



Roma, Li 29 luglio 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 in Legge del D.L. n. 73 del 2021 (Decreto Sostegni bis)

È stata pubblicata nel Supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 176 del 24 luglio 2021, Serie generale, la legge n. 106 del 2021, di conversione con modifiche del D.L. n. 73 del 2021”.

In sede di conversione del Decreto Sostegni bis, sono state apportate modifiche anche nel settore lavoro che hanno assorbito le misure introdotte dal D.L. n. 99 del 2021.

- **Trattamenti di integrazione salariale:**

- ai datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da Covid-19 di cui all'art. 8, comma 1, del Decreto Sostegni, che non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al D.Lgs. n. 148/2015, è consentito di usufruire di ulteriori 13 settimane di cassa integrazione guadagni straordinaria fino al 31 dicembre 2021, con la preclusione per la durata del trattamento, della possibilità di avviare le procedure di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo e di licenziamento collettivo;

- ai datori di lavoro del settore delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili è consentita la fruizione di ulteriori 17 settimane di cassa integrazione senza versamento del contributo addizionale da utilizzare dal primo luglio al 31 ottobre 2021, con la preclusione, anche in questo caso, per la durata del trattamento ordinario di integrazione salariale, della possibilità di avviare le procedure di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo e di licenziamento collettivo;

- a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione e fino al 31 dicembre 2021, la proroga di sei mesi dei trattamenti di CIGS di cui all'art. 44 del D.L. n. 109/2018 è consentita previo accordo stipulato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la partecipazione degli altri Ministeri competenti e delle regioni interessate, anche per i trattamenti di integrazione salariale per crisi aziendale in favore delle aziende operanti nel settore aereo, con incremento del Fondo di solidarietà del trasporto aereo e del sistema aeroportuale

- **Contratti a tempo determinato:**

- con l'introduzione dell'art. 41-bis è stato modificato l'art. 19, D.Lgs. n. 81 del 2015 in materia di lavoro a tempo determinato, nel senso che la durata del contratto potrà essere superiore a dodici mesi e non eccedente i ventiquattro in presenza di specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81 del 2015" e ciò fino al 30 settembre 2022.

- **Aree di crisi industriale complessa:**

- stanziamento di euro 500.000 per l'anno 2021 per garantire ai lavoratori delle aree di crisi industriale complessa e con riferimento al periodo dal 1° febbraio al dicembre 2021, la non applicazione

delle riduzioni degli importi del trattamento di mobilità in deroga nei casi di terza e quarta proroga (di cui all'art. 2, comma 66, l. n. 92/2012).

- Misure di sostegno alle imprese:

- contributi per i settori del wedding, dell'intrattenimento e dell'Hotellerie-Restaurant-Catering, a fondo perduto per un importo complessivo di 60 milioni di euro per l'anno 2021 da riconoscersi sulla base dei criteri previsti di un Decreto congiunto del Ministero dello Sviluppo Economico e dell'Economia e delle Finanze tenendo anche conto della differenza tra il fatturato annuale del 2020 e il fatturato annuale del 2019;

- incremento del Fondo straordinario per il sostegno degli Enti del Terzo Settore, nella misura di 20 milioni per il 2021;

- agevolazioni per il settore del lavoro agricolo e del settore creativo e culturale e dello spettacolo.

2. (segue) Conversione in Legge del D.L. n. 73 del 2021: nuove causali dei contratti di lavoro a termine previste dai contratti collettivi fino a settembre 2022

La l. n. 106 del 2021 di conversione del decreto Sostegni bis modifica la disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato in materia di. In particolare, è stato introdotto nel Decreto Sostegni bis l'art. 41-bis, rubricato "Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di lavoro a tempo determinato".

