

info**lavoro**

Decontribuzione apprendisti 2020-21

pag. 3

info**lavoro**

Cassa integrazione ordinaria con causale COVID-19 al capolinea

pag. 4

in**evidenza**

Al via i nuovi bandi di Horizon Europe

pag. 8

in**evidenza**

Bonus amianto sui luoghi di lavoro

pag. 10

info**diritto**

La Naspi è esentasse se va nel capitale coop

pag. 13

areastudi
legacoop

REPORT



Area Studi Legacoop: “Una riflessione sul blocco dei licenziamenti e le misure a sostegno dell’occupazione”

Dall’inizio dell’emergenza Covid, al principio di marzo 2020, l’Area Studi Legacoop ha avviato una serie di iniziative finalizzate a monitorare il rapido evolvere della situazione per fornire alle imprese e alle diverse componenti territoriali e settoriali dell’Organizzazione punti di riferimento, in termini di informazione e analisi, per contribuire ad affrontare e interpretare i gravi fenomeni in atto.

Il MonitorFase3 è stato ideato e realizzato in accordo con il partner di ricerca Prometeia per osservare, nel passaggio dalla emergenza alla crisi, l’evolvere di alcuni fenomeni economici di interesse per la cooperazione. Augurandoci che le analisi trasmesse siano utili alle cooperatrici e ai operatori per affrontare questa inedita fase, l’Area Studi è a disposizione per eventuali momenti di approfondimento e dibattito, e i materiali prodotti saranno come sempre disponibili all’indirizzo

areastudi.legacoop.coop

I report, così come gli altri prodotti dell’AreaStudi Legacoop, sono disponibili e scaricabili all’indirizzo <https://bit.ly/3qE2eHm>

infolavoro

Area Studi Legacoop: "Una riflessione sul blocco dei licenziamenti e le ...	pag.1
INL: Disabili - variazioni dell'organico aziendale e sanzione per omessa copertura ...	pag.3
Inps - Aggiornato il manuale di classificazione dei datori di lavoro	pag.3
Decontribuzione apprendisti 2020-21	pag.3
Cassa integrazione ordinaria con causale COVID-19 al capolinea: cosa cambia ...	pag.4
Lavoro, via libera al Fondo Bilaterale di Solidarietà per il settore ambientale	pag.6
INPS: ANF - nuovi livelli reddituali e maggiorazioni per figli a partire dal 1° luglio 2021	pag.6

inevidenza

POR FESR 2014/2020. Obiettivo 8.5. Bonus assunzioni nel settore del turismo 2021	pag.7
D.L. N. 83/2021 - E-COMMERCE Pubblicato il decreto legislativo che recepisce ...	pag.8
Al via i nuovi bandi di Horizon Europe: ecco cosa c'è da sapere e quali sono le ...	pag.8
D.L. N. 77/2021 - DECRETO SEMPLIFICAZIONI - Semplificate e velocizzate le ...	pag.9
Attenzione al Cumulo delle agevolazioni	pag.9
Gestione globale di RSA - trattamento Iva	pag.10
Bonus amianto sui luoghi di lavoro	pag.10
Pesca: giorni di fermo covid 2020, approvato bando per erogazione aiuti alle ...	pag.10
Programmi di finanziamento e strumenti finanziari UE nel nuovo Quadro Finanziario ...	pag.10
POR FSE 2014/2020. Obiettivo 8.1.1. Finanziamento a fondo perduto per percorsi ...	pag.11
POR FESR 2014/2020. Azione 1.5.1. Finanziamento a fondo perduto fino al 50% per...	pag.11
Bonus anti Covid Differente trattamento	pag.12
POR FESR 2014/2020. Obiettivo 8.5. Bonus assunzioni nel settore turismo. Anno 2021.	pag.12

infodiritto

La Naspi è esentasse se va nel capitale coop	pag.13
--	--------

inscadenza

PROSSIME SCADENZE	pag.13
-------------------	--------

Redazione

Barbara Esposto

Segretaria di Redazione

Elisabetta Dondero

Progetto Grafico

www.homeadv.it

Fotografia

Archivio icp / 123rf

Archivio Legacoop

Convenzione UNIPOLIS & LEGACOOP

Nuovi sconti per te



Per maggiori informazioni visita la pagina web:
www.convenzioni.unipol.it/Legacoop

SEDI
legacoop
Liguria

GENOVA

Sede regionale e Ufficio territoriale di Genova
via Brigata Liguria, 105 r - 16121 Genova
tel. 010.572111
fax 010.57211223

SAVONA

Comitato territoriale di Savona
via Cesare Battisti, 4/6 - 17100 Savona
tel. 019.8386847
fax 019.805753

LA SPEZIA

Comitato territoriale della Spezia
via Lunigiana, 229/A - 19125 La Spezia
tel. 0187.503170
fax 0187.504395

IMPERIA

Comitato territoriale di Imperia
via Schiva, 48 - 18100 Imperia
tel. 0183.666165
fax 0183.666277

INL: Disabili - variazioni dell'organico aziendale e sanzione per omessa copertura della quota

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), con la nota n. 966 del 17 giugno 2021 (<https://bit.ly/3xfYka1>), ha fornito alcuni chiarimenti in merito all'applicazione della **diffida obbligatoria** ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004 (<https://bit.ly/3yekSlm>), in relazione alla **sanzione per mancata copertura della quota d'obbligo** ex art. 3 della Legge n. 68/1999 (<https://bit.ly/2UgVh2L>) per più annualità.

L'art. 3 citato prevede, in linea generale, che i datori di lavoro pubblici e privati siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie elencate nel precedente art. 1 secondo una misura determinata in base alla consistenza dell'organico aziendale.

