



Roma, Li 24 giugno 2021

Oggetto: Newsletter Welfare e lavoro dipendente ENBIC - Studio ACTA – “Le novità fiscali della settimana”

Spett.le Società/Associazione,

con la presente siamo lieti di sottoporre alla Vostra attenzione le principali novità della settimana in materia di Welfare e lavoro dipendente.

NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE E LAVORO DIPENDENTE

1. Conversione Decreto Riaperture: smartworking, proroga della procedura semplificata fino al 31 dicembre 2021

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la L. n. 87 del 2021, di conversione del D.L. n. 52 del 2021 (cd. “Decreto Riaperture”) ed è stata prevista, nel settore privato, un’ulteriore proroga al 31 dicembre 2021 del termine per l’utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smartworking, di cui all’art. 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 34 del 2020 (cd. “Decreto Rilancio). I datori di lavoro privati hanno, pertanto, la possibilità, fino al 31 dicembre 2021, di applicare la modalità di lavoro agile ad ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali con il lavoratore.

2. Detassazione premi di produttività: report con i dati aggiornati al 15 giugno 2021

A seguito della pubblicazione del D.M. 25 marzo 2016, relativo alla detassazione delle agevolazioni fiscali di cui alla l. n. 208/2015, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha reso disponibile i dati in merito alla detassazione dei premi di risultato aggiornato al mese di giugno 2021.

Nello specifico, alla data del 15 giugno 2021 sono stati depositati 63.426 contratti. Dei 10.238 contratti attivi, 8.156 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 6.231 di redditività, 4.799 di qualità, mentre 1.169 prevedono un piano di partecipazione e 5.873 prevedono misure di welfare aziendale.

Prendendo in considerazione la distribuzione geografica di tali contratti, ritroviamo che il 75% è concentrato al Nord, il 17% al Centro l’8% al Sud. Una analisi per settore di attività economica evidenzia come il 60% dei contratti depositati si riferisca ai Servizi, il 39% all’Industria e il 1% all’Agricoltura. Se invece ci si sofferma sulla dimensione aziendale otteniamo che il 52% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 33% ha un numero di dipendenti maggiore uguale di 100 e il 15% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99. Per i 10.238 depositi che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica è la seguente: 75% Nord, 16% Centro, 9% al Sud.

Per settore di attività economica abbiamo 58% Servizi, 41% Industria, 1% Agricoltura. Per dimensione aziendale otteniamo 53% con numero di dipendenti inferiore a 50, 33% con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, 14% con numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

In aggiunta, è possibile indicare all’atto del deposito telematico dei contratti aziendali la decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti. Alla data del 15 giugno 2021, sono stati depositati 4.806 contratti di cui 3.059 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 1.747 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione. 1.322

depositi si riferiscono a contratti tuttora “attivi”, di cui 691 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 631 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione.

Si segnala, altresì, l’indicazione dell’incentivo fiscale con procedura automatica nella forma di credito d’imposta utilizzabile esclusivamente in compensazione, per talune spese di formazione del personale dipendente nel settore delle tecnologie previste dal “Piano Nazionale Industria 4.0”.

Alla data del 15 giugno 2021 sono stati depositati 4.134 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 4.134 contratti, la percentuale maggiore, pari al 39% è concentrata al Nord, il 26% al Centro, il 35% al Sud dove emergono i dati della Campania che presenta il numero maggiore di contratti depositati su tutto il territorio nazionale. Relativamente al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 61%, a seguire Industria 38% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

Da ultimo, il report analizza i dati connessi alla proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo ex art 14, co. 3 d.l. 14/2020. Il co. 3, in particolare, dispone che le preclusioni e le sospensioni previste dall’articolo non si applichino, tra l’altro, nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. A questi lavoratori viene comunque riconosciuto il trattamento di cui all’art.1 del D.lgs.4.3.2015, n.22 (Naspi). Alla data del 15 giugno 2021 sono stati depositati 487 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 406 contratti, la percentuale maggiore, pari al 63% è concentrata al Nord, il 22% al Centro, il 15% al Sud. Il numero maggiore di contratti depositati si registra in Lombardia. Riguardo al settore di attività economica, il maggior numero dei contratti depositati riguarda aziende operanti nel settore Servizi 50%, a seguire Industria 49% e Agricoltura con 1% contratti depositati.

3. Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione: Relazione annuale 2020

Il 14 giugno 2021, presso la Camera dei Deputati, si è tenuta la presentazione della relazione annuale sull’attività svolta dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione nel 2020 e sulla situazione dei settori di competenza. Nella Relazione, la COVIP ha reso noti i dati relativi ai 372 fondi pensione istituiti in Italia: 33 fondi negoziali, 42 fondi aperti, 71 piani individuali pensionistici (PIP) e 226 fondi preesistenti. Nel totale non è più incluso FONDINPS a seguito della sua soppressione e del conferimento al fondo COMETA delle posizioni degli iscritti e dei flussi futuri di TFR.

Il totale degli iscritti alla previdenza complementare è di 8,4 milioni, in crescita del 2,2% rispetto all’anno precedente, per un tasso di copertura del 33% sul totale delle forze di lavoro. Gli uomini sono il 61,7% degli iscritti alla previdenza complementare (il 73% nei fondi negoziali), nel solco di quel gender gap che si è già manifestato negli anni scorsi. Si conferma anche un gap generazionale: la distribuzione per età vede la prevalenza delle classi intermedie e più prossime all’età di pensionamento: il 51,6% degli iscritti ha età compresa tra 35 e 54 anni, il 31% ha almeno 55 anni. Quanto all’area geografica, il 57% degli iscritti risiede nelle regioni del Nord, nelle regioni centrali risiede il 19,8% degli iscritti e in quelle meridionali e insulari il 23,1%.

Per il sistema italiano della previdenza complementare, le ripercussioni della pandemia sono state nel complesso abbastanza contenute. Dal punto di vista organizzativo il settore ha reagito con tempestività ricorrendo al lavoro a distanza e rafforzando i canali telematici di scambio di informazioni con le imprese, con i gestori finanziari e i fornitori di servizi, con gli stessi iscritti. La raccolta dei contributi è continuata con regolarità, mantenendo la sua tendenza alla crescita e mostrando un lieve calo dei dati aggregati solo nel secondo trimestre del 2020; sul versante delle uscite non si sono registrate tensioni nelle richieste di anticipazioni e riscatti. A fine anno, grazie ai recuperi registrati dai mercati, i risultati della gestione finanziaria sono stati positivi. Il sistema, dunque, nel suo complesso ha fornito una risposta positiva alla situazione determinatasi per effetto della pandemia. La crisi conseguente all’emergenza epidemiologica conferma poi l’importanza del rafforzamento strutturale degli operatori del settore. Sempre più ai fondi pensione e alle casse di previdenza è chiesto di essere in grado di monitorare, prevenire e gestire i rischi che ne accompagnano l’attività; rischi che – come appunto dimostrano gli eventi del più recente periodo – possono assumere forme inattese e dimensioni imprevedibili.

È anche essenziale che cresca il grado di apertura delle imprese al capitale esterno e che i mercati dei capitali regolamentati nel nostro Paese si sviluppino più decisamente, anche nell’ottica di un superamento della forte parcellizzazione che caratterizza il nostro tessuto industriale e che per molti versi

ne frena le prospettive di crescita. Fondi e casse possono svolgere un ruolo importante a supporto dell'economia nell'emergenza pandemica, assumendo iniziative che si inquadrino in un progetto di ampio respiro che abbia il baricentro nella promozione della crescita, come il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Ovviamente, tenendo conto del loro compito di investitori di risparmio previdenziale, tali enti possono offrire un contributo a condizione che, in un'ottica di lungo periodo, le opzioni di investimento disponibili offrano un ritorno, aggiustato per il rischio, adeguato agli obiettivi previdenziali, rilevando anche da questo punto di vista la distinzione tra debito e capitale e tra orizzonti di breve e lungo periodo. Occorrono operatori sempre più solidi, in grado di monitorare, prevenire e gestire i rischi che ne caratterizzano l'attività, esercitando con piena autonomia e responsabilità il ruolo di cui sono portatori, come enti previdenziali, come investitori istituzionali, come soggetti cui ognuno di noi affida il proprio futuro per quella fase delicata e sempre più lunga della vita che è l'età anziana.

