

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 03 giugno 2021

Circolare per il Cliente 3 giugno 2021

IN BREVE

-
- Siglato l'Accordo sul contratto di apprendistato in ENEL
 - Pubblicato in GU il decreto legge "Sostegni bis"
 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione del decreto Sostegni
 - I chiarimenti dell'AE sul rimborso delle spese sostenute per la connessione internet nello smart working
 - Le novità sull'esonero contributivo per le aziende rientranti nel campo applicativo dei Fondi di solidarietà alternativi
 - Le novità sul Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali
 - INPS: emersione di rapporti di lavoro e versamento del contributo forfettario
 - Pubblicato in GU il Decreto "Semplificazioni"

APPROFONDIMENTI

-
- Le principali novità lavoristiche del D.L. n. 73/2021
 - INPS: esonero contributivo alternativo alla CIG senza domanda per i Fondi di solidarietà alternativi
 - Le novità sul contributo forfettario dovuto con riferimento alle istanze di emersione di rapporti di lavoro irregolari

PRINCIPALI SCADENZE

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 03 giugno 2021

IN BREVE

APPRENDISTATO

Siglato l'Accordo sul contratto di apprendistato in ENEL

Accordo 10 maggio 2021

In data 10 maggio 2021 è stato siglato - tra l'ENEL Italia SpA e la FILCTEM, la FLAEI, la UILTEC - l'accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Enel:

- dell'apprendistato di alta formazione per il ciclo di studi universitari e per gli ITS
- dei percorsi di apprendistato professionalizzante per lauree triennali.

Al riguardo, gli obiettivi dell'Accordo sono i seguenti:

- prevedere uno specifico percorso per ITS e lauree triennali nell'apprendistato professionalizzante in coerenza a quanto previsto dal CCNL per le lauree magistrali;
- anticipare l'ingresso nel mondo del lavoro e definire un modello di inserimento rivolto agli studenti dell'istruzione terziaria (ITS, ciclo universitario: laurea triennale, magistrale, master/dottorati);
- conseguire titoli di studio di istruzione terziaria (ITS, laurea triennale, laurea magistrale, laurea a ciclo unico, master e dottorato) con contenuti teorici più allineati alle esigenze industriali e una formazione tecnico pratica caratterizzata da una migliore rispondenza alle esigenze del mondo del lavoro;
- collaborare con le istituzioni preposte per favorire un rinnovato scambio di esperienze e culture tra il mondo del lavoro e gli istituti di istruzione superiore e le Università per:
 - a) creare collaborazioni e opportunità a lungo termine
 - b) stimolare l'innovazione, l'imprenditorialità e la creatività;
 - c) aiutare diplomati e laureati ad acquisire le competenze e le conoscenze adeguate richieste sul mercato del lavoro, nonché a favorire il loro sviluppo personale.

Le Parti, inoltre, individuano ulteriori percorsi di apprendistato rivolti a lavoratori con laurea triennale o con ITS per qualificazioni corrispondenti a **mansioni in BSS**, applicando la seguente **dinamica retributiva** per una durata di **due anni**:

Inquadramento della qualificazione da conseguire	1° anno	2° anno
BSS	80% retribuzione	90% retribuzione

Vengono, inoltre, individuate le seguenti qualificazioni corrispondenti a **mansioni di categoria BSS**:

- Assistente con compiti di maggior rilievo;
- Assistente tecnico di generazione con compiti di maggior rilievo;
- Assistente di Reti di distribuzione con compiti di maggior rilievo;
- Assistente tecnico con compiti di maggior rilievo di progettazione e/o preventivazione e/o realizzazione e/o manutenzione impianti (es. infrastrutture di ricarica per veicoli elettrici, ecc);
- Assistente Data Development and Engineering con compiti di maggior rilievo;

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 03 giugno 2021

- Assistente tecnico HSEQ con compiti di maggior rilievo.

Al termine del periodo di apprendistato previa verifica dell'andamento del percorso effettuato verrà riconosciuto il **100% della retribuzione corrispondente all'inquadramento della qualificazione conseguita in BSS**. Successivamente è previsto il seguente percorso di sviluppo previa verifica dell'andamento professionale: decorsi 6 mesi, l'inquadramento in categoria A1 ed entro ulteriori 12 mesi l'inquadramento in categoria A1S.