Il comma 4 dell'art. 15 prevede che *“trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata”*.

Il successivo comma 4 bis, introdotto dal D.Lgs. n. 185/2016 (<https://bit.ly/2V5hHEN>), stabilisce espressamente la diffidabilità della sanzione precisando, altresì, che l'oggetto della diffida debba consistere nella presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o nella stipula del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici.

Con nota congiunta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dell'Ispettorato del 23 marzo 2017 n. 2283 (<https://bit.ly/2UIYyO9>) è stata esclusa la possibilità di adempiere alla diffida attraverso la stipula di convenzioni ai sensi del Capo IV della medesima L. n. 68/1999, ammettendo a tal fine la sola *“presentazione, sia pure tardiva, della richiesta di assunzione numerica, ovvero la stipula del contratto di lavoro”*.

Inoltre, con successiva nota del 18 luglio 2018 n. 6316 l'Ispettorato ha evidenziato che la sanzione andrà applicata *“a partire dal 61° giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione agli uffici competenti a norma dell'art. 9, comma 1, 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; è ovvio che, come si rileva dall'inciso contenuto nel comma 4 dell'art. 15 (“per cause imputabili al datore di lavoro”), il datore di lavoro non potrà essere chiamato a rispondere per non aver assunto il lavoratore allo scadere del termine di legge qualora il ritardo dipenda dal mancato o ritardato avviamento da parte dell'ufficio competente”*.

In altre parole, affinché il datore di lavoro possa essere ammesso al pagamento della sanzione in misura minima, come previsto dall'art. 13, occorre necessariamente che la violazione sia stata 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.

Diversamente avviene nell'ipotesi in cui, rispetto ad un'accertata scoperta verificatasi nel tempo, venga meno *medio tempore* l'obbligo di assunzione previsto dall'art. 3 per effetto di una riduzione dell'organico aziendale. In tal caso, infatti, **tale violazione non risulterà diffidabile 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**.

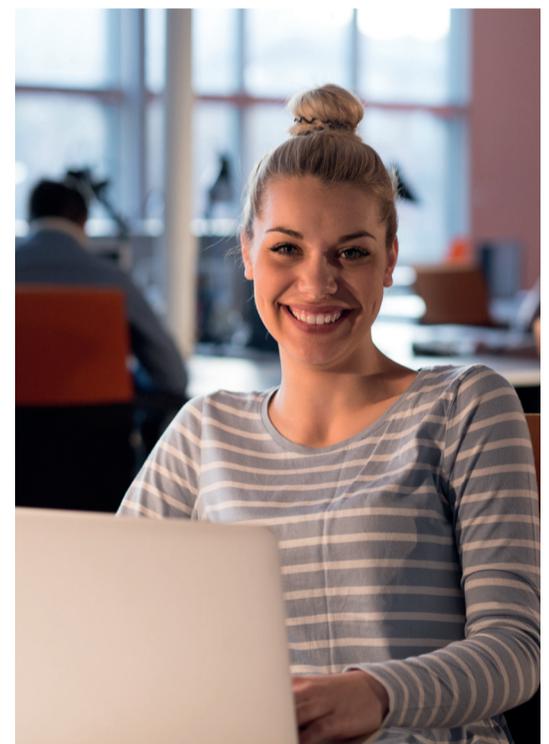
Pertanto, si dovrà procedere a contestare la sanzione amministrativa prevista dal comma 4 dell'art. 15 unicamente mediante notifica di illecito ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/1981, in ragione del numero di giornate lavorative intercorrenti dalla scadenza dei 60 giorni previsti per adempiere agli obblighi in questione, al momento in cui, per effetto della riduzione di organico aziendale, sono venuti meno gli stessi obblighi.

Inps - Aggiornato il manuale di classificazione dei datori di lavoro

A seguito di quanto disposto dall'art. 224 del D.L. n. 34/2020 (c.d. “Decreto Rilancio”), convertito dalla L. n. 77/2020, che ha modificato l'art. 78 del D.L. n. 18/2020, convertito dalla L. n. 27/2020, l'ISTAT ha pubblicato un aggiornamento della classificazione delle attività economiche Ateco 2007, attribuendo specifici codici Ateco alle attività di **coltura idroponica e acquaponica**.

In considerazione di tale aggiornamento, l'INPS, con messaggio n. 2185 del 7 giugno 2021 (<https://bit.ly/3wcvLJI>), ha reso noto di aver aggiornato il proprio manuale di classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali e assistenziali, integrandolo con l'aggiornamento delle attività economiche effettuato dall'ISTAT a ottobre 2020.

Decontribuzione apprendisti 2020-21



La circolare Inps n. 87/2021 dà il via libero alla **decontribuzione apprendisti** per gli anni 2020 (ex L. 160/2019) e 2021 (ex D.L. 137/2020). La decontribuzione totale ha una durata di 3 anni sulle assunzioni con apprendistato di primo livello.

I datori di lavoro fino a 9 addetti sono esonerati dal versamento di contributi per 36 mesi sulle assunzioni dei giovani d'età tra 15 e 25 anni per la qualifica e il diploma professionale o di istruzione secondaria superiore (in convenzione con le scuole).

