimico-farmaceutico: istituito il Fondo Tris

È stato pubblicato, sulla G.U. n. 6 del 9 gennaio 2021, il D.I. 4 dicembre 2020, concernente l'istituzione del Fondo Tris, Fondo di solidarietà bilaterale per il sostegno del reddito del personale dei settori chimico e farmaceutico.

D.I. 4/12/2020, G.U. 9/1/2021, n. 6

APE sociale prorogata al 31 dicembre 2021

L'Inps, con messaggio n. 62 dell'8 gennaio 2021, ha reso noto che la Legge di Bilancio 2021 ha posticipato al 31 dicembre 2021 il periodo di sperimentazione dell'APE sociale. L'Istituto, in attesa della pubblicazione della circolare illustrativa delle nuove disposizioni, ha comunicato la riapertura delle domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso all'APE sociale e ha fornito le prime istruzioni per l'applicazione della proroga prevista.

Inps, messaggio, 8/1/2021, n. 62

Imponibile eccedente il massimale: controlli in UniEmens

L'Inps, con messaggio n. 5062 del 31 dicembre 2020, ha sintetizzato il quadro normativo del massimale contributivo, riepilogando le circolari più rilevanti sul tema, e ha comunicato che sono in corso controlli sulla corretta esposizione in UniEmens dell'imponibile eccedente il massimale. Nel messaggio sono illustrate le specifiche tecniche dell'estrazione effettuata e dei controlli sulle anomalie individuate in UniEmens. Vengono indicate, infine, le modalità e le tempistiche di recupero.

Inps, messaggio, 31/12/2020, n. 5062

Autoliquidazione 2020-2021

L'Inail, con istruzione operativa n. 15530 del 31 dicembre 2020, ha offerto indicazioni in merito all'autoliquidazione 2020-2021, con particolare riferimento alle riduzioni contributive e alle scadenze e modalità di adempimento a carico dei datori di lavoro. Il termine per il pagamento del premio scade il 16 febbraio 2021. Se il premio è rateizzato, il termine del 16 febbraio deve essere rispettato solo per il versamento della prima rata; i contributi associativi, invece, devono essere corrisposti in un'unica soluzione entro il predetto termine. I datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno 2021 un importo di retribuzioni inferiore a quello corrisposto nel 2020 devono inviare, entro il 16 febbraio 2021, la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte.

Per l'autoliquidazione 2020-2021, il termine per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni effettivamente corrisposte nell'anno 2020 è il 1° marzo 2021.

Inail, istruzione operativa, 31/12/2020, n. 15530

Gestione separata committenti: verifica anomalie tra UniEmens e 770

L'Inps, con messaggio 30 dicembre 2020, n. 5044, ha comunicato che sono terminate le operazioni di elaborazione dei dati delle dichiarazioni fiscali 770/2015, ottenute incrociando i dati esposti sui modelli 770/2015, relativi ai percettori di reddito interessati alla Gestione separata, con i relativi flussi di denuncia UniEmens inviati all'Inps.

In presenza di eventuali differenze contributive è stata predisposta una lettera di comunicazione di accertamento, notificata all'indirizzo Pec del committente e dell'intermediario, con la quale sono state quantificate la contribuzione dovuta e le relative sanzioni civili. Contestualmente, i dati sono stati aggiornati nelle procedure a disposizione dell'azienda committente e/o dell'intermediario e della struttura territoriale per le relative attività di conferma, annullamento o modifica degli stessi. L'azienda committente e l'intermediario, all'interno del "Cassetto previdenziale per committenti della Gestione Separata", hanno a disposizione la funzionalità "Accertamenti da 770", che consente di eseguire le operazioni di conferma, modifica o rifiuto dei dati scaturiti dall'incrocio UniEmens/770 ed evidenziati nella lettera di accertamento. Nel messaggio, inoltre, sono fornite le istruzioni per gli operatori delle strutture territoriali.

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

Prestazioni per infortunio sul lavoro e malattia professionale: rivalutazione dal 1° luglio 2020

L'Inail, con circolare n. 49 del 30 dicembre 2020, ha illustrato i riferimenti retributivi per procedere alla prima liquidazione delle prestazioni, alla riliquidazione delle prestazioni in corso, e ha offerto alle proprie strutture territoriali gli indirizzi operativi ai fini della riliquidazione.

Inail, circolare, 30/12/2020, n. 49

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

L'Inail, con circolare n. 47 del 28 dicembre 2020, ha aggiornato i limiti minimi di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi, da variare secondo la rivalutazione delle rendite, riportati nella circolare n. 182/2020.

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

IO Lavoro: presentazione istanze fino al 31 gennaio 2021

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

Anpal, notizia, 24/12/2020

Sospensione dei versamenti contributivi: ulteriori istruzioni

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

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

Esonero dal versamento contributivo per aziende che non richiedono Cig: ulteriori chiarimenti

L'Inps, con messaggio n. 4781 del 21 dicembre 2020, ha riepilogato e integrato quanto già comunicato con i messaggi n. 4254/2020 e n. 4487/2020 in tema di esonero dal versamento contributivo per aziende che non richiedono Cig.

In particolare, l'Istituto specifica che l'esonero può essere fruito tra il 15 agosto e il 31 dicembre 2020, per un massimo di 4 mesi, dal mese competenza agosto 2020 al mese competenza dicembre 2020 (trasmissione entro il 31 gennaio 2021).

Inoltre, rispetto al calcolo dell'effettivo ammontare dell'esonero, precisa che lo stesso è pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, e che la retribuzione da utilizzare come base di calcolo per la misura dell'esonero deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive.

Inps, messaggio, 21/12/2020, n. 4781

Congedo COVID-19 per DAD del figlio convivente under 14: rilasciata la procedura

L'Inps, con messaggio n. 4718 del 15 dicembre 2020, ha comunicato il rilascio della procedura per la compilazione e l'invio on line delle domande relative al congedo COVID-19, di cui all'articolo 21-bis, D.L. 104/2020, come modificato dall'articolo 22, D.L. 137/2020, per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14, in favore dei lavoratori dipendenti.

La domanda deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- portale web dell'Istituto, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di Spid, Cie, Cns), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dall'home page del sito www.inps.it. Si ricorda, che a decorrere dal 1° ottobre 2020 l'Istituto non rilascia più nuovi PIN;
- Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, ma comunque decorrenti dal 29 ottobre 2020.

L'Istituto comunica che con successivo messaggio saranno fornite indicazioni per la presentazione della domanda di congedo straordinario, di cui all'articolo 13, D.L. 149/2020, per i genitori lavoratori dipendenti in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado.