La norma originaria, prevista dal decreto Dignità (D.L. n. 87/2018, convertito in l. n. 96/2018) ed inserita all'interno dell'art. 19, D.lgs. n. 81/2015, dispone l'obbligo di prevedere una causale alla stipula o proroga di un contratto a tempo determinato se (i) il primo contratto a tempo determinato ha durata superiore ai 12 mesi, (ii) il contratto a termine è un rinnovo di precedente contratto a termine con lo stesso lavoratore, (iii) in caso di proroga di un primo contratto a termine in essere, qualora detta proroga porti il rapporto di lavoro ad una durata complessiva superiore ai 12 mesi o di proroga in un rinnovo di contratto a tempo determinato, (iv) qualora si tratti di un contratto a tempo determinato conseguente ad un precedente contratto di somministrazione a termine con lo stesso lavoratore e (v) nel caso di contratto "assistito" (ex art. 19, comma 3).

Ad oggi, le causali che possono essere adottate dal datore di lavoro riguardano esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, esigenze di sostituzione di altri lavoratori ed esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Una volta che il datore di lavoro ha verificato la sussistenza dell'obbligo della causale, dovrà predisporre in maniera analitica, all'interno del contratto individuale di lavoro, la motivazione che lo ha portato ad assumere il lavoratore con un contratto a termine.

L'art. 41-bis del Decreto Sostegni bis ha introdotto la nuova lett. b-bis) all'art. 19, comma 1, D.lgs. n. 81 del 2015, aggiungendo alle causali legali, già previste dal comma 1 dell'art. 19, causali che fanno riferimento a "specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51".

La contrattazione collettiva a cui la legge di conversione fa riferimento è quella prevista dall'art. 51, D.lgs. n. 81/2015, ossia i contratti collettivi nazionali e territoriali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative

sul piano nazionale, ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU). In pratica, saranno le parti sociali, anche a livello aziendale, che potranno individuare specifiche causali per le quali sarà possibile instaurare contratti a tempo determinato, entro i limiti di durata massima previsti dalla stessa contrattazione collettiva ovvero entro i 24 mesi previsti dal legislatore.

L'art. 41-bis, D.L. n. 73 del 2021 introduce, altresì, il nuovo comma 1.1 dell'art. 19, D.lgs. n. 81 del 2015, il quale prevede che "Il termine di durata superiore a 12 mesi, ma, comunque, non eccedente i 24, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'art. 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022".

Dalla formulazione del nuovo art. 19 sembrerebbe che le ulteriori causali, previste dalla contrattazione collettiva a seguito di "specifiche esigenze", sarebbero operative per un periodo limitato, dalla data di vigenza della legge di conversione del D.L. n. 73/2021 e sino al 30 settembre 2022.

3. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Banca d'Italia: nota "Il mercato del lavoro: dati e analisi"

Nella nota redatta congiuntamente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalla Banca d'Italia, avvalendosi di una fonte informativa completa e tempestiva, quale quella delle Comunicazioni Obbligatorie, viene commentato l'andamento del numero di posizioni di lavoro alle dipendenze e vengono analizzate le tendenze nazionali e locali, con dati provvisori aggiornati al 30 giugno 2021.

La dinamica occupazionale, in ripresa già dalla fine di aprile, si è nettamente rafforzata nei due mesi successivi, favorita dai progressi della campagna vaccinale e dalla conseguente graduale rimozione dei vincoli alle attività economiche. Nei primi sei mesi dell'anno sono stati creati 719.000 posti di lavoro, oltre il 12 per cento in più rispetto allo stesso periodo del 2019. Rimane però ancora ampio il divario tra i contratti di lavoro attivati dall'inizio della pandemia e quelli che si stima sarebbero stati osservati in assenza della crisi Covid-19 (circa -270.000, in base a proiezioni compatibili con le previsioni macroeconomiche della Banca d'Italia, formulate prima dell'emergenza sanitaria). Nei soli mesi di maggio e giugno sono stati creati 520.000 posti di lavoro a tempo determinato, portando il numero complessivo dei nuovi contratti a termine attivati dall'inizio dell'anno, al netto delle cessazioni, a circa 611.000, 245.000 in più rispetto al 2019 (il saldo era stato sostanzialmente nullo nella prima metà del 2020). Rimangono estremamente modesti i ritmi di crescita delle posizioni permanenti, su valori lievemente inferiori a quelli registrati l'anno scorso.