Cassa integrazione ordinaria con causale COVID-19 al capolinea: cosa cambia per le imprese

Il 30 giugno si è chiusa, per le **imprese** che rientrano nel **campo di applicazione della CIGO**, la possibilità di avvalersi della **integrazione salariale COVID-19**: di conseguenza, a fronte di richieste finalizzate a situazioni contingenti (CIGO ordinaria) o a situazioni più complesse come la crisi aziendale o la riorganizzazione (CIGS) è necessario far ricorso alla casistica ed alle procedure del D.L.vo n. 148/2015, con la sola eccezione del pagamento del **contributo addizionale** (art. 40, comma 3, del D.L.vo n. 73/2021) che, ricordo, è pari, rispettivamente, al 9%, al 12% ed al 15% sulla retribuzione che sarebbe dovuta al singolo lavoratore per le ore integrate, la cui entità è correlata alla fruizione, nel tempo, di ammortizzatori entro il quinquennio mobile. Tale esonero cesserà il 31 dicembre 2021 (decreto legge n. 73 del 2021, decreto Sostegni bis).

A fronte di ciò, ricorda il comma 4, restano preclusi, per il periodo che intercorre tra la data della richiesta di integrazione e fino al termine della stessa, sia il ricorso ai **licenziamenti individuali** per motivi economici che le **procedure collettive di riduzione di personale**. Restano, comunque, al di fuori dalla preclusione le "ipotesi classiche" richiamate anche in provvedimenti precedenti che fanno riferimento a:

- **Cambi di appalto** allorché l'impresa subentrante è obbligata ad assumere tutto il personale in forza, sulla base di una norma di legge, di contratto o di clausola inserita nel contratto di appalto;
- **Cessazione definitiva dell'attività di impresa**, oppure cessazione definitiva conseguente alla messa in liquidazione senza continuazione, neanche parziale dell'attività, senza che si configuri una cessione di beni da considerare come trasferimento o cessione di azienda: il tal caso, i lavoratori sono garantiti dall'art. 2112 c.c.;
- **Fallimento**, senza continuazione, neanche parziale, dell'attività;
- **Accordi collettivi** finalizzati a risoluzioni consensuali del personale al quale viene riconosciuta, in via eccezionale, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi, la NASPI.

E' opportuno ricapitolare, seppur in maniera sintetica, le questioni che i **datori di lavoro** che chiederanno le integrazioni saranno chiamati ad affrontare e che sono completamente diverse da quelle con cui hanno avuto a che fare durante l'esperienza degli ammortizzatori sociali COVID-19.

Anzianità di lavoro nell'unità produttiva

Il requisito richiesto, in via generale, è quello di una anzianità presso l'unità produttiva (e non, quindi, l'azienda) per la quale si chiede l'intervento, pari ad **almeno 90 giorni di lavoro effettivo**, a prescindere dalla quantificazione oraria, maturati alla data di presentazione della istanza di concessione. Tale requisito temporale non è previsto allorché la richiesta di integrazione salariale discende da **eventi oggettivamente non evitabili**. Il requisito dell'anzianità non era preso in considerazione per le integrazioni COVID-19 che facevano, unicamente, riferimento al personale in forza ad una determinata data.

La circolare del Ministero del Lavoro n. 24/2015 declina il significato di giorni di lavoro effettivo che ricomprendono anche quelli nei quali si è verificata l'assenza per **ferie, festività ed infortunio**. Anche i periodi di **astensione obbligatoria dal lavoro per maternità** debbono essere computati sulla scorta della sentenza della Corte Costituzionale n. 423 del 6 settembre 1995: tutto questo in analogia con la previsione dell'art. 16, comma 1, della legge n. 223/1991 relativa all'anzianità aziendale per la procedura collettiva di riduzione di personale.

Un caso del tutto particolare riguarda l'anzianità del dipendente che è passato, a seguito di **cambio di appalto**, alle dipendenze di un nuovo datore di lavoro: qui vale il principio dell'anzianità nell'appalto, nel senso che si computa anche quella acquisita quando era in forza presso il precedente imprenditore. Nella sostanza, abbiamo l'anzianità di appalto che non è un concetto nuovo ma che è già stato utilizzato, per altri fini, dal Legislatore delegato nell'art. 7 del D.L.vo n. 23/2015.

La circolare n. 197/2015 dell'INPS nota, giustamente, che in caso di **trasferimento di azienda** ex art. 2112 c.c., conservando i lavoratori tutti i diritti che discendono dal rapporto precedentemente instaurato, ai fini della verifica del requisito dell'anzianità di lavoro di 90 giorni, occorrerà tener conto del periodo trascorso alle dipendenze del cedente.

Il requisito dei 90 giorni non è richiesto (art. 1, comma 2) per le istanze relative a trattamenti di CIGO dovuti ad eventi oggettivamente non evitabili (come potrebbe essere quella per COVID-19, secondo l'interpretazione amministrativa dall'INPS con circolare n. 133/2020): la dizione comprende, afferma la circolare n. 197/2015, anche quelle edili ed affini e le imprese di escavazione e lavorazione di materiali lapidei.

La circolare INPS n. 139/2016 ha chiarito che:

- ai fini del calcolo dei 90 giorni per l'anzianità nella unità produttiva laddove l'orario è articolato su **5 giorni lavorativi**, viene calcolato, oltre che la domenica, anche il sabato;
- nel calcolo dei 90 giorni di anzianità nell'unità produttiva non rileva l'eventuale **cambio di mansioni o di livello**, in quanto la norma richiede soltanto il calcolo dell'anzianità nell'unità e non nel livello o nelle mansioni.