Inps, messaggio, 15/12/2020, n. 4718

Nuovo Cassetto previdenziale del contribuente: tutte le funzionalità

L'Inps, con messaggio n. 4702 del 14 dicembre 2020, ha comunicato il rilascio del "Nuovo Cassetto Previdenziale del Contribuente", che garantisce la presenza di tutte le attuali applicazioni esistenti nei Cassetto riferiti alle varie gestioni e permette di lavorare con tutte le tipologie di posizioni contributive. Il manuale utente del è consultabile tramite il collegamento all'HELP disponibile sul menu principale. L'applicazione è raggiungibile dalla sezione "Servizi per le Aziende e Consulenti".

L'Istituto fornisce, inoltre, informazioni in merito alla "Comunicazione Bidirezionale 2.0": le richieste o le comunicazioni inviate tramite tale funzionalità si traducono automaticamente in quesiti di back-office, pervenendo alle Strutture territorialmente competenti.

Inps, messaggio, 14/12/2020, n. 4702

Riduzione cuneo fiscale: prime indicazioni dall'Agenzia delle entrate

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 29/E del 14 dicembre 2020, ha offerto i primi chiarimenti di carattere interpretativo e di indirizzo operativo in merito alla riduzione della pressione fiscale sul reddito da lavoro dipendente, previsto dal D.L. 3/2020. L'Agenzia ricorda che sono previste 2 misure:

- il trattamento integrativo costituisce una misura di carattere strutturale;
- l'ulteriore detrazione fiscale rappresenta una misura temporanea adottata in vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni.

L'Agenzia offre indicazioni anche ai sostituti d'imposta ai fini del conguaglio fiscale di fine anno, in particolare per l'anno 2020, in cui coesistono bonus Renzi (in vigore fino al 30 giugno 2020) e le nuove misure (in vigore dal 1° luglio 2020).

Agenzia delle entrate, circolare, 14/12/2020, n. 29/E

Congedo straordinario genitori in caso di sospensione della didattica in presenza **Inps, circolare, 12/1/2021, n. 2**

L'Inps, con circolare n. 2 del 12 gennaio 2021, in seguito alle novità apportate dall'articolo 22-bis, D.L. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 176/2020, ha offerto indicazioni sulla modalità di fruizione del congedo straordinario per i genitori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, in zone c.d. rosse e per i genitori di figli in situazione di disabilità grave in caso di sospensione della didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o in caso di chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale, a prescindere dalla zona di rischio.

Il testo della circolare n. 2/2021

Inps, circolare, 12 gennaio 2021, n. 2

Premessa

Il congedo previsto per la sospensione dell'attività didattica in presenza è disciplinato dall'articolo 21-bis del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, come successivamente modificato dall'articolo 22, comma 1, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, e le cui indicazioni operative sono state fornite con la circolare n. 132 del 20 novembre 2020.

La tutela di cui al citato articolo 21-bis trova applicazione fino al 31 dicembre 2020 in tutto il territorio nazionale (ossia in tutte le regioni a prescindere dallo scenario di gravità e dal livello di rischio delle stesse, c.d. zone rosse, arancioni e gialle) ed è rivolta ai genitori per i figli conviventi, minori di 14 anni, frequentanti scuole di ogni ordine e grado entro il limite di età sopra individuato.

Con l'articolo 13, comma 1, del decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149, il legislatore è nuovamente intervenuto sulla tutela da adottare in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza, prevedendo alcune specificità applicabili esclusivamente nelle c.d. zone rosse.

La legge 18 dicembre 2020, n. 176, di conversione del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, ha abrogato il decreto-legge n. 149/2020, ferma restando la validità degli atti e dei provvedimenti adottati e fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base del decreto stesso, e ha introdotto l'articolo 22-bis, che ha recepito le disposizioni contenute nel citato articolo 13 del decreto-legge n. 149/2020.

In particolare, il menzionato articolo 22-bis, comma 1, ha previsto, a favore dei genitori lavoratori dipendenti, un congedo indennizzato da utilizzare per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, durante il periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza per le sole classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (c.d. zone rosse), individuate nelle Ordinanze del Ministro della Salute ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 3 novembre 2020, come confermato nel successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 3 dicembre 2020, e dell'articolo 19-bis del decreto-legge n. 137/2020.

Il comma 3 dell'articolo 22-bis del predetto decreto-legge n. 137/2020 ha previsto, inoltre, che il congedo indennizzato possa essere utilizzato da parte di genitori lavoratori dipendenti di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura ai sensi dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020, del 3 novembre 2020 e del 3 dicembre 2020, indipendentemente dallo scenario di gravità

e dal livello di rischio in cui è inserita la regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza. Con la presente circolare, in attuazione delle novità normative sopra descritte, si forniscono le istruzioni amministrative in merito alle modalità di fruizione del congedo in argomento.

1. Platea dei destinatari del congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza nelle scuole secondarie di primo grado

L'articolo 22-bis, comma 1, del decreto-legge n. 137/2020, prevede la possibilità di beneficiare del congedo di cui trattasi per i soli genitori lavoratori dipendenti. Sono pertanto esclusi dalla misura sia i genitori lavoratori autonomi sia i genitori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

Il congedo può essere fruito anche dai lavoratori dipendenti affidatari o collocatari di figli alunni di scuole per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, a seguito dell'Ordinanza del Ministro della Salute con cui si dispone l'applicazione delle misure di cui all'articolo 3, comma 4, lettera f), dei citati D.P.C.M. del 3 novembre 2020 e del 3 dicembre 2020 e dell'articolo 19-bis del decreto-legge n. 137/2020.

Il menzionato congedo può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza ricompresi all'interno del periodo e nelle zone individuate nella citata Ordinanza del Ministro della Salute, per i periodi non antecedenti al 9 novembre 2020, data di entrata in vigore del decreto-legge n. 149/2020.

Il congedo di cui trattasi può essere fruito nei soli casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile.

2. Requisiti per la fruizione del congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza nelle scuole secondarie di primo grado

Per poter fruire del congedo di cui trattasi, il genitore richiedente deve essere in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- a) deve avere un rapporto di lavoro dipendente in essere. Ne consegue che in caso di intervenuta cessazione o sospensione del rapporto di lavoro durante la fruizione di un periodo del congedo di cui trattasi, viene meno il diritto al congedo medesimo e le giornate successive alla cessazione o sospensione non possono essere indennizzate. Per tali motivi il genitore deve tempestivamente informare l'Istituto dell'avvenuta modifica del rapporto lavorativo;
- b) non deve svolgere lavoro in modalità agile, in quanto il congedo di cui trattasi è fruibile solamente nei casi in cui non sia possibile svolgere attività lavorativa in modalità agile;
- c) il figlio, per il quale si fruisce il congedo, deve essere alunno frequentante la classe seconda o terza della scuola secondaria di primo grado per la quale sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza, a seguito dell'Ordinanza del Ministro della Salute con cui si dispone l'applicazione delle misure di cui all'articolo 3, comma 4, lettera f), dei citati D.P.C.M. del 3 novembre 2020 e del 3 dicembre 2020 e dell'articolo 19-bis del decreto-legge n. 137/2020.

