

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 17 marzo 2021

Circolare per il Cliente 17 marzo 2021

Versione completa

IN BREVE

- Modalità di presentazione della domanda ANF dei dipendenti in CIG Covid-19
- Chiarimenti sul congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti e sul congedo facoltativo
- Siglato tra CIFA e CONFISAL l'Accordo Interconfederale Nazionale sullo smart working
- Certificazione Unica, annunciata la proroga per le scadenze di trasmissione e consegna
- In GU il DL con le misure anti-Covid e gli interventi di sostegno ai lavoratori con i figli in DAD
- La Nota integrativa ANPAL sul Fondo Nuove Competenze
- In arrivo i contributi per l'internazionalizzazione e la digitalizzazione delle PMI
- Le nuove modalità INPS per la regolarizzazione delle domande CIG 2020
- INPS: al via la procedura di acquisizione delle domande di assegno di natalità

APPROFONDIMENTI

- CIFA/CONFISAL: firmato l'accordo per la regolamentazione del lavoro agile
- Al via il bando "Voucher TEM digitali 2021"
- Bonus bebè 2021: comunicate le modalità di fruizione

PRINCIPALI SCADENZE

IN BREVE

ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE

Modalità di presentazione della domanda ANF dei dipendenti in CIG Covid-19

INPS, Messaggio 25 febbraio 2021, n. 833

L'INPS - con Messaggio del 25 febbraio 2021, n. 833 – ha fornito alcuni chiarimenti riguardo la procedura di domande dell'assegno per il nucleo familiare (ANF) per i lavoratori beneficiari:

- di prestazioni a sostegno del reddito in caso di sospensione e/o riduzione dell'attività produttiva (cassa integrazione salariale ordinaria, straordinaria e in deroga, assegno ordinario, cassa integrazione salariale operai agricoli),
- di indennità di mancato avvio.

Ogni lavoratore interessato, deve inviare tramite l'apposita procedura telematica:

- la **richiesta di "ANF DIP"** annuale per il periodo che, attualmente, va **dal 1° luglio 2020 al 30 giugno 2021** e, analogamente, per i periodi precedenti o successivi;
- la **domanda di "Autorizzazione ANF"** nei casi previsti, quali ad esempio per i nuclei monoparentali, nei casi di separazione/divorzio o per la maggiorazione dell'ANF nei casi di presenza di componenti inabili nel nucleo familiare, al fine di definire il diritto a maggiorazione della prestazione familiare.

La procedura "ANF DIP" permette il calcolo degli importi giornalieri e mensili teoricamente spettanti al richiedente in riferimento alla tipologia, al numero dei componenti e al reddito complessivo del nucleo familiare nel periodo di riferimento per la prestazione richiesta, evitando la duplicazione dei pagamenti facenti capo a componenti di uno stesso nucleo familiare.

L'esito della domanda presentata e gli importi giornalieri e mensili massimi spettanti, a conclusione del procedimento istruttorio, sono **visibili al cittadino** accedendo con le proprie credenziali alla specifica sezione "Consultazione domanda".

L'importo teoricamente spettante calcolato dall'Istituto dovrà essere riparametrato dal datore di lavoro nei **modelli "SR41" o "SR43" semplificati**, in base alle ore/giornate di trattamento richieste e in pagamento e non dovrà mai superare quello reso nella procedura "ANF DIP".

CONGEDO PARENTALE

Chiarimenti sul congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti e sul congedo facoltativo

INPS, Circolare 11 marzo 2021, n. 42

L'INPS - con Circolare 11 marzo 2021, n. 42 - ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla proroga ed all'ampliamento del congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti ed alla proroga del congedo facoltativo.

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 17 marzo 2021

Com'è noto, a mente dell'art. 1, comma 363, lett. a), legge n. 178/2020, le disposizioni relative al congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti si applicano anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno 2021 (1° gennaio – 31 dicembre).