La circolare n. 14 del Ministero del Lavoro del 26 luglio 2017 ha specificato, inoltre, un aspetto particolare che, talora, si rinviene nell'istruttoria delle istanze di integrazione salariale straordinaria: quello dei lavoratori trasferiti da una unità produttiva all'altra (entrambe in CIGS) dopo la presentazione della domanda. La Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione ha chiarito che il requisito dei 90 giorni deve essere posseduto dai lavoratori all'atto della **presentazione dell'istanza** e che è del tutto ininfluenza ai fini dei riconoscimenti della indennità, il fatto che gli stessi (o parte di loro) siano stati trasferiti in un'altra unità produttiva in CIGS, in quanto ciò rientra nella potestà imprenditoriale, finalizzata a superare le inefficienze gestionali, alle quali deve contribuire lo stesso istituto della integrazione salariale straordinaria. Altro aspetto da tenere in considerazione riguarda i lavoratori in forza con **contratto a tempo determinato**: l'art. 19-bis del D.L. n. 18/2020 (richiamato in successive decretazioni e nella stessa legge di Bilancio per il 2021), ha specificato, con una norma di interpretazione autentica, che i contratti a tempo determinato ed in somministrazione, in considerazione della situazione emergenziale, possono essere rinnovati o prorogati al solo scopo di far fruire l'ammortizzatore COVID-19: qui l'art. 40 non dice nulla e, a meno che, in sede di conversione non si provveda altrimenti, i lavoratori con rapporto a termine cessano alla scadenza e non è possibile ricorrere alla integrazione salariale del D.L.vo n. 148/2020 (che risponde a regole diverse), al solo scopo di far fruire agli stessi l'ammortizzatore sociale.

Pagamento delle integrazioni salariali
Per gli ammortizzatori COVID-19 si è assistito a forme diverse per il pagamento delle integrazioni salariali, con una certa prevalenza per il **pagamento diretto**.

Diverso è il discorso per il D.L.vo n. 148/2015. Il principio generale stabilito dall'art. 7 è rappresentato dal pagamento **da parte del datore di lavoro** delle integrazioni salariali, con applicazione dell'istituto del conguaglio.

Ma cosa succede se l'azienda dichiara di **non essere in grado di anticipare** il trattamento di integrazione salariale ordinaria? Qualora ciò sia ritenuto plausibile, anche a seguito di accertamenti, l'INPS

paga direttamente i lavoratori, ivi compresi gli assegni familiari, se spettanti. L'autorizzazione al pagamento diretto, invece, spetta al Ministero del Lavoro in caso di integrazione salariale straordinaria che, se del caso, chiederà solleciti accertamenti al servizio ispettivo dell'Ispettorato territoriale del Lavoro: essa, di regola, viene stabilita nello stesso provvedimento di concessione ma è, ovviamente, soggetta a revoca nel caso in cui gli organi di vigilanza accertino il venir meno delle difficoltà economiche.

La circolare n. 24/2015 del Ministero del Lavoro ha disposto che entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza di pagamento diretto, gli organi di vigilanza periferici debbono presentare alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali una **relazione comprovante le difficoltà finanziarie** dichiarandolo espressamente sulla base di un esame dell'indice di liquidità riferita all'anno in corso. Esso deve essere negativo, con valore inferiore all'unità, come risultante dal rapporto di due fattori: quello delle liquidità immediate e quello delle passività correnti. In caso eccezionali, aggiunge la nota ministeriale, l'organo di vigilanza potrà avvalersi sia dei verbali del Consiglio di Amministrazione che delle relazioni del rappresentante dell'azienda. Se dalla relazione dovesse emergere che non ci sono le difficoltà di ordine finanziario che postulano il pagamento diretto, il Ministero, attraverso la Direzione Generale degli Ammortizzatori, procederà alla revoca a partire dalla data della relazione ispettiva. Da ultimo occorre evidenziare come la circolare ministeriale, dopo aver radicato la competenza per gli accertamenti, sull'Ispettorato competente per territorio, stabilisce che nel caso in cui l'accertamento delle difficoltà finanziarie riguardi più unità produttive ubicate in Province o Regioni diverse, esso deve essere effettuato dal Servizio Ispettivo ove insiste la sede legale.

Causali per la CIGO e per la CIGS

Il ritorno agli ammortizzatori del D.L.vo n. 148/2015 fa rivivere le specifiche **causali** sia per la **CIGO** che per la **CIGS**.

Ciò significa che per le prime (sono le aziende indicate nell'art. 10) occorre riferirsi all'art. 11 e precisamente a:

- **Situazioni aziendali dovute ad eventi di natura transitoria e non imputabili all'impresa od ai lavoratori**, incluse le intemperie stagionali. Tra di esse rientrano, senz'altro, la mancanza di lavoro intesa come mancanza o rarefazione di commesse, la crisi di mercato, la mancanza di materie prime non dipendente da inadempienze contrattuali, l'interruzione di energia elettrica dovuta a fatto dell'Ente erogatore, incendio, eventi naturali diversi dalle intemperie (ad esempio, alluvioni, terremoti, ecc.), incendi, sciopero "a monte" con mancanza di materie necessarie per la lavorazione, guasti di macchinari

(nonostante la ordinaria manutenzione), perizia di variante o suppletiva dipendente da fatti imprevedibili, ordine di pubblica autorità non ascrivibile a comportamento inadempiente dell'imprenditore come, ad esempio, la sospensione dell'attività imprenditoriale ex art. 14 del D.L.vo n. 81/2008;

- **Situazioni temporanee di mercato**, come la crisi che non deve dipendere da mancanze strutturali dell'impresa.