Si ricorda che in assenza anche di uno solo dei requisiti di cui ai precedenti punti b) e c), posto che il requisito di cui al punto a) deve sempre sussistere, era possibile fruire, fino al 31 dicembre 2020, del congedo di cui all'articolo 21-bis del decreto-legge n. 104/2020, come modificato dal decreto-legge n. 137/2020 (di seguito, anche "congedo per sospensione dell'attività didattica del figlio convivente minore di anni 14"), secondo le indicazioni operative fornite con la circolare n. 132/2020.

A titolo esemplificativo, nel caso di figlio frequentante la prima classe della scuola secondaria di primo grado o altra classe della scuola primaria di primo grado, oppure se la sospensione deriva da un diverso provvedimento rispetto all'Ordinanza del Ministro della Salute, si poteva richiedere il congedo di cui al citato articolo 21-bis del decreto-legge n. 104/2020 in presenza dei previsti requisiti di legge.

Si precisa che per la fruizione del congedo di cui all'articolo 22-bis, comma 1, del decreto-legge n. 137/2020, non è necessaria la convivenza del genitore con il figlio per cui si chiede il congedo, a

differenza del "congedo per sospensione dell'attività didattica del figlio convivente minore di anni 14" di cui all'articolo 21-bis del decreto-legge n. 104/2020, per la cui fruizione, invece, tale requisito risultava necessario.

Ai fini della corretta individuazione del congedo di cui poter fruire in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, si allega alla presente circolare una tabella sinottica (Allegato n. 1), comparativa dei congedi indennizzati di cui all'articolo 21-bis del decreto-legge n. 104/2020, e successive modificazioni, con il congedo di cui all'articolo 22-bis, comma 1, del decreto-legge n. 137/2020 (cfr. le circolari n. 116/2020 e n. 132/2020).

3. Durata del congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza nelle scuole secondarie di primo grado ed indennizzo delle giornate lavorative

Il congedo in argomento può essere fruito per i periodi indicati nell'Ordinanza del Ministro della Salute con cui viene disposta l'applicazione delle misure di cui all'articolo 3, comma 4, lettera f), dei D.P.C.M. del 3 novembre 2020 e del 3 dicembre 2020 e dell'articolo 19-bis del decreto-legge n. 137/2020.

Pertanto, la durata massima del congedo coincide con il periodo sopra menzionato e, solo nel caso in cui l'Ordinanza sia stata emessa prima dell'entrata in vigore del citato decreto-legge n. 149/2020, ossia il 9 novembre 2020, non è possibile fruire del congedo di cui trattasi, per i giorni antecedenti l'entrata in vigore del menzionato decreto-legge[1].

Per tali giorni, tuttavia, si poteva richiedere, in presenza dei requisiti di legge, il "congedo per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14" di cui all'articolo 21-bis del decreto-legge n. 104/2020.

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

Per i giorni di congedo fruiti è riconosciuta al genitore un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto disposto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa (cfr. l'articolo 22-bis, comma 2, del decreto-legge n. 137/2020).

Si precisa che sono indennizzabili solamente le giornate lavorative ricadenti all'interno del periodo di congedo richiesto.

L'indennità è erogata secondo le modalità previste per il pagamento diretto o a conguaglio delle indennità di maternità (articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33).

Le indennità erogate con pagamento diretto costituiscono reddito di lavoro dipendente imponibile ai fini fiscali ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR).

4. Situazioni di incompatibilità del congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza nelle scuole secondarie di primo grado

Si riportano di seguito i casi di incompatibilità del congedo di cui all'articolo 22-bis, comma 1, del decreto-legge n. 137/2020, in relazione alle condizioni dell'altro genitore:

- non è possibile fruire del congedo in argomento negli stessi giorni in cui l'altro genitore stia svolgendo attività di lavoro in modalità agile concesso per esigenze legate allo stesso figlio;
- non è possibile fruire del congedo in argomento negli stessi giorni in cui l'altro genitore stia fruendo del medesimo congedo, sia per lo stesso figlio sia per un altro figlio (senza disabilità grave) avuto con lo stesso genitore.

5. Congedo straordinario per genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, in caso di sospensione dell'attiva didattica in presenza nelle scuole di ogni ordine e grado o chiusura di centri diurni a carattere assistenziale

L'articolo 22-bis, comma 3, del decreto-legge n. 137/2020, disciplina il congedo indennizzato per figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, durante la sospensione dell'attiva didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o la chiusura di centri diurni a carattere assistenziale.

Il predetto congedo può essere fruito dai genitori lavoratori dipendenti per astenersi dal lavoro in tutto o in parte durante il periodo di sospensione dell'attiva didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o la chiusura di centri diurni a carattere assistenziale di figli con disabilità in situazione di gravità. Sono pertanto esclusi dalla misura sia i genitori lavoratori autonomi, sia i genitori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995.

Tale beneficio si configura come una misura a valenza nazionale ed è pertanto riconosciuto indipendentemente dallo scenario di gravità e dal livello di rischio in cui è inserita la regione dove è ubicata la scuola o il centro di assistenza per i quali sia stata disposta la sospensione dell'attività in presenza ai sensi dei D.P.C.M. del 3 novembre 2020 e del 3 dicembre 2020.

Per poter fruire del congedo di cui trattasi, il genitore richiedente, anche affidatario o collocatario, deve essere in possesso, oltre che dei requisiti di cui ai punti a) e b) del paragrafo 2 della presente circolare, anche dell'ulteriore requisito di seguito specificato:

- il figlio, per il quale si fruisce del congedo, deve essere riconosciuto disabile in situazione di gravità ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, e iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività in presenza, a seguito di provvedimento adottato a livello nazionale, locale o dalle singole strutture scolastiche.

Si precisa che per la fruizione del congedo di cui trattasi non è necessaria la convivenza con il figlio per cui si chiede il congedo in parola.

Il congedo può essere fruito per i giorni ricompresi all'interno del periodo di sospensione dell'attività in presenza della scuola o del centro di assistenza e comunque per periodi non antecedenti al 9 novembre 2020.

5.1 Durata e indennizzo del congedo straordinario

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

Per i giorni di congedo fruiti è riconosciuta al genitore un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo le indicazioni fornite nel precedente paragrafo 3 della presente circolare.