Inoltre, la legge di Bilancio 2021 ha ampliato **da sette a dieci giorni** il congedo obbligatorio dei padri, da fruire, anche in via non continuativa, **entro i cinque mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia** (in caso, rispettivamente, di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

Pertanto, sono tenuti a presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'INPS, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto.

Per quanto concerne, infine, il computo dei giorni relativi ai congedi in argomento, l'INPS chiarisce che devono essere **computate e indennizzate le sole giornate lavorative**.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO

Siglato tra CIFA e CONFISAL l'Accordo Interconfederale Nazionale sullo smart working

Accordo Interconfederale 1° marzo 2021

In data 1° marzo 2021 è stato siglato - tra CIFA e CONFISAL - l'Accordo Interconfederale Nazionale per la regolamentazione del lavoro agile: in tal modo, i datori di lavoro aderenti potranno trovare all'interno dei CCNL di riferimento le modalità di introduzione e gestione dello smart working, al di fuori dello stato di emergenza da COVID-19.

Al di fuori delle misure straordinarie e urgenti legate all'emergenza da Covid-19, si potranno programmare i giorni lavorativi da prestare in modalità agile nel **limite minimo di 1 giorno e massimo di 4 giorni settimanali**.

L'accesso al lavoro agile deve essere preceduto dalla partecipazione dei lavoratori a propedeutiche attività formative per un totale di **minimo 25 ore di formazione**, finanziate attraverso il Fondo Interprofessionale per la formazione continua FonARCom.

Vedi l'Approfondimento

DICHIARAZIONI FISCALI

Certificazione Unica, annunciata la proroga per le scadenze di trasmissione e consegna

MEF, Comunicato Stampa 13 marzo 2021, n. 49

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 17 marzo 2021

In relazione alla Certificazione Unica, arriverà l'ufficialità della proroga delle scadenze nel decreto "Sostegni". Lo conferma il comunicato del MEF 13 marzo 2021, n. 49: la **trasmissione telematica** all'Agenzia delle Entrate e la **consegna** passano dal 16 al **31 marzo 2021**.

La messa a disposizione delle dichiarazioni dei redditi precompilate da parte dell'Amministrazione finanziaria slitta **dal 30 aprile al 10 maggio 2021**.

Di seguito un prospetto riepilogativo, nel quale sono riportati i nuovi termini relativi alla 'Certificazione Unica' (con l'indicazione anche delle vecchie scadenze).

Prospetto riepilogativo

Adempimento	Scadenze 2021 (ante modifica)	Scadenze 2021 (post modifica)
Comunicazioni enti esterni (banche, assicurazioni, enti previdenziali, amministratori di condominio, università, asili nido, ecc.)*	16 marzo	31 marzo
Trasmissione telematica Certificazione Unica all'Agenzia	16 marzo	31 marzo
Consegna Certificazione Unica ai percipienti	16 marzo	31 marzo
Messa a disposizione della dichiarazione precompilata	30 aprile	10 maggio
*Resta invariato il termine per l'invio dei dati delle spese sanitarie al Sistema Tessera Sanitaria (già scaduto l'8 febbraio 2021)		

EMERGENZA CORONAVIRUS

In GU il DL con le misure anti-Covid e gli interventi di sostegno ai lavoratori con i figli in DAD

D.L. 13 marzo 2021, n. 30

Nella Gazzetta Ufficiale del 13 marzo 2021, n. 62 è stato pubblicato il D.L. 13 marzo 2021, n. 30, recante "Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del Covid-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena".

Il provvedimento dispone - per il periodo compreso **tra il 15 marzo e il 6 aprile 2021** - tra le altre cose:

- l'applicazione, nei territori in zona gialla, delle misure attualmente previste per la zona arancione;
- l'applicazione delle misure attualmente previste per la zona rossa alle Regioni, individuate con ordinanza del Ministro della salute, in cui si verifichi una incidenza cumulativa settimanale dei contagi superiore a

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 17 marzo 2021

250 casi ogni 100.000 abitanti, a prescindere dagli altri parametri riferiti al colore della zona;

- la facoltà per i Presidenti delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano di applicare le misure previste per la zona rossa, o ulteriori motivate misure più restrittive tra quelle previste dal D.L. 25 marzo 2020, n. 19, nelle Province in cui si verifichi un'incidenza cumulativa settimanale dei contagi superiore a 250 casi ogni 100.000 abitanti o nelle aree in cui la circolazione di varianti di SARS-CoV-2 determini alto rischio di diffusività o induca malattia grave.