L'effetto positivo sui saldi dovuto al blocco dei licenziamenti per motivi economici è stato controbilanciato dall'estrema debolezza delle assunzioni e delle trasformazioni a tempo indeterminato. Per effetto della normativa di blocco fino al 30 giugno il rapporto tra il numero di cessazioni promosse dal datore di lavoro e il numero dei dipendenti si è mantenuto su livelli particolarmente bassi (pari a circa

la metà di quelli prevalenti prima dello scoppio dell'emergenza sanitaria, al netto degli effetti stagionali). Ristagnano ancora i contratti di apprendistato.

L'industria continua a crescere ai ritmi pre-pandemia: nei primi sei mesi del 2021 sono stati creati circa 165.000 posti di lavoro, valore maggiore rispetto allo stesso periodo del 2019. Il miglioramento del quadro epidemiologico ha favorito i servizi privati che, dopo il marcato rallentamento registrato in marzo e aprile, hanno iniziato a crescere rapidamente: tra l'inizio di maggio e la fine di giugno sono stati attivati, al netto delle cessazioni, oltre 500.000 contratti; l'accelerazione ha interessato soprattutto il commercio e il comparto turistico, sebbene in quest'ultimo il rimbalzo sia ancora parziale in alcune aree del territorio.

L'andamento positivo dei servizi privati ha agevolato la riduzione del divario di genere nelle dinamiche occupazionali: per le donne il saldo tra attivazioni e cessazioni, ancora sostanzialmente nullo alla fine di aprile, è migliorato sensibilmente nei mesi successivi. Il numero di posti di lavoro occupati da donne è cresciuto, dal 1° gennaio al 30 giugno 2021, di 290.000 unità, superando, come per gli uomini, i ritmi del 2019. L'andamento del Centro Nord è riconducibile esclusivamente agli impieghi a termine concentrati nelle costruzioni e, negli ultimi mesi, anche nel commercio e nel turismo. La dinamica del Mezzogiorno (oltre 270.000 posti di lavoro creati) riflette pure la tenuta delle posizioni permanenti: l'impatto del blocco dei licenziamenti risulta infatti relativamente maggiore nelle regioni meridionali dove, prima della pandemia, la durata dei contratti a tempo indeterminato era più breve rispetto alle aree centro-settentrionali.

4. Detassazione premi di produttività: report con i dati aggiornati al 15 luglio 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 nuovo Report, con i dati aggiornati al 15 luglio 2021, sull'andamento dei premi di produttività, ricavato dalla procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali.

Nello specifico, alla data del 15 luglio 2021, sono stati depositati 64.575 contratti. Dei 11.098 contratti attivi, 8.833 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 6.783 di redditività, 5.261 di qualità, mentre 1.249 prevedono un piano di partecipazione e 6.367 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 il 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 11.098 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 52% con numero di dipendenti inferiore a 50, 34% 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 luglio 2021, sono stati depositati 4.827 contratti di cui 3.101 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 1.726 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione. 1.346 depositi si riferiscono a contratti tuttora "attivi", di cui 724 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 622 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 luglio 2021 sono stati depositati 4.177 contratti. Prendendo in considerazione la distribuzione geografica delle aziende che hanno depositato i 4.177 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 luglio 2021 sono stati depositati 592 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.

5. Commissione europea: approvato il regime contributivo agevolato del contratto di rioccupazione

Il contratto di rioccupazione ha ottenuto l'approvazione definitiva da parte dell'Unione Europea. Con un comunicato stampa del 14 luglio 2021, la Commissione europea ha reso nota l'approvazione del regime italiano, pari a euro 878 milioni, da destinare come incentivo ai datori di lavoro che integrano i lavoratori disoccupati nel mercato del lavoro nel contesto della pandemia di coronavirus.