5.2 Situazioni di compatibilità e incompatibilità

Si riportano di seguito i casi di incompatibilità e compatibilità del congedo di cui all'articolo 22-bis, comma 3, del decreto-legge n. 137/2020, in relazione alle condizioni dell'altro genitore:

- non è possibile fruire del congedo in argomento negli stessi giorni in cui l'altro genitore stia svolgendo attività di lavoro in modalità agile concesso per esigenze legate allo stesso figlio;
- non è possibile fruire del congedo in parola negli stessi giorni in cui l'altro genitore stia fruendo del medesimo congedo, per lo stesso figlio;
- è compatibile la fruizione del congedo di cui trattasi negli stessi giorni in cui l'altro genitore stia fruendo del medesimo congedo, o del congedo di cui al comma 1 del medesimo articolo 22-bis, per un altro figlio di entrambi i genitori;
- è inoltre compatibile la fruizione del congedo in argomento con la fruizione da parte dell'altro genitore, per un altro figlio di entrambi i genitori, del congedo di cui all'articolo 21-bis decreto-legge n. 104/2020 e successive modificazioni;

- è inoltre possibile fruire del congedo in parola nelle stesse giornate in cui l'altro genitore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, dei permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della n. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001 o del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

6. Presentazione della domanda

Saranno successivamente fornite, con apposito messaggio, le indicazioni per la presentazione della domanda di congedo ai sensi dell'articolo 22-bis, commi 1 e 3, del decreto-legge n.

137/2020. A tal proposito si specifica che la domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché relativa a periodi non antecedenti il 9 novembre 2020, data di entrata in vigore del decreto-legge n. 149/2020, e, per il congedo di cui al comma 1, purché anche ricompresi all'interno del periodo individuato nell'Ordinanza del Ministro della Salute.

La domanda dovrà essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali: tramite il portale web, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di SPID, CIE, CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito www.inps.it.

Si ricorda che a decorrere dal 1° ottobre 2020 l'Istituto non rilascia più nuovi PIN; tramite il Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori); tramite i Patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

(...)

Legge di Bilancio 2021: le disposizioni per il lavoro

È stata pubblicata sulla G.U. n. 322/2020 – S.O. n. 46 – la L. 178 del 30 dicembre 2020, Legge di Bilancio per il 2021, in vigore dal 1° gennaio 2021. Si segnala che, nell'impossibilità di intervenire direttamente sul testo di Legge, ipotesi che avrebbe comportato un nuovo passaggio parlamentare, si è proceduto con il D.L. 182/2020, pubblicato sulla G.U. n. 323/2020, a correggere il testo dell'articolo 1, comma 8, L. 178/2020, relativo alla detrazione fiscale prevista dall'articolo 2, D.L. 3/2020, convertito dalla L. 21/2020. Si riepilogano le principali disposizioni.

Articolo	Contenuto
Articolo 1, comma 8	<p>Ulteriore detrazione lavoro dipendente e assimilato</p> <p>A seguito della modifica apportata con il D.L. 182/2020, si è corretto il contenuto del comma 8, relativo all'ulteriore detrazione fiscale per redditi di lavoro dipendenti e assimilati, prevista dall'articolo 2, D.L. 3/2020, intervento volto a precisare correttamente la proroga della misura anche per il 2021 e comunque resa strutturale, non essendo più prevista una data di scadenza.</p> <p>Pertanto, ora la disposizione prevede che, in vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali, l'ulteriore detrazione spetta, per le prestazioni rese dal 1° gennaio 2021, nei seguenti importi:</p> <ul style="list-style-type: none">a) 960 euro, aumentata del prodotto tra 240 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 35.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 7.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 28.000 euro, ma non a 35.000 euro;b) 960 euro, se il reddito complessivo è superiore a 35.000 euro, ma non a 40.000 euro; <p>la detrazione spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 5.000 euro.</p>
Articolo 1, commi 10-15	<p>Esonero contributivo per l'occupazione giovanile</p> <p>Con il comma 10, l'esonero contributivo previsto dall'articolo 1, commi 100-105 e 107, L. 205/2017, per il biennio 2021-2022, rendendolo totale e raddoppiandone il limite massimo rispetto al precedente.</p> <p>In particolare, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate in tale periodo, l'esonero contributivo è riconosciuto nella misura del 100% (fino al 31 dicembre 2020 era pari al 50%), per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui (fino al 31 dicembre 2020 era pari a 3.000 euro annui) con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età (fino al 31 dicembre 2020 il limite di età era <i>under</i> 35 anni).</p> <p>Viene modificata, sempre per il biennio 2021-2022, la condizione di accesso prevista dall'articolo 1, comma 104, L. 205/2017: l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. Di fatto, il nuovo comma 104 accorpa anche la previsione del comma 105 (che prevedeva un divieto di licenziamento di 6 mesi), non modificata dalla Legge di Bilancio 2021.</p> <p>Infine, il comma 13 della Legge di Bilancio 2021 prevede che il nuovo esonero totale non si applichi alle prosecuzioni di contratto e alle assunzioni di cui all'articolo 1, commi 106 e 108, L. 205/2017 (prosecuzione con conferma apprendistato e assunzione di ex studenti già accolti in alternanza scuola lavoro o con apprendistato di 1° e 3° livello).</p>

	<p>Il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione Europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, (Temporary Framework COVID-19) e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni dell'articolo 1, commi 10-13, è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, Tfu, all'autorizzazione della Commissione Europea.</p> <p>Rimangono confermate le altre condizioni previste dalla L. 205/2017 e, in particolare, che il lavoratore non sia stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, con l'eccezione di eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato, e la portabilità del residuo in caso di nuova assunzione a tempo indeterminato.</p>
Articolo 1, comma 11	<p>Esonero contributivo per l'occupazione giovanile sud</p> <p>L'esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato, previsto dal comma 10, è riconosciuto per un periodo massimo di 48 mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.</p>
Articolo 1, commi 16-19	<p>Assunzione donne ex L. 92/2012</p> <p>Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, in via sperimentale, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi 9-11, L. 92/2012, è riconosciuto nella misura del 100% (in precedenza era pari al 50%) nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.</p> <p>Si specifica, inoltre, che tali assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359, cod. civ., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.</p> <p>Infine, il beneficio previsto dai commi 16-19 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione Europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni dei commi 16 e 17 è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, Tfu, all'autorizzazione della Commissione europea.</p>
Articolo 1, commi 20-22	<p>Esonero contributivo lavoratori autonomi e professionisti</p> <p>Viene istituito il Fondo per l'esonero dai contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi e dai professionisti, al fine di ridurre gli effetti negativi causati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 sul reddito di tali soggetti e di favorire la ripresa della loro attività, con una dotazione finanziaria iniziale di 1.000 milioni di euro per l'anno 2021, che costituisce il relativo limite di spesa.</p> <p>L'importo è destinato a finanziare l'esonero parziale dal pagamento dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori autonomi e dai professionisti iscritti alle Gestioni previdenziali Inps e dai professionisti iscritti a Casse professionali obbligatorie, 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.</p> <p>Sono esclusi, ove dovuti, dall'esonero i premi dovuti all'Inail.</p> <p>I criteri e le modalità per la concessione dell'esonero saranno definiti con uno o più Decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2021.</p>
Articolo 1, comma 25	<p>Congedo di paternità anche per morte perinatale</p> <p>Il congedo di paternità obbligatorio è previsto anche in caso di morte perinatale. Si rimanda ai successivi commi 363 e 364 per l'estensione del congedo obbligatorio.</p>