Il decreto legge, poi, affronta anche la tematica dei **lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena**: al riguardo, nei casi di sospensione delle attività scolastiche o di infezione o quarantena dei figli, per i genitori lavoratori dipendenti sussiste la possibilità di usufruire di congedi parzialmente retribuiti e, per i lavoratori autonomi, le forze del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, le forze dell'ordine e gli operatori sanitari la possibilità di optare per un contributo per il pagamento di servizi di baby sitting, fino al 30 giugno 2021.

Nella fattispecie l'art. 2 del D.L. n. 30/2021 in tema di **congedi per genitori** dispone come di seguito:

Genitore lavoratore dipendente con figli conviventi minori di 16 anni:

- alternativamente all'altro genitore può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:
 - a) della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
 - b) dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio;
 - c) della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Genitore lavoratore dipendente con figli conviventi minori di 14 anni:

- se l'attività lavorativa non può essere svolta in modalità agile e sempre alternativamente all'altro genitore:
 - a) è ammessa l'astensione dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio;
 - b) con il riconoscimento, in sostituzione della retribuzione e con copertura da contribuzione figurativa, di un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo le disposizioni sui congedi di maternità e parentali (art. 23, D.Lgs n. 151/2001).

Il beneficio di cui sopra è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata (art. 4, comma 1, Legge n. 104/1992) 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.

I periodi di congedo parentale (artt. 32 e 33 D.Lgs n. 151/2001) fruiti dai genitori lavoratori dipendenti di figli minori di 14 anni a decorrere **dal 1° gennaio 2021 e sino al 12 marzo 2021** e coincidenti con:

- sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
- infezione da SARS Covid-19 del figlio;
- quarantena del figlio;

possono essere convertiti a domanda nel congedo per emergenza Covid-19 con diritto all'indennità del 50% della retribuzione e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Genitore lavoratore dipendente con figli conviventi minori di età compresa tra i 14 e i 16 anni:

- uno dei genitori, alternativamente all'altro:

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 17 marzo 2021

- a) ha diritto di ricorrere al congedo per emergenza Covid-19 nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile;
- b) ha diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa;
- c) è protetto dal divieto di licenziamento e ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Sempre all'art. 2 del D.L. n. 30/2021 in tema di **Bonus baby sitting** viene disposto come segue.

Possono richiedere la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, nel limite **massimo complessivo di 100 euro settimanali**, a favore di figli conviventi minori di anni 14:

- i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS;
- i lavoratori autonomi;
- il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori socio-sanitari.

Il bonus viene erogato mediante il **libretto famiglia** di cui all'articolo 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50.

Il bonus è erogato:

- in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia;
- ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari;
- solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele (lavoro agile) o al congedo per emergenza Covid-19 e comunque in alternativa alle predette misure.

La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è **incompatibile** con la fruizione del **bonus asilo nido**.

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

Tutte le misure sopra previste (lavoro agile, congedi e bonus baby sitting) **si applicano fino al 30 giugno 2021**.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La Nota integrativa ANPAL sul Fondo Nuove Competenze

ANPAL, Nota 5 marzo 2021, prot. n. 5329

L'ANPAL – con Nota del 5 marzo 2021, prot. n. 5329 (pubblicata in data 9 marzo 2021) – ha integrato l'Avviso sul Fondo Nuove Competenze, fornendo indicazioni:

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 17 marzo 2021

- sulla progettazione dei percorsi,
- sull'attestato finale,
- sulla richiesta dati.