Per le **causali da CIGS** è, invece, l'art. 21 a richiamarle nello specifico:

- **riorganizzazione aziendale**, nel **limite massimo di 24 mesi**, anche continuativi, nel quinquennio mobile, per ciascuna unità produttiva, ove il piano di interventi, da allegare all'istanza, deve tendere a superare le inefficienze gestionali, commerciali o produttive e contenere indicazioni sugli investimenti e la formazione, con un consistente recupero occupazionale del personale interessato alle sospensioni o riduzioni di orario, il quale deve essere ricollegato, sia in termini di entità che di tempi, al processo riorganizzativo. Il programma va definito anche nel caso di **riassetto societario**, dell'impresa o della sua articolazione produttiva. Il valore medio degli investimenti programmati che comprendono anche gli eventuali investimenti sulla formazione e sulla riqualificazione professionale, comprensivi sia dei contributi pubblici nazionali che dei fondi comunitari, deve essere superiore al valore medio annuo degli investimenti, di analoga tipologia, operati nel biennio antecedente. Per tutte le sospensioni decorrenti dal 24 settembre 2017 le autorizzazioni possono riguardare al massimo l'**80%** delle **ore lavorabili** nell'unità produttiva durante l'arco temporale del programma autorizzato, come ricordato anche dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 16/2017 che ha fornito una serie di chiarimenti operativi. Per quel che riguarda il recupero occupazionale dei lavoratori interessati, viene fissata una percentuale minima del 70%: tale percentuale comprende sia i lavoratori riassorbiti all'interno che quelli trasferiti in altre unità produttive della stessa impresa o di altre aziende, nonché iniziative finalizzate alla gestione non traumatica degli esuberanti (procedure collettive di riduzione di personale con "criteri non oppositivi");
- **crisi aziendale** (in alcune ipotesi -v. art. 44 del "decreto Genova", reiterato nel tempo-, anche in caso di cessazione di attività) ove per crisi, per un massimo di 12 mesi anche continuativi, si intendono una serie di difficoltà non superabili nel breve periodo e non affrontabili con il ricorso agli ordinari ammortizzatori sociali. Il **piano di risanamento** deve essere finalizzato al superamento degli squilibri di varia natura esistenti nell'impresa anche se condizionato da fattori esterni. La crisi aziendale, tuttavia, può dipendere anche da un evento impreveduto ed improvviso, esterno alla gestione aziendale ove,

evidentemente, l'andamento involutivo relativo al biennio precedente potrebbe anche non esserci (si pensi, ad esempio, ad uno stato di crisi conseguente ad un provvedimento governativo che ha posto sanzioni commerciali, nei confronti di un Paese estero, con il quale si svolgeva gran parte dell'export). Qui occorre rappresentare la imprevedibilità dell'evento e la rapidità dello stesso che ha prodotto effetti negativi: in tali ipotesi, ai fini dell'autorizzazione, non vanno esaminati i criteri legati all'andamento involutivo del fatturato e delle assunzioni;

- **contratti di solidarietà difensivi**, in ipotesi diverse da quella specifica "normata" dal comma 1, dell'art. 40 del D.L. n. 73/2021). Il D.M. n. 94033 del 2016 chiarisce che l'accordo aziendale sottoscritto con le organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale: a livello aziendale le stesse sono soltanto le "loro" RSA (art. 51 del D.L.vo n. 81/2015) o la RSU deve ipotizzare una **riduzione di orario** al fine di evitare in tutto o in parte i licenziamenti. L'esubero va quantificato e motivato: il contratto di solidarietà non è applicabile all'edilizia in caso di fine lavoro o fase lavorativa e, quindi, in tale specifico settore se l'accordo riguarda i "lavoratori permanenti" questi vanno riportati nominativamente nell'accordo, distinguendoli da quelli di cantiere. Il contratto di solidarietà non è previsto per i lavoratori con contratto a termine legati ad esigenze stagionali ed è ammissibile per i "**lavoratori a tempo parziale**" strutturali nella organizzazione del lavoro: per costoro risulta ipotizzabile la ulteriore riduzione di orario. In caso di minore ricorso alla solidarietà, per sopravvenute esigenze lavorative, il datore di lavoro, ricorda il D.M. n. 94033, deve darne notizia sia alla Direzione Generale per gli Ammortizzatori Sociali ed Incentivi all'Occupazione ed all'INPS: nell'ipotesi di una maggiore riduzione occorre, invece, un nuovo accordo. Ai fini della gestione complessiva del contratto si ricorda che, in via generale, i lavoratori in solidarietà non possono effettuare prestazioni straordinarie.

Procedura sindacale

Anche la procedura sindacale cambia e si passa per la CIGO, da quella "semplificata" prevista per il COVID-19, a quella disciplinata dall'art. 14.

Con la procedura di informazione e consultazione sindacale, il datore di lavoro, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, ha l'obbligo di **comunicare, in via preventiva, alla RSA o alla RSU** o, in mancanza, alle strutture territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le cause, l'entità, la durata prevedibile ed il numero dei lavoratori interessati. La circolare n. 139/2016

continua a pag. 6 >>

<< continua da pag. 5

dell'INPS chiede, pena la improcedibilità dell'istanza (ma la legge non dice nulla in merito) che la comunicazione datoriale debba avvenire con raccomandata.

Alla comunicazione segue l'**esame congiunto** che può essere richiesto da una delle parti (quindi anche dall'imprenditore): l'oggetto dell'incontro è, indubbiamente, l'esame della situazione complessiva ed è finalizzato alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla situazione di crisi.

La norma fissa **termini perentori** per la conclusione dell'esame congiunto (che può terminare anche senza alcun accordo): 25 giorni, ridotti a 10 nel caso in cui l'impresa occupi fino a 50 dipendenti.