Articolo 1, commi 29-32	Esonero contributivo Inpgi Per le assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2021, al fine di garantire ai lavoratori assicurati (Inpgi) piena ed effettiva parità di trattamento rispetto agli altri lavoratori dipendenti, le disposizioni legislative statali recanti incentivi alla salvaguardia o all'incremento dell'occupazione riconosciuti in favore dei datori di lavoro per la generalità dei settori economici sotto forma di sgravi o esoneri contributivi si applicano, salvo diversa previsione di Legge, ai dipendenti iscritti alla Gestione sostitutiva dell'Inpgi, con riferimento alla contribuzione per essi dovuta. L'Inpgi, a sostegno dell'efficacia degli interventi nell'ambito dell'autonomia organizzativa, gestionale e contabile prevista dal D.Lgs. 509/1994, adotta le ulteriori misure necessarie per il riequilibrio della gestione sostitutiva dell'assicurazione generale obbligatoria da sottoporre alla vigilanza statale ai sensi del medesimo D.Lgs..
Articolo 1, comma 50	Rientro dei cervelli Il comma 50 consente di usufruire dell'allungamento temporale del regime fiscale agevolato dei c.d. lavoratori impatriati anche ai soggetti che hanno trasferito la residenza in Italia prima dell'anno 2020 e che, alla data del 31 dicembre 2019, risultano beneficiari del regime di favore ordinario previsto per i c.d. lavoratori impatriati. Sono stati aggiunti i nuovi commi <i>2-bis</i> , <i>2-ter</i> e <i>2-quater</i> all'articolo 5, D.L. 34/2019, in base al quale soggetti, diversi da quelli indicati nel comma 2 (soggetti che a decorrere dal 30 aprile 2019 hanno trasferito la residenza in Italia) che siano stati iscritti all'anagrafe degli italiani residenti all'estero o che siano cittadini di Stati membri dell'Unione Europea, che hanno già trasferito la residenza prima dell'anno 2020 e che alla data del 31 dicembre 2019 risultano beneficiari del regime previsto dall'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, possono optare per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 1, lettera c), del presente articolo, previo versamento di: a) un importo pari al 10% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno un figlio minorenni, anche in affidato preadottivo, o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei 12 mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro 18 mesi dalla data di esercizio dell'opzione, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà; b) un importo pari al 5% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione di cui all'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, relativi al periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il soggetto al momento dell'esercizio dell'opzione ha almeno 3 figli minorenni, anche in affidato preadottivo, e diventa o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei 12 mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro 18 mesi dalla data di esercizio dell'opzione, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito senza l'applicazione di sanzioni. L'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà. Le modalità di esercizio dell'opzione di cui al comma <i>2-bis</i> sono definite con provvedimento dell'Agenzia delle entrate, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione. Sono esclusi da tali disposizioni gli sportivi professionisti (L. 91/1981).
Articolo 1, commi 161-169	Esonero contributivo Sud ex D.L. 104/2020 Viene prorogato fino al 31 dicembre 2029 l'esonero contributivo di cui all'articolo 27, comma 1, D.L. 104/2020, modulato come segue: a) in misura pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;

	<p>b) in misura pari al 20% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;</p> <p>c) in misura pari al 10% dei complessivi contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.</p> <p>L'agevolazione non si applica:</p> <p>a) agli enti pubblici economici;</p> <p>b) agli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;</p> <p>c) agli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;</p> <p>d) alle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (Asp), e iscritte nel Registro delle persone giuridiche;</p> <p>e) alle aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114, T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al D.Lgs. 267/2000;</p> <p>f) ai consorzi di bonifica;</p> <p>g) ai consorzi industriali;</p> <p>h) agli enti morali;</p> <p>i) agli enti ecclesiastici.</p> <p>L'agevolazione è concessa:</p> <p>dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021 nel rispetto delle condizioni previste dalla comunicazione della Commissione Europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19";</p> <p>dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029 previa adozione della decisione di autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, Tfeue e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.</p>
Articolo 1, commi 276-277	<p>Fondo per il sostegno della parità salariale di genere</p> <p>Viene istituito il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere con una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, destinato alla copertura finanziaria, nei limiti della predetta dotazione, di interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro: le modalità di attuazione sono stabilite con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.</p>
Articolo 1, comma 278	<p>Trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese in crisi</p> <p>Viene prorogato per gli anni 2021 e 2022 il trattamento di sostegno del reddito di cui all'articolo 44, D.L. 109/2018, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 mesi e nel limite di spesa di 200 milioni di euro per l'anno 2021 e di 50 milioni di euro per l'anno 2022.</p> <p>L'accesso all'ammortizzatore, subordinato al previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è riconosciuto qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale, oppure laddove sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo, nonché, in alternativa, attraverso specifici percorsi di politica attiva del lavoro posti in essere dalla Regione interessata.</p>
Articolo 1, comma 279	<p>Rinnovi e proroghe di contratti a termine senza obbligo di causale</p> <p>Fino al 31 marzo 2021 i contratti a termine (anche in somministrazione) possono essere prorogati o rinnovati per un periodo massimo di 12 mesi (e nel limite complessivo di 24 mesi) e per una sola volta anche in assenza delle condizioni previste dall'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015.</p>
Articolo 1, comma 284	<p>Proroga cassa integrazione dipendenti da aziende sequestrate e confiscate</p> <p>È prevista la proroga, per gli anni 2021, 2022 e 2023, del trattamento di integrazione salariale per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria per le quali è stato</p>