La misura del contratto di rioccupazione, introdotta con il pacchetto lavoro del D.L. n. 73 del 2021, cd. Sostegni bis è, pertanto, divenuta operativa con la sua approvazione da parte dell'UE, benché si attendano le istruzioni operative dell'INPS.

Il contratto di rioccupazione, finalizzato ad incentivare, con uno sgravio contributivo totale, l'occupazione dei lavoratori nella fase successiva al superamento della pandemia, può essere applicato entro il 31 ottobre 2021. Destinatari sono i lavoratori, disoccupati, che dopo aver perso il posto di lavoro hanno offerto la propria disponibilità ad essere inseriti nel mondo del lavoro.

L'esenzione dal pagamento dei contributi sociali a carico dei datori di lavoro, per un periodo massimo di 6 mesi, per i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato firmati tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021, viene riconosciuta dalla Commissione europea come compatibili con le norme comunitarie gli Aiuti di Stato a condizione che (i) siano di importo non superiore a 1.800.000 euro per impresa, al lordo di qualsiasi imposta od altro onere, o non superiore a 270.000 euro nei settori della pesca e dell'acquacoltura, (ii) siano concessi ad imprese che non fossero già in difficoltà alla data del 31 dicembre 2019 e (iii) siano concessi a micro imprese (con un organico fino a 9 unità e con un fatturato o bilancio uguale o inferiore a 2 milioni di euro) o piccole imprese (aziende con meno di 50 dipendenti e

con un fatturato o bilancio non superiore a 10 milioni di euro) che, pur in difficoltà alla data del 31 dicembre 2019, non sono soggette a procedure concorsuali per insolvenza e che non hanno ricevuto.

L'agevolazione consiste, in particolare, in un esonero contributivo pari al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro per un massimo di sei mesi, nel limite di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile, ferma restando l'aliquota di compito delle prestazioni pensionistiche. Da tali somme sono esclusi sia i premi ed i contributi dovuti all'INAIL che la c.d. "contribuzione minore".

6. Risposta ad interpello n. 492/2021: rilevanza fiscale del bonus straordinario attribuito da un ente bilaterale

Con la Resp. n. 492 del 20 luglio 2021, l'Agenzia delle entrate ha affermato che costituisce reddito il bonus straordinario erogato dall'Ente bilaterale ai datori di lavoro e ai lavoratori dipendenti a causa dell'emergenza sanitaria. In particolare, l'istante – ente bilaterale - ha previsto a beneficio dei lavoratori dipendenti aderenti e in regola con la contribuzione verso l'Ente, che hanno usufruito di ammortizzatori sociali a seguito dell'emergenza, l'erogazione di un "bonus" economico straordinario *una tantum* in denaro a valore fisso. Alle imprese in difficoltà economica, che hanno dovuto ricorrere all'utilizzo di ammortizzatori sociali per i propri dipendenti, l'Ente istante ha donato dispositivi di protezione individuali (DPI) e attrezzature necessarie all'apertura dell'attività per un valore economico variabile rispetto al numero dei dipendenti. Ciò posto, l'istante si è interrogato sul corretto trattamento fiscale dei contributi straordinari.

L'Amministrazione, nella risposta, ha ricordato che il trattamento fiscale delle prestazioni assistenziali erogate dall'ente bilaterale segue i principi generali che disciplinano la tassazione dei redditi, cosicché le predette prestazioni risulteranno assoggettate a tassazione solo se inquadrabili in una delle categorie reddituali previste dall'art. 6 TUIR, comprese quelle che costituiscono erogazioni corrisposte in sostituzione di redditi. In altri termini, sono tassabili somme e valori se riconducibili ai redditi fondiari, di capitale, di lavoro dipendente, di lavoro autonomo, d'impresa o redditi diversi. Sono altresì tassabili se conseguiti in sostituzione di redditi, anche per effetto di cessione dei relativi crediti, e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi, esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o da morte, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti (art. 6, co. 2, TUIR).