EMERGENZA CORONAVIRUS

Publicato in GU il decreto legge "Sostegni bis"

D.L. 25 maggio 2021, n. 73

Nella Gazzetta Ufficiale del 25 maggio 2021, n. 123 è stato pubblicato il D.L. 25 maggio 2021, n. 73, recante *"Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali"*.

Il provvedimento interviene con uno stanziamento di circa **40 miliardi di euro**, a valere sullo scostamento di bilancio già autorizzato dal Parlamento, al fine di potenziare ed estendere gli strumenti di contrasto alla diffusione del contagio e di contenere l'impatto sociale ed economico delle misure di prevenzione che sono state adottate.

Gli interventi previsti si articolano su 7 principali linee di azione:

- sostegno alle imprese, all'economia e abbattimento dei costi fissi;
- accesso al credito e liquidità delle imprese;
- tutela della salute;
- lavoro e politiche sociali;
- sostegno agli enti territoriali;
- giovani, scuola e ricerca;
- misure di carattere settoriale.

Tra le altre cose, si segnala che:

- i datori di lavoro privati che **sospendono o riducono l'attività lavorativa** per eventi riconducibili all'emergenza da Covid-19, ex art. 8, comma 1, D.L. n. 41/2021, in alternativa ai trattamenti di integrazione salariale ex D.Lgs. n. 148/2015, previa stipula di accordi collettivi aziendali finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali, possono presentare **domanda di Cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga**, per una durata massima di 26 settimane nel periodo ricompreso **tra il 26 maggio 2021 ed il 31 dicembre 2021**;
- i datori di lavoro privati, ex art. 8, comma 1, D.L. n. 41/2021 che, a decorrere **dal 1° luglio 2021**, **sospendono o riducono l'attività** e presentano domanda di integrazione salariale ordinaria o straordinaria, ex artt 11 e 21, Dlgs. n. 148/2015, sono **esonerati dal versamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021**. A tali datori di lavoro è precluso l'avvio delle procedure ex artt. 4, 5 e 24, legge n. 223/1991, per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021 e restano sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, ad eccezione dei casi in cui il personale interessato dal recesso,

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 03 giugno 2021

già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto. Per tali datori di lavoro, sempre nel medesimo periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, è vietato procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con sospensione anche delle procedure in corso, ex art. 7, legge n. 604/1966.

Vedi l'Approfondimento

EMERGENZA CORONAVIRUS

Pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge di conversione del decreto Sostegni

Legge 21 maggio 2021, n. 69

Nella Gazzetta Ufficiale del 21 maggio 2021, n. 120 è stata pubblicata la legge 21 maggio 2021, n. 69, recante "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19".

Da un punto di vista lavoristico, si segnalano le seguenti novità:

- possibilità per i datori di lavoro di utilizzare, già **dal 26 marzo 2021, della cassa integrazione**, ex D.L. n. 41/2021, qualora abbiano integralmente fruito delle 12 settimane previste dalla legge n. 178/2020;
- **differimento al 30 giugno 2021** dei termini per l'invio delle domande e dei dati utili per il pagamento dei trattamenti di integrazione salariale connessi all'emergenza da Covid-19 i cui termini risultino scaduti tra 1° gennaio 2021 ed il 31 marzo 2021;
- relativamente ai **lavoratori fragili**, vengono escluse dal computo del periodo di comporto tutte le assenze dal servizio per i quali sia stata o sia riconosciuta l'equiparazione alla degenza ospedaliera avvenute a partire **dal 17 marzo 2020**;
- per l'accesso agli esoneri contributivi relativi alle **filieri agricole della pesca e dell'acquacoltura**, nella domanda i beneficiari devono dichiarare, ex artt. 47 e 76, D.P.R. n. 445/2000, di non avere superato i limiti individuali fissati dal "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", di cui alla comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020 C(2020)1863, e successive modificazioni;
- pienamente efficace anche la disposizione che riconosce ai **professionisti** la sospensione di 30 giorni dei termini delle scadenze in caso malattia da Covid-19. Gli adempimenti sospesi devono essere eseguiti entro i 7 giorni successivi a quello di scadenza del periodo di sospensione;
- **proroga al 2022 dell'obbligo di allerta**, previsto dal Codice della crisi d'impresa, gravante in capo all'Inps e all'Agenzia della Riscossione. Confermata la decorrenza a partire dalle liquidazioni del primo trimestre 2023 degli obblighi di segnalazione dell'Agenzia delle Entrate, prevista nella versione originaria del decreto;
- possibilità di modificare unilateralmente gli **accordi di ristrutturazione dei debiti già omologati**, qualora l'adeguamento si renda necessario per assicurare l'esecuzione del medesimo accordo, purché sia prodotta una nuova relazione di attestazione;