	<p>approvato il programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività di cui all'articolo 41, D.Lgs. 159/2011, e fino alla loro assegnazione o destinazione, quando non sia possibile il ricorso ai trattamenti previsti dal D.Lgs. 148/2015, per superamento dei limiti soggettivi e oggettivi ivi previsti o per difetto delle condizioni di applicabilità e per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio e nel limite di spesa di 1 milione di euro per ciascuno dei 3 anni.</p>
<p>Articolo 1, comma 285</p>	<p>Proroga Cigs per riorganizzazione o crisi aziendale per imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale</p> <p>L'intervento di integrazione salariale straordinario di cui all'articolo 22-<i>bis</i>, D.Lgs. 148/2015, è prorogato per gli anni 2021 e 2022, nel limite di 130 milioni di euro per l'anno 2021 e di 100 milioni di euro per l'anno 2022.</p> <p>L'ammortizzatore è previsto per imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale, che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberanti significativi nel contesto territoriale, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza della Regione interessata, o delle Regioni interessate nel caso di imprese con unità produttive coinvolte ubicate in 2 o più Regioni, sino al limite massimo di 12 mesi.</p>
<p>Articolo 1, comma 290</p>	<p>Cigs e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa</p> <p>Al fine di assicurare la prosecuzione degli interventi di Cigs e di mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa individuate dalle Regioni per l'anno 2020 e non autorizzate per mancanza di copertura finanziaria, è istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori delle aree di crisi industriale complessa con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2021. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio, sono stabiliti i criteri e le modalità di riparto tra le Regioni delle risorse di cui al predetto Fondo.</p>
<p>Articolo 1, commi 299-302</p>	<p>Integrazioni salariali COVID-19</p> <p>Si prevede la proroga degli ammortizzatori sociali COVID-19 per ulteriori 12 settimane dal 1° gennaio 2021.</p> <p>In particolare, i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e del trattamento di integrazione salariale in deroga, di cui agli articoli da 19 a 22-<i>quinquies</i>, D.L. 18/2020, per una durata massima di 12 settimane. Le 12 settimane devono essere collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di Cigo, e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di Cigd. Con riferimento a tali periodi, le predette 12 settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19. I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12, D.L. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 176/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane. Le domande di accesso devono essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese di febbraio 2021.</p> <p>In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini indicati sono rinviati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della Legge, se posteriore. Trascorsi inutilmente i predetti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.</p>

<p>Articolo 1, comma 303</p>	<p>Fondi di solidarietà bilaterali alternativi I Fondi di solidarietà bilaterali alternativi, di cui all'articolo 27, D.Lgs. 148/2015 (ad esempio, Fsba), garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità delle integrazioni COVID-19, ovvero per una durata massima di 12 settimane collocate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021.</p>
<p>Articolo 1, comma 304</p>	<p>Cisoa COVID-19 Il trattamento di Cisoa, di cui all'articolo 19, comma 3-bis, D.L. 18/2020, richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8, L. 457/1972, per una durata massima di 90 giorni, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021. La domanda di Cisoa deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 1, comma 8, D.L. 104/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 31 dicembre 2020, sono imputati ai 90 giorni della nuova disposizione. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese di febbraio 2021. I periodi di integrazione autorizzati ai sensi del citato D.L. 104/2020, e ai sensi dell'articolo 1, commi 299-314, L. 178/2020, sono computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro previsto dall'articolo 8, L. 457/1972.</p>
<p>Articolo 1, comma 305</p>	<p>Lavoratori beneficiari integrazioni salariali COVID-19 Gli ammortizzatori sociali COVID-19 di cui ai commi precedenti sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e, in ogni caso, in forza al 1° gennaio 2021.</p>
<p>Articolo 1, commi 306-308</p>	<p>Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione Al fine di ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali COVID-19, in via eccezionale, ai datori di lavoro privati (con esclusione del settore agricolo) che non richiedano le 12 settimane dei trattamenti di integrazione salariale di cui al comma 300, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico ex articolo 3, D.L. 104/2020, per un ulteriore periodo massimo di 8 settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruiti nei mesi di maggio e giugno 2020, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero non si applica ai premi e contributi dovuti all'Inail. I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12, D.L. 137/2020, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e, contestualmente, presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla Legge di Bilancio 2021. Tale facoltà può essere esercitata anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio. Per la piena operatività dell'agevolazione è necessario attendere l'autorizzazione della Commissione Europea.</p>
<p>Articolo 1, commi 309-311</p>	<p>Divieto di licenziamento Viene prorogato al 31 marzo 2021 il divieto di licenziamento, sia collettivo (articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991), fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore, sia individuale per giustificato motivo oggettivo (articolo 3, L. 604/1966). È, altresì, confermata la sospensione delle procedure ex articolo 7, L. 604/1966. Le deroghe previste, di fatto, coincidono con quanto previsto in precedenza dal D.L. 104/2020: il divieto non opera nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società, senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa, ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., o nelle</p>

	<p>ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo; a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1, D.L. 22/2015 (NASpI). Sono, altresì, esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.</p>
<p>Articolo 1, comma 324</p>	<p>Programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (Gol)</p> <p>Al fine di favorire la transizione occupazionale mediante il potenziamento delle politiche attive del lavoro e di sostenere il percorso di riforma degli ammortizzatori sociali, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per il successivo trasferimento all'Anpal per le attività di competenza, è istituito un fondo denominato "Fondo per l'attuazione di misure relative alle politiche attive rientranti tra quelle ammissibili dalla Commissione europea nell'ambito del programma React EU", con una dotazione di 500 milioni di euro nell'anno 2021. Nei limiti delle risorse residue pari a 233 milioni di euro per l'anno 2021, è istituito un programma denominato "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (Gol), quale programma nazionale di presa in carico finalizzata all'inserimento occupazionale, mediante l'erogazione di servizi specifici di politica attiva del lavoro, nell'ambito del patto di servizio di cui all'articolo 20, D.Lgs. 150/2015.</p> <p>Con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente Legge, sono individuate le prestazioni connesse al programma nazionale Gol, compresa la definizione delle medesime prestazioni per tipologia di beneficiari, le procedure per assicurare il rispetto del limite di spesa, le caratteristiche dell'assistenza intensiva nella ricerca di lavoro e i tempi e le modalità di erogazione da parte della rete dei servizi per le politiche del lavoro, nonché la specificazione dei livelli di qualità di riqualificazione delle competenze.</p>
<p>Articolo 1, commi 325-328</p>	<p>Assegno di ricollocazione</p> <p>Nelle more dell'istituzione del programma nazionale Gol di cui al comma 324, per l'anno 2021, l'assegno di ricollocazione di cui all'articolo 23, D.Lgs. 150/2015, è riconosciuto, nel limite di 267 milioni di euro per il medesimo anno, dal Centro per l'impiego anche a coloro che si trovino in una delle seguenti condizioni, ad esclusione delle persone che, beneficiando degli ammortizzatori sociali, sono in grado di raggiungere i requisiti necessari per l'accesso alla pensione al termine della fruizione dei medesimi:</p> <ul style="list-style-type: none"> collocazione in Cig ex articolo 24-<i>bis</i>, D.Lgs. 148/2015; sospensione del rapporto di lavoro e collocazione in Cig per cessazione dell'attività ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018; percezione della NASpI e dell'indennità mensile di disoccupazione da oltre 4 mesi.
<p>Articolo 1, commi 336, 339, 340 e 345</p>	<p>Pensioni: opzione donna, APE sociale e isopensione</p> <p>Il comma 336 reca disposizioni concernenti l'istituto sperimentale per il pensionamento anticipato delle donne (c.d. Opzione donna), estendendone la possibilità di fruizione alle lavoratrici che abbiano maturato determinati requisiti entro il 31 dicembre 2020, in luogo del 31 dicembre 2019 attualmente previsto. La norma, modificando l'articolo 16, comma 1, del D.L. 4/2019, prevede che il diritto al trattamento pensionistico anticipato delle donne secondo le regole di calcolo del sistema contributivo venga riconosciuto, nei confronti delle lavoratrici che abbiano maturato, entro il 31 dicembre 2020 - in luogo del 31 dicembre 2019 e indipendentemente dal momento della decorrenza della pensione che dovrà comunque avvenire successivamente a tale data - un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 58 anni (per le lavoratrici dipendenti) e a 59 anni (per le lavoratrici autonome).</p> <p>I commi 339 e 340 prorogano a tutto il 2021 la sperimentazione della c.d. APE sociale, consistente in un'indennità, corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, a</p>