Andando nel dettaglio, l'ANPAL ha chiarito che il progetto formativo deve dare evidenza dei seguenti aspetti:

- modalità di **personalizzazione dei percorsi di apprendimento**, sulla base della valutazione in ingresso, a partire dalla progettazione per competenze degli interventi coerente con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio nazionale;
- modalità di **messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite** in esito ai percorsi e dei soggetti incaricati della messa in trasparenza e attestazione.

La progettazione per competenze degli interventi deve essere coerente nell'impianto logico e metodologico con gli standard professionali e di qualificazione definiti nell'ambito del Repertorio Nazionale, facendo riferimento o alle qualificazioni ricomprese o ai descrittivi dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni.

Pertanto, possono essere presentati anche progetti che prendono a riferimento competenze e relative **attività e risultati attesi ricompresi nelle ADA** componenti l'Atlante lavoro senza essere vincolati alle competenze di un dato Repertorio regionale.

Quanto, poi, alle modalità di messa in trasparenza e attestazione delle competenze acquisite in esito ai percorsi di sviluppo delle competenze, ci si deve rifare alle Linee guida, approvate con Decreto MLPS 5 gennaio 2021: in esito al percorso, dovranno essere rilasciate delle certificazioni, ossia **Documenti di trasparenza, Documenti di validazione e Certificati delle competenze**.

Nel caso in cui, per la natura del percorso o dell'ente che lo ha erogato, non sia possibile rilasciare una certificazione, dovranno essere rilasciati degli attestati di messa in trasparenza delle competenze.

INCENTIVI ALLE AZIENDE

In arrivo i contributi per l'internazionalizzazione e la digitalizzazione delle PMI

Bando Voucher TEM digitali 2021

Dal 9 marzo 2021, ha preso il via il bando Voucher TEM digitali 2021, programma lanciato dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale in favore delle piccole e medie imprese italiane e gestito da Invitalia, che finanzia la **consulenza di figure professionali specializzate** - i Temporary Export Manager (TEM) con competenze digitali - in grado di accompagnare e potenziare i processi di internazionalizzazione. I "Voucher TEM digitali 2021" potranno essere usati solo per le consulenze fornite da TEM (o società di TEM) iscritti nell'apposito elenco predisposto dal Ministero degli Esteri.

I **requisiti** per l'iscrizione nell'elenco dei TEM sono i seguenti:

1. partita IVA da almeno due anni;
2. almeno 5 progetti di export realizzati con successo;
3. aver maturato esperienza significativa:
 1. nell'organizzazione della rete di distribuzione dei prodotti in nuovi mercati esteri;
 2. nell'assistenza alle imprese nella partecipazione a fiere internazionali in modalità virtuali;
 3. nella gestione di strumenti di logistica integrata, di e-commerce, di accordi e sviluppo di rapporti con

operatori stranieri.

Inoltre, è richiesto il possesso di **certificazioni** che attestino la conoscenza degli strumenti digitali di marketing.

Vedi l'Approfondimento

INPS, DENUNCE E COMUNICAZIONI

Le nuove modalità INPS per la regolarizzazione delle domande CIG 2020

INPS, Messaggio 9 marzo 2021, n. 1008

L'INPS – con Messaggio del 9 marzo 2021, n. 1008 – ha fornito i primi chiarimenti in merito al differimento dei termini decadenziali relativi ai trattamenti di integrazione salariale connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, come previsto dal cd. decreto Milleproroghe.

Com'è noto, rientrano nel **differimento al 31 marzo 2021** (normato dal D.L. n. 183/2020, convertito, con modificazioni, nella legge n. 21/2021) tutte le **domande**:

- di cassa integrazione (ordinaria e in deroga),
- di assegno ordinario (ASO),
- dei Fondi di solidarietà bilaterali, ex art. 26 e 40, D.Lgs. n. 148/2015,
- del Fondo di integrazione salariale (FIS),
- di cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA) connesse all'emergenza da COVID-19, i cui termini di trasmissione sono scaduti al 31 dicembre 2020.

Pertanto, possono beneficiare della moratoria dei termini decadenziali le domande di trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 riferite a **periodi del 2020 fino a novembre 2020** compreso.