Questa è la regola generale che può essere superata (comma 4) allorché a fronte di eventi non oggettivamente evitabili la sospensione o la **riduzione di orario** non possano essere differite: in questo caso il datore di lavoro deve comunicare alle proprie rappresentanze interne o, in mancanza, alle strutture territoriali sopra individuate, la durata prevedibile della sospensione o della riduzione ed il numero dei dipendenti interessati. Se la riduzione di orario è superiore alle 16 ore settimanali, su richiesta di una delle parti, che deve avvenire entro 3 giorni dalla comunicazione datoriale, si deve addivenire ad un esame congiunto concernente sia la previsione della ripresa della normale attività produttiva che la distribuzione degli orari di lavoro. La procedura si deve esaurire entro i 5 giorni successivi a quello della richiesta.

Queste disposizioni, che hanno una portata generale, trovano applicazione in **edilizia** e nel settore dei **lapidei** (sia dell'industria che dell'artigianato) soltanto alle richieste di proroga del trattamento con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane.

L'art. 14 ricorda, infine, che nella istanza di concessione, da presentare all'INPS, va data comunicazione relativa agli adempimenti della procedura.

Brevemente, anche alcuni riferimenti alle procedure di consultazione sindacale per gli interventi straordinari: qui, ad essere chiamato "in ballo" è l'art. 24 che, senza entrare nel merito dei tempi e delle condizioni (cosa che ci porterebbe molto lontano da questa riflessione prevede tempi certi e scadenze perentorie.

Presentazione di istanze e relazioni di accompagnamento

Le istanze per la CIGO, accompagnate da specifiche e puntuali relazioni tecniche vanno presentate **i 15 giorni successivi alla sospensione o alla riduzione dell'orario di lavoro**, con l'eccezione degli eventi non oggettivamente evitabili per i quali il termine è quello della fine del mese successivo a quello nel quale si è verificato l'evento. Se le domande vengo-

no presentate oltre i termini, non si potrà andare indietro per più di una settimana dalla data di presentazione.

Per i provvedimenti di CIGS l'istanza va presentata attraverso il **sistema telematico della CIGS online** alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione del Ministero del Lavoro entro 7 giorni dalla conclusione della trattativa sindacale.

Limiti di spesa

L'art. 40, comma 3, ricorda che tali provvedimenti integrativi non sono illimitati ma sottoposti ad un limite di spesa pari a 163,7 milioni di euro per il 2021. L'INPS monitora la spesa e, qualora, anche in via prospettica, si preveda uno "sforamento" blocca la ricezione delle domande.

Lavoro, via libera al Fondo Bilaterale di Solidarietà per il settore ambientale

Con il via libera dell'Inps alla contribuzione da parte delle aziende, diventa operativo il **Fondo Bilaterale di Solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali**. Uno strumento nel quale le Fonti istitutive sia di parte datoriale (**Utilitalia, Confindustria Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci-Servizi e Fise Assoambiente**) sia di parte sindacale (**FP CGIL, FIT CISL, Uiltrasporti e FIADEL**) ripongono "grande fiducia per la gestione del ricambio generazionale nelle aziende, soprattutto a sostegno dei lavoratori inidonei, e per l'avvio dei necessari progetti di riqualificazione professionale degli operatori, tenendo conto anche dell'ammodernamento tecnologico e della transizione digitale ed ecologica".

Il Fondo è stato istituito nell'ambito della contrattazione nazionale che riguarda i lavoratori dei servizi ambientali delle aziende associate a Utilitalia, Confindustria Cisambiente, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci-Servizi e Fise Assoambiente: si tratta di un comparto rilevante dei servizi pubblici, del quale fanno parte oltre 100.000 lavoratori, così come evidenziato dal Ministero del lavoro.

I rappresentanti delle Fonti istitutive presenti nel Comitato Amministratore presso l'INPS contano di approvare i primi progetti entro il prossimo autunno.



INPS: ANF - nuovi livelli reddituali e maggiorazioni per figli a partire dal 1° luglio 2021

L'INPS, con il messaggio n. 2331 del 17 giugno 2021 (<https://bit.ly/3AeXFHM>) (nell'allegato al messaggio le tabelle complete), comunica il rilascio della procedura per la presentazione delle domande per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare ed i nuovi livelli reddituali e maggiorazioni per figli a partire dal 1° luglio 2021. Il decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79, all'articolo 5 (<https://bit.ly/3huKEBf>), ha riconosciuto agli aventi diritto all'assegno per il nucleo familiare, a decorrere dal 1° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, una maggiorazione di 37,50 euro per ciascun figlio, per i nuclei familiari fino a due figli, e di 55,00 euro per ciascun figlio, per i nuclei familiari di almeno tre figli.

inevidenza

POR FESR 2014/2020. Obiettivo 8.5. Bonus assunzioni nel settore del turismo. Anno 2021.

L'Avviso risponde alla finalità di supportare il Settore del Turismo, volano dell'economia e dell'occupazione ligure pesantemente colpito dalla crisi occupazionale ed economica legata agli effetti della pandemia da Covid-19, attraverso l'erogazione di incentivi assunzionali che aiutino le imprese nella fase di uscita dell'emergenza, attenuando parzialmente il costo del lavoro sostenuto.

Considerato gli effetti delle prolungate chiusure di attività imposte dai provvedimenti nazionali, regionali e locali per fronteggiare la pandemia che continuano a produrre effetti negativi sulle imprese turistiche, Regione Liguria conferma, anche per l'anno 2021, l'erogazione di Bonus Assunzionali in favore delle imprese che assumano lavoratori con contratto subordinato a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, di durata non inferiore ai 4 mesi o con contratto subordinato a tempo indeterminato.