La COVIP vigila anche sugli investimenti delle Casse di previdenza. Dalla relazione emerge che, alla fine del 2019, le attività complessivamente detenute dalle Casse di previdenza ammontano, a valori di mercato, a 96 miliardi di euro, in aumento di 9 miliardi rispetto all'anno precedente (10,3%). Dal 2011 al 2019, le attività complessivamente detenute dalle Casse di previdenza sono cresciute complessivamente di 40,3 miliardi di euro, pari al 72,3%, pur permanendo differenze, anche ampie, nelle attività detenute dalle singole casse: circa il 74% dell'attivo è di pertinenza dei 5 enti di dimensioni maggiori, i primi 3 raggruppano circa il 55% del totale. Nel 2019 solo in 2 casse le prestazioni superano i contributi; in tutti gli altri casi la differenza è positiva, con un'ampiezza variabile tra i singoli enti.

Tenendo conto anche delle componenti obbligazionaria e azionaria sottostanti gli OICVM detenuti, la quota più rilevante delle attività è costituita da titoli di debito, pari a 36,5 miliardi di euro (corrispondenti al 38% del totale). La composizione delle attività detenute continua a caratterizzarsi per la cospicua presenza di investimenti immobiliari, che nel complesso (cespiti di proprietà, fondi immobiliari e partecipazioni in società immobiliari controllate) si attestano a 20 miliardi di euro (20,8% del totale).

4. Interpello Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 3 del 2021: *smart working* e lavoratori computabili per la quota di riserva dei disabili

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'interpello n. 3 del 9 giugno 2021, su richiesta del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro, ha fornito chiarimenti sulla possibile esclusione dei dipendenti in *smart working* dalla base di computo dell'organico aziendale per la determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere ai sensi della l. n. 68 del 1999. L'obbligo di assunzione delle persone disabili per i datori di lavoro pubblici e privati trova espressa indicazione nella l. n. 68 del 1999, che definisce le categorie di lavoratori non computabili ai fini del calcolo della quota di riserva, facendo salve peraltro le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore. L'art. 23, D.Lgs. n. 80 del 2015 sancisce l'esclusione dei "lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti".

Il Ministero del lavoro non ritiene ammissibile, ai fini dell'applicazione dei criteri di computo dell'organico aziendale, l'assimilazione dei lavoratori ammessi al telelavoro a quelli in *smart working*, che dunque sono inclusi dalla determinazione della quota di riserva. I casi di esclusione contemplati dall'art. 4, comma 1, della l. n. 68 del 1999, avendo carattere tassativo, non sono suscettibili di interpretazione analogica o estensiva, come specificato dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 2210 del 2016.

Il Ministero afferma che l'inserimento a pieno titolo dei lavoratori agili nell'organico aziendale è suffragato da una ricostruzione sistematica della normativa vigente sui criteri di computo dell'organico aziendale in ambiti applicativi diversi da quello delle assunzioni obbligatorie, come ad esempio in materia di integrazione salariale (a titolo esemplificativo si veda l'articolo 20 del D.Lgs. n. 148/2015 per l'erogazione del trattamento CIGS), che non escludono espressamente tale categoria di lavoratori ai fini della determinazione dei limiti numerici. Pertanto, laddove fosse ritenuta possibile l'esclusione dal computo dell'organico aziendale dei lavoratori in *smart working*, in assenza di un'espressa previsione in tal senso all'interno dell'ordinamento, risulterebbe di fatto pregiudicata in modo significativo la logica inclusiva della normativa speciale sulle assunzioni obbligatorie. Si ritiene, dunque, che i lavoratori agili non possano essere esclusi dal computo per la determinazione della quota di riserva ai fini del collocamento obbligatorio.