Beneficiano, inoltre, del regime di differimento anche le trasmissioni dei dati necessari per il pagamento diretto o per il saldo dei trattamenti connessi all'emergenza da COVID-19 i cui **termini di decadenza sono scaduti entro il 31 dicembre 2020**.

In particolare, il **differimento al 31 marzo 2021** riguarda le trasmissioni riferite a eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 terminati a novembre 2020 ovvero a quelli la cui autorizzazione è stata notificata all'azienda entro il 1° dicembre 2020.

L'INPS – con il Messaggio n. 1008/2021 – ha chiarito che le domande di accesso ai trattamenti, ricadenti nei periodi per cui opera il differimento dei termini, già inviate e respinte per tardiva presentazione, **non dovranno riproporre nuove istanze**.

Con riferimento alle domande già inviate e accolte parzialmente per i soli periodi per i quali non era intervenuta la decadenza, i datori di lavoro, ai fini dell'accoglimento anche dei periodi decaduti e rientranti nel differimento dei termini, dovranno trasmettere una nuova istanza esclusivamente per tali periodi.

INPS, PRESTAZIONI

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 17 marzo 2021

INPS: al via la procedura di acquisizione delle domande di assegno di natalità

INPS, Messaggio 3 marzo 2021, n. 918

L'INPS - con Messaggio del 3 marzo 2021, n. 918 - ha reso noto d'aver rilasciato la **procedura online** per la compilazione e l'invio delle domande. In alternativa si può contattare il Contact center INPS o rivolgersi agli enti di patronato.

Se la domanda viene accolta, l'assegno è corrisposto mensilmente, per un **massimo di 12 mensilità**, fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione o affidamento preadottivo.

Vedi l'Approfondimento

APPROFONDIMENTI

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO

CIFA/CONFSAL: firmato l'accordo per la regolamentazione del lavoro agile

CIFA e CONFSAL, con Accordo interconfederale del 1° marzo, hanno definito le **regole** che le imprese aderenti ai CCNL di cui sono firmatari devono seguire in caso di ricorso allo **smart working**, alla luce della disciplina ordinaria e delle deroghe contenute nelle disposizioni emergenziali emanate per il **contenimento del contagio da COVID-19**.

Tale Accordo Interconfederale fissa le regole da osservare in caso di ricorso al lavoro agile, in attuazione delle disposizioni normative nazionali e comunitarie (legge n. 81/2017; Risoluzione del Parlamento Europeo del 13 settembre 2016) integrate, pro tempore, con le disposizioni emergenziali emanate per il contenimento del contagio da COVID-19.

Nell'accordo individuale regolatorio del lavoro agile, i contraenti dovranno prevedere espressamente le seguenti **informazioni essenziali**:

- la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa;
- la durata dell'accordo, che può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato;
- i termini di preavviso per il recesso dell'accordo;
- gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali del datore di lavoro, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e, per il lavoratore, ai tempi di riposo e al rispetto del diritto alla disconnessione;
- le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali del datore di lavoro e le forme e le modalità di esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro.

Tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato, sia full-time che part-time, possono prestare attività lavorativa in modalità agile purché ciò sia **compatibile con il proprio ruolo/mansioni**.

Nei piani di lavoro agile attivati su propria volontà e iniziativa i datori di lavoro dovranno però riservare, in termini di priorità, una quota del **20% rispetto alla totalità della forza-lavoro** interessata, a determinate categorie di lavoratori, quali:

- a) lavoratrici in gravidanza, per il periodo precedente a quello del congedo di maternità obbligatorio, con esclusione dei periodi di astensione obbligatoria per maternità;
- b) lavoratrici, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità obbligatorio;
- c) padri lavoratori, entro il compimento del primo anno di vita del bambino;
- d) lavoratori con figli di età inferiore a 8 anni;
- e) lavoratori con figli in condizioni di disabilità, ex art. 3, comma 3, legge n. 104/1992;
- f) lavoratori in condizioni di disabilità motorie, ex lege n. 104/1992;
- g) lavoratori cd. 'fragili', ossia affetti da patologie croniche o con multi-morbilità, ovvero con stati di immunodepressione congenita o acquisita, quali condizioni comprovate da adeguata attestazione medica;
- h) lavoratori con figli minori affetti da disturbi e/o da disagi comportamentali certificati (BES e DSA), frequentanti il primo ciclo di istruzione (Scuola Primaria e Scuola Secondaria di primo grado);