Coerentemente con le finalità di sostegno al Settore del Turismo per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19, può essere riconosciuto l'incentivo assunzionale alle imprese che abbiano fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o altre forme di integrazione salariale con causale "Covid-19" a condizione che la prestazione lavorativa sia stata resa, senza sospensione e/o riduzione di orario, per almeno 4 mesi anche non continuativi.



Soggetti beneficiari

Sono beneficiarie dei Bonus Assunzionali del presente Avviso le imprese private del settore turistico (identificate dai Codice ATECO riportati nel bando) costituite in forma di ditta individuale, micro, piccola, media e grande impresa che assumono, a decorrere dalla data del 15 marzo 2021, lavoratori in qualità di dipendenti presso un'unità operativa ubicata in Liguria.

Sono beneficiarie dei Bonus Assunzionali le cooperative o loro consorzi (identificate dai Codice ATECO riportati nel bando) che assumono, a decorrere dalla data del 15 marzo 2021, lavoratori in qualità di dipendenti o soci lavoratori presso un'unità operativa ubicata in Liguria.

Tipologia di interventi ammissibili

Le tipologie contrattuali ammesse ai Bonus Assunzionali sono le seguenti:

a) contratti di lavoro a tempo indeterminato, stipulati a decorrere dalla data del 15 marzo 2021 e, se part time, che prevedano un impegno orario di almeno 24 ore settimanali, a condizione che comportino incremento occupazionale netto come calcolato nel bando;

b) contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati a decorrere dalla data del 15 marzo 2021 anche a scopo di somministrazione, di durata pari o superiore ai 4 mesi e, se part time, che prevedano un impegno orario di almeno 24 ore settimanali.

Entità e forma dell'agevolazione

Le risorse disponibili per il presente Avviso ammontano ad un importo complessivo pari ad euro 1.900.000,00

I Bonus Assunzionali del presente Avviso hanno un valore variabile in funzione della tipologia di contratto per il quale si richiede l'incentivo, secondo le modalità sintetizzate nella tabella di seguito riportata:

Tipologia contrattuale di occupazione	Importo base
a) Socio Lavoratore Dipendente o Dipendente assunto con contratto a tempo determinato o somministrazione di durata pari o superiore a 4 mesi.	€ 3.000
b) Socio Lavoratore Dipendente o Dipendente assunto con contratto a determinato o somministrazione di durata pari o superiore a 6 mesi fino a 12 mesi inclusi	€ 4.500
c) Socio Lavoratore Dipendente o Dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato	€ 6.000

In caso di proroga di contratto a tempo determinato o di trasformazione a tempo indeterminato di contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, già oggetto di incentivo, per gli stessi può essere riconosciuta una maggiorazione come di seguito articolato:

Tipo di contratto	Durata iniziale del contratto	Incentivo già riconosciuto	Proroga o trasformazione del contratto	Maggiorazione applicabile all'incentivo già riconosciuto
Contratto a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione)	≥ 4 mesi e €3.000,00 ≥ 6 mesi €1.500,00			
Contratto a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione)	≥ 4 mesi e €3.000,00 Trasformazione a tempo indeterminato €3.000,00			
Contratto a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione)	≥ 6 mesi e ≤ 12 mesi	€ 4.500	Trasformazione a tempo indeterminato	€ 1.500

Scadenza

Le imprese possono presentare domanda dal 22 giugno 2021 al 31 dicembre 2021, mentre le cooperative e loro consorzi possono inviare la loro candidatura fino al 23 luglio 2021.

D.L. N. 83/2021 - E-COMMERCE

Publicato il decreto legislativo che recepisce la direttiva (UE) 2017/2455

Nuove norme europee sull'IVA in vigore dal 1° luglio

E' stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 141 del 15 giugno 2021, il **Decreto Legislativo 25 maggio 2021, n. 83**, di recepimento degli articoli 2 e 3 della direttiva (UE) n. 2017/2455 del Consiglio del 5 dicembre 2017 in materia di **imposta sul valore aggiunto** per le prestazioni di servizi e le **vendite a distanza di beni**.

La normativa europea in materia fa parte del **pacchetto e-commerce**, che ha l'obiettivo di semplificare gli obblighi relativi all'imposta sul valore aggiunto (IVA) per le imprese impegnate nell'e-commerce transfrontaliero.

Le disposizioni del nuovo decreto si applicano alle operazioni, disciplinate dal decreto stesso, effettuate a partire **dal 1° luglio 2021**.

Il decreto introduce l'art. 2-bis al D.P.R. n. 633/1972, rubricato "**Cessioni di beni facilitate dalle interfacce elettroniche**", in base al quale le cessioni di beni come:

- le **vendite a distanza intracomunitarie** e le **cessioni di beni** con partenza e arrivo della spedizione o del trasporto nel territorio dello stesso Stato membro a destinazione di non soggetti passivi, effettuate da soggetti passivi non stabiliti nell'UE;
- le **vendite a distanza di beni importati** da territori terzi o da paesi terzi, in spedizioni di valore intrinseco non superiore a 150 euro,

si considerano effettuate dal soggetto passivo che facilita le stesse tramite l'uso di **un'interfaccia elettronica**, quale un mercato virtuale, una piattaforma, uri portale o mezzi analoghi.

Con l'articolo 2 si provvede all'aggiunta dell'articolo 38-bis al D.L. n. 331/1993, convertito dalla L. n. 427/1993, con il quale si definisce le "**vendite a distanza**".