5. Circolare INPS n. 87 del 2021: chiarimenti sull'applicazione dello sgravio contributivo all'apprendistato di primo livello

Con la circolare n. 87 del 18 giugno 2021, l'INPS ha fornito le indicazioni operative per lo sgravio contributivo, introdotto dall'art., comma 8, l. n. 160 del 2019, sulle assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9. Lo sgravio contributivo, prorogato per l'anno 2021 dall'art. 15-bis, comma 12 del D.L. n. 137 del 2020 (cd. Decreto Ristori), convertito con modificazioni dalla l. n. 176 del 2020, si applica per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto. Per gli anni di contratto successivi al terzo, invece, resta ferma l'aliquota contributiva del 10%.

Le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello possono essere instaurate in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici, con giovani che hanno compiuto il quindicesimo anno di età e fino al compimento del venticinquesimo, previa sottoscrizione di un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, nel caso in cui non sia ancora stato completato l'obbligo scolastico. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire nel limite di tre anni (quattro nel caso di diploma professionale quadriennale).

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

Sotto il profilo retributivo, all'apprendista si applicano le regole secondo le quali non sussiste alcun obbligo retributivo per le ore di formazione presso l'ente formativo, è dovuto il 10% del valore della retribuzione che sarebbe dovuta al lavoratore per le ore di formazione presso il datore di lavoro, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi e la misura della retribuzione è basata sul sistema del sotto-inquadramento o della percentualizzazione per le ore di effettivo lavoro.

Per quanto concerne il regime contributivo, nel caso di datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove, al momento dell'assunzione dell'apprendista di primo livello l'aliquota della contribuzione posta a carico del datore di lavoro è pari all'1,5% nel primo anno di contratto e al 3% nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% (ridotta al 5%) per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo. All'aliquota contributiva così determinata deve aggiungersi il contributo di finanziamento della NASpI, pari all'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Per gli anni 2020 e 2021 è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100%, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo. Tale beneficio contributivo permane anche se successivamente il datore di lavoro supera il limite dimensionale citato. L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista rimane, invece, pari al 5,84% della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione.

Nelle ipotesi di trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello, stipulato nel periodo compreso tra il primo gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020 oppure nel periodo compreso tra il primo gennaio 2021 e il 31 dicembre 2021, in contratto di apprendistato professionalizzante, lo sgravio totale si applica limitatamente ai periodi di lavoro svolti antecedentemente alla trasformazione. Pertanto, a decorrere dal mese della trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato professionalizzante troverà applicazione, in ragione dell'anno di vigenza del contratto, lo specifico regime contributivo previsto per le assunzioni in contratto di apprendistato professionalizzante.

Infine, per godere dello sgravio in questione il datore di lavoro deve risultare in possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC) ed è tenuto al rispetto delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e degli altri obblighi di legge, nonché degli accordi e contratti collettivi nazionali e di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

6. Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 966 del 2021: diffidabilità della sanzione applicabile ai casi di violazione dell’obbligo di assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie protette

Nella nota n. 967 del 17 giugno 2021, l’Ispettorato Nazionale del Lavoro specifica alcuni elementi sull’applicazione della diffida obbligatoria alla sanzione per mancata copertura della quota d’obbligo ex art. 3, l. n. 68 del 1999 per più annualità. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle c.d. “categorie protette” secondo una misura determinata in base alla consistenza dell’organico aziendale. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l’obbligo di assunzione, per ogni giorno lavorativo trascorso in violazione, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata. La sanzione è applicata a decorrere dal 61° giorno successivo a quello in cui è maturato l’obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione agli uffici competenti, ovvero dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro, pur avendo ottemperato nei termini all’obbligo di richiesta, non abbia proceduto all’assunzione del lavoratore regolarmente avviato dai nuovi Servizi per l’impiego. Il datore di lavoro può essere ammesso al pagamento della sanzione in misura minima soltanto se la violazione risulta effettivamente sanata mediante uno degli adempimenti normativamente previsti. Ciò vale anche laddove l’assunzione del soggetto disabile ovvero la richiesta di assunzione numerica, seppur tardive perché effettuate oltre i 60 giorni, siano state effettuate spontaneamente dal datore di lavoro. In tali casi si potrà, infatti, procedere mediante diffida “ora per allora” ammettendo direttamente il datore di lavoro al pagamento delle sanzioni nel minimo edittale.