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 17 marzo 2021

- i) lavoratori con almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore;
- j) lavoratori in rientro in servizio dopo una malattia pari ad almeno 30 giorni continuativi e che necessitano di trattamenti riabilitativi;
- k) lavoratori in rientro in servizio successivamente a gravi patologie che richiedano terapie salvavita o assimilabili.

Il datore di lavoro dovrà comunque approvare le richieste di ricorso al lavoro agile presentate, su base volontaria, dalle suesposte categorie di lavoratori svantaggiati eccedenti la quota del 20% a esse riservata.

La prestazione in modalità agile può seguire un **orario fisso** e predeterminato eventualmente coincidente con quello pattuito in sede di contratto individuale di lavoro. In tal caso, se necessari e non differibili, **possono essere previsti gli straordinari** se preventivamente approvati dal responsabile.

Il datore di lavoro deve fornire la **strumentazione tecnologica e informatica** necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. In caso contrario, è tenuto a riconoscere al lavoratore una **indennità una tantum dal valore minimo di € 150,00**, per sostenere i costi di connessione e l'acquisto di strumenti e/o dispositivi necessari allo svolgimento della prestazione in modalità agile.

Infine, il datore di lavoro è tenuto a garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, fornendo al lavoratore agile e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, almeno annualmente, un'**informativa scritta** nella quale sono individuati i **rischi generali e i rischi specifici** connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore agile è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e il datore di lavoro deve garantire, ex artt. 22 e 23, legge n. 81/2017, la **copertura assicurativa INAIL** nonché la **tutela contro l'infortunio in itinere**.

INCENTIVI ALLE AZIENDE

Al via il bando “Voucher TEM digitali 2021”

Nel periodo **9-22 marzo 2021**, le micro e piccole imprese, anche costituite in forma di rete, che puntano a entrare o crescere sui mercati esteri possono procedere con la compilazione della domanda per richiedere il **contributo a fondo perduto per servizi consulenziali** erogati da **Temporary Export Manager (TEM)** con competenze digitali che aiutano l'impresa a definire, pianificare e realizzare un piano export.

Successivamente, **dal 25 marzo al 15 aprile 2021**, si terrà il **click day** (salvo chiusura anticipata per esaurimento risorse, pari a 50 milioni di euro, di cui il 5% è riservato alle imprese in possesso del rating di legalità).

Le domande di contributo possono essere presentate dalle **micro e piccole imprese del settore manifatturiero** (codice Ateco primario: C), costituite in forma societaria, con sede legale in Italia e che risultano attive ed iscritte al Registro delle imprese.

Possono richiedere i voucher anche le reti di imprese costituite da almeno 2 micro e piccole imprese.

La domanda deve riguardare un progetto di internazionalizzazione da realizzarsi mediante l'inserimento temporaneo in azienda di Temporary Export Manager (TEM) con competenze digitali, da scegliersi tra quelli iscritti nell'apposito elenco del Ministero degli Esteri.

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 17 marzo 2021

I servizi di Temporary Export Manager, in particolare, devono riguardare i seguenti **ambiti di attività**:

- analisi e ricerche sui mercati esteri effettuate tramite attività di analisi e valutazione delle potenzialità commerciali dell'impresa, da svolgersi con specifico riferimento ad una o più linee di prodotto/servizio e volta ad accertare la fattibilità tecnico-economica del posizionamento commerciale su uno o più mercati esteri;
- individuazione e acquisizione di nuovi clienti per consentire l'accesso o l'espansione della presenza delle imprese nei mercati esteri, nonché alla definizione/sottoscrizione di accordi di collaborazione e/o di costituzione di joint venture in grado di facilitare l'ingresso/il consolidamento commerciale sui mercati esteri ovvero l'internazionalizzazione della rete di fornitori/partner produttivi dell'impresa;
- assistenza nella contrattualistica per l'internazionalizzazione, al fine di consentire un adeguamento agli standard internazionali funzionale alla promozione di reti/canali distributivi e commerciali in Paesi esteri, anche con riferimento alla definizione di regole di governance relative a partnership e/o joint venture da attivare con operatori economici esteri;
- incremento della presenza nelle piattaforme di e-commerce internazionali e digitalizzazione;
- integrazione dei canali di marketing online, tramite campagne pubblicitarie sui social network, pubblicità sui motori di ricerca, e-mail marketing, banner pubblicitari e articoli promozionali su e-commerce al fine di accrescere la visibilità del brand aziendale all'estero;
- gestione evoluta dei flussi logistici e verificabile attraverso l'utilizzo ottimizzato dei sistemi informatici, garantendo la gestione dell'attività di approvvigionamento di materiali, di programmazione della produzione e di spedizione del prodotto nell'ottica di un miglioramento continuo della soddisfazione del cliente.

Le prestazioni devono avvenire nell'ambito di un contratto di consulenza manageriale della **durata** di:

- 12 mesi per le micro e piccole imprese;
- 24 mesi per le reti.

Il Voucher finanzia una serie di attività finalizzate a supportare i processi di internazionalizzazione:

- analisi e ricerche sui mercati esteri;
- individuazione e acquisizione di nuovi clienti;
- assistenza nella contrattualistica per l'internazionalizzazione;
- incremento della presenza nelle piattaforme di e-commerce;
- integrazione dei canali di marketing online;
- gestione evoluta dei flussi logistici.

L'**importo del Voucher** è così articolato:

- € 20.000 nel caso di micro e piccole imprese, a fronte di un contratto di consulenza di minimo € 30.000;
- € 40.000, nel caso invece di reti di imprese. In questo caso l'importo minimo del contratto di consulenza deve essere pari ad € 60.000.

A questi importi può essere aggiunto un **ulteriore contributo di € 10.000** se si raggiungono determinati risultati sui volumi di vendita all'estero, quali:

- **incremento almeno pari al 15% del volume d'affari** derivante da operazioni verso paesi esteri registrato nel corso dell'esercizio 2022, rispetto al volume d'affari derivante da operazioni verso paesi esteri registrato nell'esercizio 2021;
- **incidenza percentuale almeno pari al 6% del volume d'affari** derivante da operazioni verso paesi esteri sul totale del volume d'affari nell'esercizio 2022.

In caso di assegnazione del contributo aggiuntivo la richiesta di erogazione del contributo deve essere presentata completa delle dichiarazioni Iva trasmesse all'Agenzia delle Entrate relativamente alle annualità 2021 e 2022.

INPS, PRESTAZIONI

Bonus bebè 2021: comunicate le modalità di fruizione

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

Com'è noto, l'assegno di natalità è un assegno annuale corrisposto ogni mese, per un **massimo di 12 mensilità**, fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione o affidamento preadottivo.

Il cd. bonus bebè, oltre che ai cittadini italiani e comunitari, spetta **anche ai cittadini extracomunitari** purché in possesso di idoneo titolo di soggiorno.

Nel 2021 l'assegno è corrisposto:

- per i nati, adottati o in affido preadottivo nel 2021;
- per i nati, adottati o in affido preadottivo nel 2020 fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare per adozioni e affidamenti preadottivi.

Tale assegno spetta dal mese di nascita o di ingresso in famiglia del figlio adottato o affidato e la **domanda va presentata nei 90 giorni a partire dalla nascita** o dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare.

In caso di affidamento temporaneo di minore nato o adottato nel 2021, l'assegno spetta dal mese di emanazione del provvedimento del giudice o del provvedimento dei servizi sociali reso esecutivo dal giudice tutelare.