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 03 giugno 2021

- **proroga di 6 mesi** della durata dei **buoni emessi per voli, biglietti dei treni, soggiorni in strutture ricettive, pacchetti turistici, gite scolastiche e viaggi di istruzione**, annullati a causa Covid. I buoni possono essere ceduti anche all'agenzia di viaggio, ovvero, possono essere emessi direttamente in favore di quest'ultima, nei casi in cui il pagamento o la prenotazione sia stato effettuato dalla stessa;
- per i sottoscrittori di **abbonamenti per palestre, piscine e impianti sportivi** di ogni tipo non fruiti, entra in vigore la possibilità:
 - a) di utilizzare i voucher emessi a seguito della sospensione delle attività sportive determinata dalle disposizioni emergenziali connesse alla epidemia da Covid-19 entro 6 mesi dalla fine dello stato di emergenza nazionale, attualmente fissato al 31 luglio 2021;
 - b) di ottenere i voucher anche per contratti di durata inferiore a un mese;
 - c) (oltre al rimborso o al rilascio di un voucher) di svolgere le attività con modalità a distanza quando ciò risulta possibile.

IMPOSIZIONE FISCALE

I chiarimenti dell'AE sul rimborso delle spese sostenute per la connessione internet nello smart working

Agenzia delle Entrate, Risposta ad Interpello 24 maggio 2021, n. 371

L'Agenzia delle Entrate - con risposta ad Interpello del 24 maggio 2021, n. 371 - ha fornito alcuni chiarimenti in merito al **regime fiscale applicabile al rimborso spese** che una Società istante intende riconoscere, ai propri **dipendenti in smart working**, per il costo della **connessione internet**.

Al riguardo, è stato precisato che se il costo relativo al traffico dati che la società intende rimborsare al dipendente non è supportato da elementi e parametri oggettivi e documentati, non sembra poter essere escluso dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente e, conseguentemente, **rileverà fiscalmente nei confronti dei dipendenti**, ex art. 51, comma 1, del TUIR.

L'Agenzia delle Entrate ha, inoltre, specificato che nella misura in cui l'attivazione della connessione dati internet rappresenta un obbligo implicito della prestazione pattuita, i predetti rimborsi sono deducibili, in quanto assimilabili alle spese per prestazioni di lavoro.

INPS, CONTRIBUZIONE

Le novità sull'esonero contributivo per le aziende rientranti nel campo applicativo dei Fondi di solidarietà alternativi

INPS, Messaggio 17 maggio 2021, n. 1956

L'INPS – con Messaggio del 17 maggio 2021, n. 1956 – ha fornito ulteriori chiarimenti sull'esonero contributivo per le aziende che **non richiedono ulteriori trattamenti di integrazione salariale**, ex art. 3, D.L. n. 104/2020, con riferimento alla possibilità di autorizzare l'esonero ai datori di lavoro che richiedono

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 03 giugno 2021

trattamenti di integrazione salariale a valere sui Fondi di solidarietà alternativi, ex art. 27, D.Lgs. n. 148/2015 (settori dell'Artigianato e della Somministrazione).

Al riguardo, viene ricordato che possono accedere all'esonero le aziende che abbiano **già fruito**, nei mesi di **maggio e giugno 2020**, degli interventi di **integrazione salariale quali CIGO, ASO e CIGD**.

Vedi l'Approfondimento

INPS, PRESTAZIONI

Le novità sul Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali

INPS, Circolare 26 maggio 2021, n. 77

L'INPS – con Circolare 26 maggio 2021, n. 77 – ha fornito alcuni chiarimenti sul Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali.

Nello specifico, il provvedimento rende note le istruzioni in merito agli adempimenti procedurali per gli operatori delle Strutture territoriali e le modalità di **compilazione del flusso Uniemens** per i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione del Fondo.