Tanto premesso, l'Amministrazione ha osservato che i principi generali possono essere derogati per espressa previsione normativa. È il caso dell'art. 10-bis, Decreto Ristori che, nell'ambito delle misure adottate per contenere l'impatto economico negativo connesso all'emergenza COVID-19 sui lavoratori, sulle famiglie e sulle imprese, ha sancito l'esenzione di contributi, indennità e ogni altra misura a favore di imprese e lavoratori autonomi, relativi all'emergenza COVID-19.

Con tale disposizione, dunque, il legislatore ha riconosciuto ai contributi di qualsiasi natura, erogati, in via eccezionale a seguito dell'emergenza epidemiologica da chiunque e indipendentemente dalle modalità di fruizione, ai soggetti esercenti attività di impresa, arte o professione, nonché ai lavoratori autonomi, la non concorrenza a tassazione in considerazione della finalità dell'aiuto economico di contrastare gli effetti negativi conseguenti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19.

L'art. 10-bis del decreto Ristori non prevede tra i destinatari dei contributi non assoggettati a tassazione i lavoratori dipendenti. Pertanto, secondo l'Amministrazione, i contributi erogati dall'Ente istante nei confronti dei lavoratori dipendenti, quali somme sostitutive, ovvero integrative del reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 6, comma 2, TUIR, concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini IRPEF. Al contrario, i contributi erogati nei confronti di soggetti esercenti impresa, arte o professione, nonché ai lavoratori autonomi, non concorrono alla formazione del reddito di tali soggetti per effetto del citato articolo 10-bis.

7. Nota Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 2548 del 2021: smart working, procedura semplificata soltanto con applicativo istituzionale

Come noto, in virtù delle disposizioni introdotte e prorogate dai decreti Covid-19, fino al 31 dicembre 2021, i datori di lavoro privati possono applicare la modalità di lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato in via automatica e senza bisogno di redigere un accordo individuale con i lavoratori. È richiesto, tuttavia, che l'attivazione dello *smart working* in modalità semplificata venga comunicata al

Ministero del lavoro e delle politiche sociali in via telematica, con l'indicazione dei nominativi dei lavoratori e della data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile.

Il Ministero del Lavoro, con la nota n. 2548 del 14 luglio 2021, chiarisce che la trasmissione della comunicazione di *smart working* da parte del datore di lavoro deve essere eseguita esclusivamente utilizzando l'applicativo informatico disponibile sul sito del Ministero medesimo. Non sono, dunque, ammesse modalità di trasmissione equipollenti all'utilizzo della piattaforma informatica, quali l'invio della comunicazione in oggetto a mezzo PEC. È indispensabile che il datore di lavoro interessato ad effettuare efficace comunicazione si avvalga esclusivamente della modulistica e dell'applicativo informatico resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'accesso ai servizi digitali disponibili sul portale Servizi Lavoro, tra cui l'applicazione *smart working*, è consentito unicamente con le credenziali SPID (di tipo personale, non aziendali) o CIE (carta d'identità elettronica). La comunicazione deve essere effettuata secondo i modelli semplificati predisposti dal Ministero del Lavoro, ossia (i) il modello per effettuare la comunicazione e (ii) il *template* in *excel* per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti.

L'accesso ai servizi digitali disponibili sul portale Servizi Lavoro, tra cui l'applicazione *smart working*, è consentito unicamente con le credenziali SPID (di tipo personale, non aziendali) o CIE (carta d'identità elettronica). La comunicazione deve essere effettuata secondo i modelli semplificati predisposti dal Ministero del Lavoro, ossia (i) il modello per effettuare la comunicazione e (ii) il *template* in *excel* per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti.

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

ENBIC - Studio ACTA