	<p>favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni. La norma prevede, inoltre, che le disposizioni che semplificano la procedura per l'accesso all'APE sociale (di cui al secondo e terzo periodo dell'articolo 1, comma 165, L. 205/2017), si applichino anche con riferimento ai soggetti che verranno a trovarsi nelle condizioni indicate nel corso del 2021.</p> <p>Il comma 345 estende sino al 2023 la possibilità, attualmente prevista in via sperimentale fino al 2020, per i lavoratori interessati da eccedenze di personale di accedere al pensionamento anticipato (c.d. isopensione) qualora raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento nei 7 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, utilizzabile con specifici accordi collettivi di secondo livello.</p>
Articolo 1, comma 349	<p>Contratto di espansione interprofessionale</p> <p>Il comma proroga al 2021 le disposizioni relative all'applicazione sperimentale del contratto di espansione, estendendolo, in particolare, per il solo anno 2021, alle aziende di qualsiasi settore che occupino almeno 500 dipendenti e, entro specifici limiti, fino a 250 unità. La disposizione interviene, altresì, sul versamento a carico del datore di lavoro per la NASpI e sul versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata, riducendone gli importi.</p>
Articolo 1, comma 350	<p>Accrediti pensionistici lavoratori part-time</p> <p>Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, D.L. 463/1983. Con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale esauriti prima del 1° gennaio 2021, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della presente disposizione non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio 2021.</p>
Articolo 1, comma 362	<p>Assegno natalità – bonus bebè</p> <p>L'assegno di cui all'articolo 1, comma 125, L. 190/2014, secondo la disciplina prevista dall'articolo 1, comma 340, L. 160/2019, è riconosciuto anche per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.</p>
Articolo 1, commi 363-364	<p>Congedo di paternità</p> <p>Per il 2021 il congedo di paternità obbligatorio viene esteso a 10 giorni (nel 2020 erano 7), fruibili anche in via non continuativa.</p> <p>Inoltre, si dispone che anche per il 2021 il padre possa astenersi per un ulteriore giorno (in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima).</p> <p>Si ricorda che il comma 25 estende anche ai casi di morte perinatale la fruizione del congedo di paternità.</p>
Articolo 1, commi 365-366	<p>Sostegno alle madri con figli disabili</p> <p>Alle madri disoccupate o monoreddito facenti parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico aventi una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60%, è concesso un contributo mensile nella misura massima di 500 euro netti, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023.</p> <p>Con D.M., da emanare entro 60 giorni dal 1° gennaio 2021, saranno disciplinati i criteri per l'individuazione dei destinatari e le modalità di presentazione delle domande di contributo e di erogazione dello stesso, anche ai fini del rispetto dei limiti di spesa.</p>
Articolo 1, commi 386-401	<p>Iscro - Indennità di continuità reddituale per lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata</p> <p>Nelle more della riforma degli ammortizzatori sociali, è istituita in via sperimentale per il triennio 2021-2023 l'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (Iscro), erogata dall'Inps. L'indennità è riconosciuta, previa domanda, ai soggetti iscritti alla Gestione separata Inps, che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo di cui all'articolo 53, comma 1, Tuir.</p>

	<p>L'indennità è riconosciuta ai soggetti che presentano i seguenti requisiti:</p> <p>a) non essere titolari di trattamento pensionistico diretto e non essere assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie anche durante la percezione dell'indennità;</p> <p>b) non essere beneficiari di reddito di cittadinanza di cui al D.L. 4/2019 anche durante la percezione dell'indennità;</p> <p>c) avere prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, inferiore al 50% della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei 3 anni precedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda;</p> <p>d) aver dichiarato, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, un reddito non superiore a 8.145 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati rispetto all'anno precedente;</p> <p>e) essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria;</p> <p>f) essere titolari di partita Iva attiva da almeno 4 anni, alla data di presentazione della domanda, per l'attività che ha dato titolo all'iscrizione alla Gestione previdenziale in corso.</p> <p>L'indennità, pari al 25%, su base semestrale, dell'ultimo reddito certificato dall'Agenzia delle entrate, spetta a decorrere dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, è erogata per 6 mensilità e non comporta accredito di contribuzione figurativa. L'importo non può, in ogni caso, superare il limite di 800 euro mensili e non può essere inferiore a 250 euro mensili. Tali limiti sono annualmente rivalutati.</p> <p>La prestazione può essere richiesta una sola volta nel triennio.</p>
<p>Articolo 1, commi 481-483</p>	<p>Misure per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori</p> <p>Le disposizioni dell'articolo 26, commi 2 e 2-bis, D.L. 18/2020, si applicano nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.</p> <p>Tali disposizioni prevedono quanto segue:</p> <p><i>"2. Fino al 28 febbraio 2021 (prima 15 ottobre 2020) per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, salvo il fatto doloso, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. È fatto divieto di monetizzare le ferie non fruita a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma";</i></p> <p><i>"2-bis. A decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 28 febbraio 2021 (prima 31 dicembre 2020), i lavoratori fragili di cui al comma 2 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".</i></p> <p>In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale, e dell'Inps, connessi con le tutele di cui sopra, sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 282,1 milioni di euro per l'anno 2021. L'Inps provvede al monitoraggio del limite di spesa e, qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto, anche in via prospettica, il limite di spesa, non prende in considerazione ulteriori domande.</p>
<p>Articolo 1, comma 484</p>	<p>Certificazione dei periodi trascorsi dai lavoratori dipendenti privati in quarantena o in condizioni di permanenza domiciliare obbligatoria</p> <p>Dal 1° gennaio 2021, per effetto delle modifiche all'articolo 26, comma 3, D.L. 18/2020, il medico curante redige il certificato di malattia senza gli estremi del provvedimento che</p>

	ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, che prima dovevano, invece, essere inseriti.
Articolo 1, comma 1121	<p>Collaborazioni tecnico-sportive dilettantistiche</p> <p>All'articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir, dopo le parole "dal CONI," sono aggiunte le seguenti: "dalla società Sport e salute Spa,"; perciò la società Sport e Salute Spa rientra nell'ambito dei soggetti che sono autorizzati a erogare compensi nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche.</p> <p>Si ricorda che l'articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir, inserisce tra i redditi diversi, tra l'altro, i premi e i compensi erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal CONI, dalle Federazioni sportive nazionali, dall'Unione nazionale per l'incremento delle razze equine (Unire), dagli enti di promozione sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegua finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto.</p> <p>L'articolo 25, L. 133/1999, ha stabilito che sulla parte imponibile di tali redditi, le società e gli enti eroganti operano, con obbligo di rivalsa, una ritenuta del 23% (pari alla misura fissata per il primo scaglione di reddito), maggiorata delle addizionali di compartecipazione all'Irpef, a titolo d'imposta per la parte imponibile fino a 28.158 euro e a titolo di acconto per la parte imponibile che eccede il predetto importo, per poi essere assoggetta a Irpef in sede dichiarativa.</p> <p>Ai sensi del successivo articolo 69, comma 2, Tuir, le indennità, i rimborsi forfettari, i premi e i compensi di cui l'articolo 67, comma 1, lettera m), non concorrono a formare il reddito per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a 10.000 euro. Non concorrono, altresì, a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale.</p> <p>La modifica serve ad armonizzare la disposizione del Tuir con quelle introdotte dall'articolo 1, commi 629 ss., L. 145/2018.</p>
Articolo 1, comma 1127	<p>Incentivo fiscale per il rientro dei cervelli</p> <p>L'articolo 2, comma 1, lettera b), L. 238/2010, si interpreta nel senso che le fisiologiche interruzioni dell'anno accademico non precludono l'accesso agli incentivi fiscali per gli studenti che decidono di rientrare in Italia dopo avere svolto continuativamente un'attività di studio all'estero.</p>

Rinnovi contrattuali dicembre 2020

Occhiali industria – Accordo 4 dicembre 2020

Con l'accordo di rinnovo 4 dicembre 2020, tra le novità, si segnalano importanti modifiche nella regolamentazione dei contratti a termine.

Salve le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, il numero complessivo massimo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro (compresi i contratti di somministrazione a tempo determinato) è del 30% (in precedenza era pari al 25%) medio su base annua del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,50. Ai fini del raggiungimento della percentuale del 30% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a 2 contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato. La percentuale di cui sopra è elevabile con accordo aziendale.

Sono, inoltre, esenti dal limite quantitativo di cui sopra i contratti a termine stipulati nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi; per le aziende operanti nei territori dei Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 218/1978, il periodo è esteso a 18 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati mediante accordo aziendale.

L'azienda informerà annualmente la Rsu sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a tempo determinato e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

In relazione alle peculiari caratteristiche dell'attività svolta dalle aziende che applicano il presente Ccnl, caratterizzate dall'estrema fluttuazione del mercato, le disposizioni in materia di intervallo fra contratti non trovano applicazione nell'ipotesi di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a 1/3 della durata del contratto a tempo determinato con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute a un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

Nel contratto a tempo determinato è applicabile il periodo di prova.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato - rispetto alla scadenza prevista - ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli articoli 82, 89, 99 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio dall'articolo 82, che sono confermate per i lavoratori di 1° livello/Area Operativa-Base, 2° livello/Area Operativa-Centrato, 3° livello/Area Operativa Consolidato e 3°S livello/Area Qualificata-Base in 6 giorni (48 ore), per i lavoratori di 4° livello/Area Qualificata-Centrato e 4°S livello/Area Qualificata-Consolidato in 12 giorni (96 ore).

Principali scadenze del mese di febbraio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

martedì 16 febbraio

Inail – Domanda riduzione presunto

Comunicazione riduzione del presunto

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.

Imposta sostitutiva Tfr – Sostituti d'imposta

Versamento del saldo dell'imposta sostitutiva, al netto dell'acconto versato, sulla rivalutazione del Fondo Tfr maturata nel 2020.

Contributi Inps – Gestione separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps – Artigiani e commercianti

Versamento della IV rata trimestrale dei contributi relativi al 2020.

Autoliquidazione Inail – Versamento

Versamento, in unica soluzione o come prima rata, del premio Inail, relativo al saldo 2020 e all'acconto 2021

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.

lunedì 22 febbraio

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al IV trimestre 2020, relativi agli agenti e rappresentanti.

lunedì 1 marzo

UniEmens – Invio telematico

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

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al I trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

Autoliquidazione Inail – Invio Denuncia telematica

Termine per l'invio del modello di denuncia dell'autoliquidazione Inail 2020/2021, da effettuarsi esclusivamente con modalità telematiche.

La soluzione mobile per gestire processi e comunicazioni in ambito payroll e HR

L'applicazione mobile di TeamSystem HR è dedicata a tutti coloro che utilizzano il gestionale paghe di TeamSystem Studio o TeamSystem HR e che hanno l'esigenza di **rendere autonomi i propri dipendenti e collaboratori** nel:

- Gestire dati anagrafici o bancari
- Comunicare le attività svolte
- Richiedere ferie e permessi
- Consultare e condividere cedolino paga e Certificazione Unica (CU)
- Gestire timbrature e note spese.

L'applicazione mobile di TeamSystem HR **permette ai professionisti di offrire nuovi servizi:** il consulente acquisisce velocemente i dati necessari per elaborare le buste paga e rende autonomi i dipendenti delle aziende nella loro consultazione.

L'App è sviluppata per sistemi Android e IOS e disponibile in 6 lingue (Italiano, Inglese, Tedesco, Francese, Spagnolo, Portoghese).

Per maggiori informazioni:

www.teamsystem.com/teamsystem-hr-app-mobile