Al riguardo, sono beneficiari degli interventi a sostegno del reddito garantiti dal Fondo i dipendenti dei datori di lavoro del settore delle attività professionali (che **occupano mediamente più di tre dipendenti**), ivi compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante e con l'esclusione dei dirigenti.

Il Fondo in specie provvede all'erogazione di un **assegno ordinario** a favore dei lavoratori interessati da riduzione dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa, secondo i criteri e le misure di cui all'articolo 7 del Decreto interministeriale n. 104125 del 27 dicembre 2019, per cause previste dalla legislazione vigente in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria.

LAVORO IRREGOLARE

INPS: emersione di rapporti di lavoro e versamento del contributo forfettario

INPS, Circolare 28 maggio 2021, n. 79

L'INPS - con Circolare del 28 maggio 2021, n. 79 - ha fornito alcune indicazioni sul contributo forfettario dovuto con riferimento alle istanze di emersione di rapporti di lavoro irregolari, ex art. 103, comma 7, ultimo periodo, D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (convertito, con modificazioni, in L. 17 luglio 2020, n. 77).

Al riguardo, l'Istituto ricorda che - al fine di garantire livelli adeguati di tutela della salute individuale e collettiva in conseguenza dell'emergenza sanitaria connessa alla diffusione del COVID-19 e favorire l'emersione di rapporti di lavoro irregolari - è stato previsto, per i datori di lavoro italiani o cittadini di uno Stato membro dell'Unione Europea oppure per i datori di lavoro stranieri in possesso del titolo di soggiorno, la possibilità di **presentare istanza per concludere un contratto di lavoro subordinato con cittadini extracomunitari** presenti sul territorio nazionale o per dichiarare l'esistenza di un rapporto di lavoro

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 03 giugno 2021

irregolare con cittadini italiani, dell'Unione Europea o extracomunitari.

In tal senso, è necessario il **versamento del contributo forfettario** per le somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale relativamente ai rapporti di lavoro irregolare oggetto dell'istanza di emersione.

Vedi l'Approfondimento

SEMPLIFICAZIONI

Pubblicato in GU il Decreto “Semplificazioni”

D.L. 31 maggio 2021, n. 77

Nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 31 maggio 2021 è stato pubblicato il D.L. 31 maggio 2021, n. 77, recante “*Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di snellimento delle procedure*”.

Tra le cose più rilevanti, si segnala che le **aziende, anche di piccole dimensioni** (sopra i 15 dipendenti) che partecipano alle gare per le opere del PNRR e del Fondo complementare e che risultino affidatarie dei contratti hanno l'obbligo di presentare un rapporto sulla situazione del personale in riferimento all'**inclusione delle donne** nelle attività e nei processi aziendali. In caso di violazione dell'obbligo, è prevista l'applicazione di penali e l'impossibilità di partecipare per 12 mesi a ulteriori procedure.

Nei bandi di gara saranno riconosciuti punteggi aggiuntivi per le aziende che utilizzano strumenti di conciliazione vita-lavoro, che **si impegnino ad assumere donne e giovani sotto i 35 anni**, che nell'ultimo triennio abbiano rispettato i principi di parità di genere e adottato misure per promuovere pari opportunità per i giovani e le donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e degli incarichi apicali.

Salvo motivate ragioni, le stazioni appaltanti includono nel bando l'obbligo del partecipante alla gara di riservare a giovani e donne una quota delle assunzioni necessarie per eseguire il contratto. Tra i criteri per partecipare alle gare vi è anche l'**impegno a presentare la rendicontazione non finanziaria sulla sostenibilità sociale e ambientale** dei processi produttivi.

APPROFONDIMENTI

EMERGENZA CORONAVIRUS

Le principali novità lavoristiche del D.L. n. 73/2021

Nella Gazzetta Ufficiale del 25 maggio 2021, n. 123 è stato pubblicato il decreto legge 25 maggio 2021, n. 73, recante “*Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali*”.

Il provvedimento introduce alcune rilevanti novità, in tema di gestione del rapporto di lavoro, ammortizzatori sociali, indennità COVID e prestazioni di sostegno al reddito.

Tra gli aspetti più interessanti, si segnala l'istituzione del **contratto di rioccupazione**, ex art. 41, D.L. n. 73/2021.

Il contratto di rioccupazione - **attivabile dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021** - è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che dovrà prevedere un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo.

Il progetto individuale di inserimento ha una durata di **sei mesi**.

Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. I soggetti beneficiari sono:

a) **datori di lavoro privati** (con esclusione del settore agricolo e domestico) operanti sul territorio della Stato italiano, che rispettino le seguenti disposizioni:

- condizioni e principi ex art. 31, D.Lgs. n. 150/2015;
- regole previste dall'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006;
- nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva;

b) **lavoratori disoccupati**, ex art. 19, D.Lgs. n. 150/2015. Per un periodo massimo di 6 mesi, è previsto l'**esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL nel limite massimo di importo pari ad € 6.000 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il licenziamento intimato durante o al termine del periodo di inserimento, ovvero il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con lo sgravio contributivo in commento, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Il **beneficio è cumulabile**, per il periodo di durata del rapporto successiva ai sei mesi, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente.

Il beneficio in commento è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 03 giugno 2021

europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19», e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

Per le modalità di richiesta dell'agevolazione si dovranno attendere le relative istruzioni dell'INPS.

Il D.L. n. 73/2021 prevede, inoltre, un ulteriore restyling del **contratto di espansione**, dopo le disposizioni contenute nella legge n. 178/2020, prevedendo un ampliamento della platea anche alle **aziende con almeno 100 dipendenti**, sia per quel che riguarda la riduzione dell'orario che per quel che riguarda lo scivolo ai fini pensionistici.

Al riguardo, si ribadisce che il contratto di espansione è uno strumento azionabile nell'ambito di processi di reindustrializzazione e riorganizzazione finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico che, comportano l'esigenza di modificare le competenze professionali in organico attraverso un loro impiego più razionale e, in ogni caso, l'assunzione di nuove professionalità con contratti a tempo indeterminato.

Consente poi di attivare, al ricorrere di ben determinate fattispecie, l'**accesso** da parte dei lavoratori a certe condizioni alla **pensione di vecchiaia o anticipata** sulla base di un regime agevolato.

L'iter di attivazione prevede una procedura di **consultazione sindacale** che porta alla stipula in sede governativa di un contratto di espansione con il Ministero del Lavoro e le associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.

Il contratto di espansione deve contenere il numero dei lavoratori da assumere e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione e la programmazione temporale delle assunzioni, l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante.

Con riferimento alle **professionalità in organico** deve ancora prevedersi la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento previsto dallo scivolo anticipato.

In deroga agli artt. 4 e 22, D.Lgs. n. 148/2015 relativi alla durata complessiva degli interventi di integrazione salariale nel quinquennio mobile, è prevista la concessione di un intervento straordinario di integrazione salariale che può essere richiesto per un periodo non superiore a 18 mesi anche non continuativi per i lavoratori per i quali è consentita la riduzione dell'orario di lavoro nel limite del 30% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile.

La **riduzione oraria complessiva per ciascun lavoratore** interessato al contratto di espansione può essere concordata, ove necessario, fino al 100% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato.

INPS, CONTRIBUZIONE

INPS: esonero contributivo alternativo alla CIG senza domanda per i Fondi di solidarietà alternativi

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 03 giugno 2021

A mente dell'art. 3, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, è stato normato un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro che non richiedano trattamenti di integrazione salariale, ovvero cassa integrazione ordinaria o in deroga e assegno ordinario.

Nel dettaglio, hanno potuto accedere all'esonero in trattazione i **datori di lavoro** che abbiano fruito, nei mesi di **maggio e giugno 2020**, dei **trattamenti ordinari di integrazione salariale, degli assegni ordinari e dei trattamenti di integrazione salariale in deroga**, riconosciuti in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e che non abbiano richiesto i trattamenti di cassa integrazione, ordinaria o in deroga, o l'assegno ordinario, ex art. 1, D.L. n. 104/2020.

Pertanto, è stato possibile accedere all'esonero e fruire degli eventuali periodi di integrazione salariale, per i datori di lavoro che abbiano fatto richiesta di tali strumenti in data antecedente al 15 agosto 2020 ovvero, in alternativa, in data successiva al 14 agosto 2020, purché la relativa decorrenza si sia collocata in data anteriore al 13 luglio ed anche nelle ipotesi in cui i medesimi trattamenti abbiano avuto uno sviluppo, seppur parziale, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Ora, l'INPS - con Messaggio del 17 maggio 2021, n. 1956 - ha preso in esame la disciplina dell'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali** per i datori di lavoro che **non richiedono i trattamenti di integrazione salariale Covid-19**.