Qualora, rispetto ad un’accertata copertura verificatasi, venga meno l’obbligo di assunzione previsto per effetto di una riduzione dell’organico aziendale, l’ atteso che il venir meno dell’obbligo di assunzione è conseguenza di una riduzione della c.d. base di computo e non di una iniziativa, sia pur tardiva, del datore di lavoro. In questo caso, gli organi ispettivi dovranno contestare la sanzione amministrativa mediante notifica di illecito ai sensi dell’art. 16, L. n. 689 del 1981, in ragione del numero di giornate lavorative intercorrenti dalla scadenza dei 60 giorni previsti per adempiere agli obblighi in questione, al momento in cui, per effetto della riduzione di organico aziendale, sono venuti meno gli stessi obblighi.

7. Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 936 del 2021: distacco transnazionale e somministrazione, individuazione dell’attività abituale

L’Ispettorato Nazionale del Lavoro ha diffuso la nota n. 936 del 15 giugno 2021 sulla tutela sociale da garantire a lavoratori somministrati nell’ambito di un distacco transnazionale, alla luce della sentenza espressa dalla Corte di Giustizia nella causa C-784/19 sul rilascio dei certificati A1 in parola. Nella fattispecie si trattava di una impresa fornitrice di manodopera che non esercitava nessuna attività di somministrazione in Bulgaria e tutto il suo fatturato dipendesse dall’effettuazione del servizio di somministrazione in altri Paesi UE. Le regole euro-unitarie sul distacco prevedono per le imprese che esercitino “attività abituale” nello Stato in cui sono stabilite la possibilità di inviare lavoratori ad aziende utilizzatrici stabilite in Stati membri diversi, senza che ciò comporti la necessaria iscrizione dei lavoratori in parola al sistema previdenziale dello Stato membro di destinazione.

L’Ispettorato specifica che la disciplina dell’istituto del distacco, di cui all’art. 12 del regolamento CE n. 883/2004, prevede che la persona che esercita un’attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro “che vi esercita abitualmente le sue attività ed è da questo distaccata, per svolgervi un lavoro per suo conto, in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro”. Può pertanto rientrare nell’ambito di applicazione di tale disposizione il lavoratore distaccato il cui datore di lavoro ha un legame particolare con lo Stato membro in cui è stabilito, in quanto tale datore di lavoro “esercita abitualmente le sue attività” in tale Stato membro. La Corte di Giustizia ha sancito il principio secondo cui lo svolgimento di mere attività di gestione interna non è sufficiente ai fini del riconoscimento dell’esercizio abituale delle attività nello Stato di stabilimento. L’attività svolta nel Paese di stabilimento dall’impresa distaccante non può consistere nella mera amministrazione o gestione interna.

Ai fini del controllo di regolarità, dunque, l’acquisizione dei dati di fatturato dovrà riguardare in modo specifico la messa a disposizione di lavoratori nei confronti di imprese utilizzatrici stabilite nel medesimo Stato membro di stabilimento dell’impresa interinale, da rapportare al complessivo fatturato

conseguito, comprensivo quindi anche del ricavato derivante dalle operazioni transnazionali di somministrazione. Nei confronti dei singoli lavoratori somministrati e a prescindere dalla valutazione effettuata nei confronti dell'Agenzia interinale nel suo complesso avrà rilievo, ai fini del disconoscimento del singolo distacco, la circostanza del loro abituale impiego in somministrazione in altri Paesi dell'Unione diversi da quello di stabilimento.

8. Messaggio INPS n. 2309 del 2021: chiarimenti sulle indennità e sulla NASpI di cui al Decreto Sostegni bis

Con il Messaggio n. 2309 del 16 giugno 2021, l'INPS ha fornito indicazioni sulle misure introdotte dal D.L. n. 73 del 2021 (c.d. Decreto Sostegni bis) a proposito delle indennità in favore di alcune categorie di lavoratori, oltre che sulla sospensione del meccanismo di riduzione della NASpI fino al 31 dicembre 2021. In particolare, l'Istituto ha ricordato che l'art. 42, comma 1 del Decreto Sostegni bis prevede l'erogazione di un'indennità una tantum di 1.600 euro in favore dei lavoratori già beneficiari dell'indennità prevista dall'art. 10, commi 1-9 del Decreto Sostegni. Pertanto, i lavoratori stagionali e i lavoratori in somministrazione dei settori del turismo e degli stabilimenti termali, i lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, i lavoratori in somministrazione appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, i lavoratori intermittenti, i lavoratori autonomi occasionali, i lavoratori incaricati alle vendite a domicilio, i lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e i lavoratori dello spettacolo non devono presentare alcuna nuova domanda.