La domanda di assegno può essere presentata **direttamente all'INPS**, di regola una sola volta per ogni figlio attraverso il **servizio online** dedicato. In caso di nascite gemellari o adozioni plurime, ossia avvenute contestualmente, è invece necessario presentare un'autonoma domanda per ogni figlio nato o adottato.

Il servizio online di presentazione della domanda è raggiungibile dal portale www.inps.it, digitando nel motore di ricerca "Assegno di natalità" e selezionando tra i risultati il Servizio "Assegno di natalità - Bonus Bebè (Cittadino)" o, per gli intermediari, "Assegno di natalità – Bonus Bebè (Patronati)".

Vi si può accedere con il codice PIN (solo se già rilasciato dall'INPS) oppure con SPID di livello 2 o superiore o con una Carta di identità elettronica 3.0 (CIE), o una Carta Nazionale dei Servizi (CNS).

La domanda può essere presentata anche tramite Contact center INPS o tramite gli enti di patronato.

Attraverso gli stessi canali vanno poi indicate eventuali ulteriori variazioni come, ad esempio, il cambio di IBAN.

Il genitore viene avvisato del termine dell'istruttoria con un sms e può visualizzare l'esito della domanda nel servizio online dedicato o su indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC).

L'importo del bonus bebè 2021 dipende dal valore dell'ISEE minorenni del minore per il quale si richiede l'assegno, che deve essere in corso di validità. Nella tabella che segue, l'importo declinato in funzione delle suddette variabili:

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 17 marzo 2021

Valore ISEE annuo	Importo annuale	Importo mensile
ISEE non superiore ad € 7.000	· € 1.920 (primo figlio) · € 2.304 (figlio successivo al primo)	· € 160 (primo figlio) · € 192 (figlio successivo al primo)
ISEE superiore ad € 7.000, ma non superiore ad € 40.000	· € 1.440 (primo figlio) · € 1.728 (figlio successivo al primo)	· € 120 (primo figlio) · € 144 (figlio successivo al primo)
ISEE superiore ad € 40.000	· € 960 annui (primo figlio) · € 1.152 (figlio successivo al primo)	· € 80 (primo figlio) · € 96 (figlio successivo al primo)

La **maggiorazione del 20%** è riconosciuta per ogni figlio successivo al primo del genitore richiedente l'assegno purché convivente.

Al riguardo, si considera "primo figlio" del genitore richiedente il figlio, sia minorenni che maggiorenne, residente in Italia, e convivente con il genitore richiedente.

PRINCIPALI SCADENZE

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Lunedì 22/03/2021	FASC	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente dovuti al fondo di previdenza per gli impiegati	Imprese di spedizione e agenzie marittime che applicano il Ccnl Agenzie marittime e aeree e il Ccnl Autotrasporto merci e logistica	Bonifico bancario - Denuncia telematica
Giovedì 25/03/2021	ENPAIA	Denuncia delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali per gli impiegati	Aziende agricole	M.A.V. bancario - denuncia on line
Mercoledì 31/03/2021	INPS EX ENPALS	Denuncia contributiva mensile unificata	Aziende settori sport e spettacolo	Procedura telematica
Mercoledì 31/03/2021	INPS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica
Mercoledì 31/03/2021	INPS	Dichiarazione del dato occupazionale superamento limite dei 50 addetti ai fini del trasferimento del contributo di finanziamento TFR al Fondo di Tesoreria INPS.	Aziende	INPS Mod. SC34_TFR Tesoreria - Trasmissione telematica
Mercoledì 31/03/2021	ENASARCO-Firr	Versamento contributi al Fondo indennità risoluzione del rapporto di agenti e rappresentanti per provvigioni anno precedente	Datori di lavoro preponenti nel rapporto di agenzia	Procedura on line
Mercoledì 31/03/2021	Lavori Usuranti	Comunicazione annuale dipendenti che hanno svolto lavori usuranti, lavoro notturno nell'anno precedente (2020)	Datori di lavoro che svolgono lavori usuranti	Trasmissione telematica mod. LAV-US
Mercoledì 31/03/2021	LUL	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica - Stampa Laser