Possono accedere all'esonero i datori di lavoro che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale riconosciuti secondo la disciplina posta in relazione all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Per i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dei **Fondi di solidarietà** c.d. alternativi (art. 27, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148), ovvero quelli operanti nei **settori dell'Artigianato e della Somministrazione**, la concessione dei trattamenti di integrazione salariale ex art. 19, comma 6, D.L. n. 18/2020 non è subordinata alla presentazione di una preventiva domanda all'INPS, né a una autorizzazione alla fruizione da parte dell'Istituto.

Per tale ragione, in riferimento ai suddetti trattamenti di integrazione salariale, è necessario, ai fini della riconoscibilità o meno dell'esonero contributivo in specie, individuare la loro precisa decorrenza temporale rispetto alla successione di norme che hanno disciplinato le tutele per la pandemia da COVID-19.

Al riguardo, in ragione del regime di **alternatività tra l'esonero e i trattamenti di integrazione salariale**, possono accedere al suddetto esonero i datori di lavoro che abbiano fruito del numero di settimane compatibili con i limiti (9+9 settimane) disposti dai decreti legge n. 18/2020 e n. 34/2020 prima del 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del D.L. n. 104/2020), per periodi collocati in data antecedente il 15 agosto e, senza soluzione di continuità, a cavallo del 13 luglio 2020.

Infine, a mente dell'art. 1, commi 306/308, legge n. 178/2020, è opportuno ricordare che l'esonero in specie può essere richiesto dai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono le 12 settimane cui possono far ricorso i datori di lavoro entro il 31 marzo 2021 nel caso di CIGO ed entro il 30 giugno 2021 per gli altri trattamenti (assegno ordinario e CIGD).

Il credito può essere utilizzato per un periodo massimo di 8 settimane e comunque entro il 31 marzo 2021: tale periodo costituisce quello massimo, ma il datore di lavoro potrà sempre decidere di spendere l'esonero in un periodo anche inferiore ed eventualmente, in caso di capienza, anche in una sola mensilità.

Il beneficio contributivo **può essere cumulato** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e va utilizzato esclusivamente all'interno della medesima matricola presa a riferimento per il calcolo della misura spettante.

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 03 giugno 2021

Il nuovo esonero contributivo ex lege n. 178/2020 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del COVID-19” e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

Pertanto, l’efficacia è subordinata all’autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell’articolo 108, paragrafo 3, del T.F.U.E.

In tal senso, l’esonero in commento è stato autorizzato con Decisione C (2021) 1376 final del 23 febbraio 2021.

L’INPS – con Messaggio del 6 maggio 2021, n. 1836 – ha reso noto che i datori di lavoro, al fine di usufruire dell’esonero, devono inoltrare all’Istituto, tramite la funzionalità “Contatti” del “Cassetto previdenziale” alla voce “Assunzioni agevolate e sgravi”, selezionando “Sgravi art.3 DL 104/20 e art.12 DL 137/2020”, un’istanza per l’attribuzione del codice di autorizzazione “2Q”, nella quale dovranno dichiarare di aver usufruito nel mese di giugno 2020 delle specifiche tutele di integrazione salariale causale COVID-19 e di non aver fatto richiesta dei medesimi trattamenti per i mesi di novembre, dicembre 2020 e gennaio 2021 riguardanti la medesima matricola o, nel caso di più unità produttive, la medesima unità, nonché l’importo dell’esonero di cui intendono avvalersi, parametrato alle ore di integrazione salariale fruita nel mese di giugno 2020.

La richiesta di attribuzione del suddetto codice di autorizzazione “2Q” deve essere inoltrata prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l’esonero medesimo.

L’effettivo ammontare dell’esonero fruibile, calcolato sulla base delle ore di integrazione salariale già fruita nel mese di giugno 2020, non può superare la contribuzione datoriale relativa al periodo compreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021, né la contribuzione dovuta nelle singole mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura (denunce di competenza delle mensilità comprese tra aprile 2021 – agosto 2021).

Le aziende interessate, per esporre nel **flusso Uniemens** di competenza dei mesi di aprile, maggio, giugno, luglio e agosto 2021 le quote di sgravio spettanti, valorizzeranno all’interno di “DenunciaAziendale”, “AltrePartiteACredito”:

- nell’elemento “CausaleACredito” il nuovo codice causale “L904”
- nell’elemento <ImportoACredito> indicheranno il relativo importo.