Inoltre, il Messaggio ha precisato che l'art. 42, commi 2, 3, 5 e 6 del Decreto Sostegni bis riconosce un'indennità onnicomprensiva di 1.600 euro anche a favore delle sopra indicate categorie di lavoratori che, tuttavia, non hanno già beneficiato delle indennità di cui al precedente Decreto Sostegni e che, quindi, in questo caso particolare, dovranno presentare apposita richiesta.

Per i lavoratori del settore agricolo e della pesca, invece, il Decreto Sostegni bis introduce (i) un'indennità una tantum di 800 euro per gli operai agricoli a tempo determinato che nel 2020 abbiano svolto almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo (art. 69 commi 1-5) e (ii) un'indennità una tantum di 950 euro per i pescatori autonomi, compresi i soci di cooperative, che esercitano professionalmente la pesca in acque marittime, interne e lagunari, di cui alla L. 13 marzo 1958, n. 250 (art. 69, comma 6).

Infine, l'INPS ha dato atto della sospensione del meccanismo di riduzione della NASpI, cioè della previsione secondo cui l'indennità di disoccupazione è ridotta in misura pari al 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione (art. 4, comma 3, del D.lgs. n. 22 del 2015). In proposito, l'Istituto ha comunicato che fino al 31 dicembre 2021, per le prestazioni in pagamento dal primo giugno 2021, è sospesa l'ulteriore applicazione dell'art. 4, comma 3, del D.lgs. n. 22 del 2015 e le stesse sono confermate nell'importo in pagamento alla data di entrata in vigore del Decreto. Ugualmente, per le nuove prestazioni decorrenti nel periodo dal primo giugno 2021 fino al 30 settembre 2021, è sospeso il meccanismo di riduzione fino al 31 dicembre 2021. Infine, dal primo gennaio 2022 troverà nuovamente piena applicazione il meccanismo di riduzione della prestazione.

9. Messaggio INPS n. 2310 del 2021: differimento dei termini decadenziali relativi ai trattamenti di integrazione salariale

Con il Messaggio n. 2310 del 16 giugno 2021 e i relativi Allegati, l'INPS fornisce le istruzioni operative sul differimento dei termini decadenziali per i trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, come previsto dall'art. 8, comma 3-bis, del D.L. n. 41 del 2021 (cd. Decreto Sostegni), introdotto in sede di conversione in L. n. 69 del 2021. Nel provvedimento, l'Istituto ricorda in primo luogo che la norma aveva differito al 30 giugno 2021 i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza da COVID-19 di cui agli artt. 19-22-quinquies, D.L. n. 18 del 2020 (convertito, con modificazioni, in L. n. 27 del 2020) e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi scaduti nel periodo dal primo gennaio al 31 marzo 2021. Pertanto, l'INPS comunica che rientrano nel differimento dei termini al 30 giugno 2021 tutte le domande di Cassa integrazione ordinaria e in deroga, di Assegno ordinario (ASO) dei Fondi di solidarietà bilaterali (artt. 26 e 40, D.Lgs. n. 148 del 2015), del Fondo di integrazione salariale (FIS), nonché quelle di Cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA) connesse all'emergenza da

COVID-19, i cui termini di trasmissione ordinari sono scaduti nel periodo dal primo gennaio al 31 marzo 2021.

Il messaggio precisa, inoltre, che potranno beneficiare della moratoria dei termini decadenziali le domande di trattamenti riferite ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con inizio nei mesi di dicembre 2020, gennaio e febbraio 2021, oltre che le domande plurimensili con inizio dell'evento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa collocato nei medesimi mesi e che si estende a quelli successivi.

Nel restare a Vs. disposizione per eventuali approfondimenti e/o chiarimenti, porgiamo Cordiali saluti.

ENBIC - Studio ACTA