I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l’attività, per recuperare lo sgravio spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig), chiedendo l’attribuzione del codice “2Q” in relazione ai mesi oggetto di regolarizzazione.

LAVORO IRREGOLARE

Le novità sul contributo forfettario dovuto con riferimento alle istanze di emersione di rapporti di lavoro irregolari

L’INPS – con Circolare n. 79/2021 – ha affrontato la tematica inerente l’emersione di rapporti di lavoro irregolari con cittadini italiani, comunitari o extracomunitari, fornendo istruzioni relative:

- al contributo forfettario,
- agli adempimenti informativi e contributivi per i periodi per i quali non è dovuto tale contributo,

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 03 giugno 2021

- alla contribuzione dovuta nel caso di inammissibilità della domanda o di rigetto dell'istanza.

Com'è noto, nelle ipotesi di emersione di rapporti di lavoro irregolari con cittadini italiani, comunitari o extracomunitari, già instaurati prima della istanza di regolarizzazione, il legislatore prevede che il datore di lavoro è tenuto al "*pagamento di un contributo forfettario per le somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale, la cui determinazione e le relative modalità di acquisizione sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il Ministro dell'interno ed il Ministro delle politiche agricole alimentari e forestali*".

A mente dell'art. 1, decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 7 luglio 2020, l'importo del contributo forfettario che il datore di lavoro è tenuto a versare è pari, per ciascun mese o frazione di mese, ai seguenti importi:

- **€ 300,00**, per i settori dell'agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;
- **€ 156,00**, per i settori dell'assistenza alla persona per se stessi o per componenti della propria famiglia, ancorché non conviventi, affetti da patologie o disabilità che ne limitino l'autosufficienza;
- **€ 156,00**, per il settore del lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.

Il **versamento dei contributi forfettari** (verso l'Agenzia delle Entrate) deve avvenire tramite il modello "F24 Versamenti con elementi identificativi", utilizzando i seguenti codici tributo istituiti dall'Agenzia delle Entrate con Risoluzione n. 58/E del 25 settembre 2020:

- "CFZP", denominato "Contributo forfettario 300 euro - emersione lavoro irregolare - settori agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse - DM 7 luglio 2020";
- "CFAS", denominato "Contributo forfettario 156 euro - emersione lavoro irregolare - settori assistenza alla persona - DM 7 luglio 2020";
- "CFLD", denominato "Contributo forfettario 156 euro - emersione lavoro irregolare - settore lavoro domestico e sostegno al bisogno familiare - DM 7 luglio 2020".

Con il versamento del contributo forfettario in specie - dovuto per ciascun mese o frazione di mese - il datore di lavoro **assolve agli obblighi di versamento della contribuzione afferenti al periodo compreso tra la data di inizio del rapporto di lavoro e la data della domanda di emersione**; per tale periodo i lavoratori sono esclusi dal pagamento della contribuzione previdenziale a loro carico e il datore di lavoro non può applicare la rivalsa per la quota contributiva normalmente posta a carico del lavoratore.

Per i **periodi di lavoro successivi** (ovvero, per i periodi di paga decorrenti dal giorno successivo a quello di presentazione dell'istanza), il datore di lavoro è tenuto, invece, al versamento della **contribuzione ordinariamente dovuta**.

I datori di lavoro, che hanno presentato **più istanze di emersione** afferenti a lavoratori non domestici devono chiedere l'apertura di una posizione contributiva dedicata agli operai agricoli o di un'apposita matricola aziendale per i lavoratori diversi dagli operai agricoli con data di inizio attività riferita alla data più remota di presentazione dell'istanza di emersione.

Al riguardo, l'INPS ha chiarito che, qualora l'apertura della posizione contributiva o della matricola sia richiesta da un datore di lavoro che ha inoltrato più domande di emersione di cui almeno una avente ad oggetto la dichiarazione di sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare già in essere con cittadini italiani o comunitari, la posizione contributiva o la matricola, riferite, rispettivamente, agli operai agricoli o agli altri lavoratori, dovrà essere aperta con decorrenza dal 19 maggio 2020, considerato che tale data è quella più remota dalla quale decorrono gli obblighi contributivi.

Devono essere indicati nei flussi mensili dedicati all'emersione esclusivamente i lavoratori per i quali il datore di lavoro ha presentato un'istanza, ex art. 103, comma 1, D.L. n. 34/2020.

INFOSERVICE DATI S.R.L.

Circolare per i clienti del 03 giugno 2021

Non devono essere indicati nei flussi di emersione i rapporti di lavoro instaurati con i cittadini extracomunitari dopo che questi abbiano presentato l'istanza di permesso di soggiorno temporaneo.

In particolare, il datore di lavoro può assumere un cittadino extracomunitario, che ha presentato richiesta del permesso di soggiorno temporaneo, presentando la comunicazione obbligatoria di assunzione entro le 24 ore precedenti l'inizio dell'attività lavorativa, indicando nella tipologia del permesso di soggiorno "In attesa di permesso".

In tali casi è sempre dovuta la **contribuzione ordinaria** dall'inizio del rapporto di lavoro, in quanto il datore di lavoro **non è tenuto al versamento del contributo forfettario**.

Il **mancato versamento del contributo forfettario di € 500,00** e del contributo previsto dal decreto 7 luglio 2020 comportano l'inammissibilità dell'istanza e/o il mancato accoglimento.

Non possono essere accolte le domande di emersione inoltrate da datori di lavoro che svolgono attività con un codice Ateco diverso da quelli contenuti nella tabella dell'allegato 1, decreto 27 maggio 2020.

PRINCIPALI SCADENZE

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Mercoledì 16/06/2021	INPS	Versamento contributo Tfr al Fondo di Tesoreria	Datori di lavoro del settore privato che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti	Modello F 24 on line
Mercoledì 16/06/2021	INPS	Versamento alla Gestione separata dei contributi calcolati su compensi erogati nel mese precedente a collaboratori coordinati e continuativi e venditori a domicilio, iscritti e non iscritti a forme di previdenza obbligatoria	Committenti	Modello F 24 on line
Mercoledì 16/06/2021	INPS	Versamento dei contributi sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti corrisposte nel mese precedente	Datori di lavoro	Modello F 24 on line
Mercoledì 16/06/2021	INPS	Versamento contributo fondo di integrazione salariale	Datori di lavoro operanti in settori non coperti dalla normativa in materia d'integrazione salariale con più di 15 dipendenti (Codice autor. INPS OJ)	Modello F 24 on line - Denuncia Uniemens
Mercoledì 16/06/2021	INPS EX ENPALS	Versamento contributi previdenziali relativi al mese precedente	Aziende dei settori dello spettacolo e dello sport	Modello F 24 on line
Mercoledì 16/06/2021	IRPEF	Sostituti d'imposta Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, provvigioni, indennità di cessazione del rapporto di agenzia e di collaborazione coordinata e continuativa corrisposti nel mese precedente	Sostituti d'imposta	Modello F 24 on line

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Mercoledì 16/06/2021	IRPEF	Versamento addizionale regionale: rata addizionale regionale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente o in unica soluzione a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.	Sostituti d'imposta	Modello F 24 on line
Mercoledì 16/06/2021	IRPEF	Versamento addizionale comunale: versamento delle rate dell'addizionale comunale previsto in forma di acconto e saldo. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, l'addizionale residua dovuta e versata in un'unica soluzione.	Sostituti d'imposta	Modello F 24 on line
Mercoledì 16/06/2021	INPGI	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente	Datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze giornalisti e praticanti	Modello F24/Accise - Denuncia modello DASM
Mercoledì 16/06/2021	CASAGIT	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente	Datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze giornalisti e praticanti	Bonifico bancario - Denuncia modello DASM
Mercoledì 16/06/2021	INPS	Versamento trimestrale dei contributi per gli operai agricoli a tempo indeterminato e determinato	Aziende agricole	Modello F 24 on line
Lunedì 21/06/2021	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
Venerdì 25/06/2021	ENPAIA	Denuncia delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali per gli impiegati	Aziende agricole	M.A.V. bancario - denuncia on line
Mercoledì 30/06/2021	INPS EX ENPALS	Denuncia contributiva mensile unificata	Aziende settori sport e spettacolo	Procedura telematica

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Mercoledì 30/06/2021	INPS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica
Mercoledì 30/06/2021	LUL	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica - Stampa Laser