Per "**vendite a distanza intracomunitarie di beni**" si intendono le cessioni di beni spediti o trasportati dal fornitore o per suo conto, anche quando il fornitore interviene indirettamente nel trasporto o nella spedizione dei beni, a partire da uno Stato membro diverso da quello di arrivo della spedizione o del trasporto a destinazione di persone fisiche non soggetti d'imposta o a destinazione dei soggetti nei cui confronti sono effettuate cessioni non imponibili, ovvero, con esclusione dei beni soggetti ad accisa, a destinazione di cessionari, soggetti passivi o non soggetti passivi, che non sono tenuti ad applicare l'imposta sugli acquisti intracomunitari e che non hanno optato per l'applicazione della stessa (comma 1).

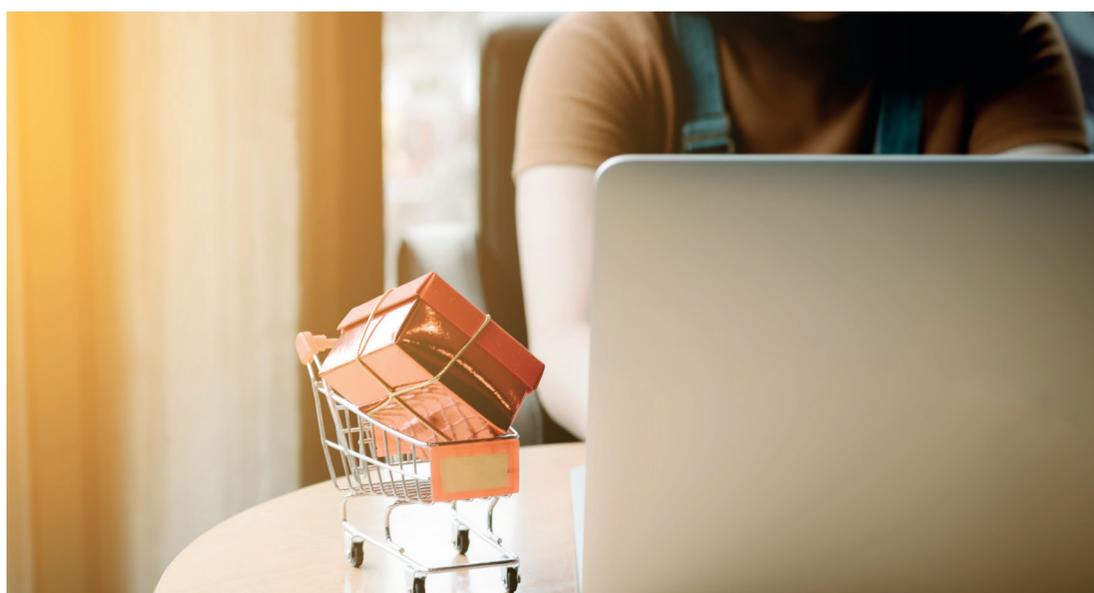
Per "**vendite a distanza di beni importati da territori terzi o paesi terzi**" si intendono le cessioni di beni spediti o trasportati dal fornitore o per suo conto, anche quando il fornitore interviene indirettamente nel trasporto o nella **spedizione dei beni**, da un territorio terzo o paese terzo con arrivo della spedizione o del trasporto in uno Stato membro dell'Unione europea a destinazione di persone fisiche non soggetti d'imposta o a destinazione dei soggetti nei cui confronti sono effettuate **cessioni non imponibili** ai sensi dell'art. 72, D.P.R. n. 633/1972, ovvero, con esclusione dei beni soggetti ad accisa, a destinazione di cessionari, soggetti passivi o non soggetti passivi, che non sono tenuti ad applicare l'imposta sugli acquisti intracomunitari e che non hanno optato per l'applicazione della stessa (comma 2).

Per scaricare il testo del decreto vai alla pagina <https://bit.ly/3jA0MnV>

Al via i nuovi bandi di Horizon Europe: ecco cosa c'è da sapere e quali sono le prossime iniziative per prepararsi a partecipare



La Commissione ha adottato il principale programma di lavoro di Horizon Europe per il periodo 2021-2022, in cui si delineano gli obiettivi e i settori tematici specifici che riceveranno un finanziamento totale di 14,7 miliardi di €. Questi investimenti contribuiranno ad accelerare la transizione verde e quella digitale concorrendo a una ripresa sostenibile dalla pandemia di coronavirus e migliorando la resilienza dell'UE alle crisi future. Horizon Europe è il programma quadro dell'Unione europea per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027. Con un budget di 95,5 miliardi di euro, il 30% in più rispetto al predecessore Horizon 2020, rappresenta il più vasto e ambizioso programma transnazionale a sostegno della ricerca e dell'innovazione finora adottato. Il Programma ha una durata di sette anni corrispondente al bilancio di lungo termine dell'UE e finanzia attività di ricerca e innovazione o attività di sostegno a R&I e lo fa principalmente attraverso inviti a presentare proposte (call for proposals) aperti e competitivi. Il Programma è attuato direttamente dalla Commissione europea (gestione diretta). Chi può partecipare? Horizon Europe è aperto ad aziende (PMI, startup, Grandi aziende), Centri di ricerca, Pubbliche amministrazioni e, per alcuni strumenti, anche a persone fisiche e ricercatori. I progetti devono essere presentati da raggruppamenti di soggetti. Il numero minimo è di 3 entità indipendenti, da tre paesi diversi (Stati Membri o paesi associati che hanno sottoscritto uno specifico accordo di collaborazione con la Commissione Europea). Nella pratica, i partenariati sono mediamente composti da un numero di entità tra i 6 e i 20 partner, a seconda della dimensione del progetto.



D.L. N. 77/2021 - DECRETO SEMPLIFICAZIONI - Semplificate e velocizzate le procedure di affidamento degli appalti pubblici

L'articolo 51 del D.L. n. 77/2021 reca una serie di modifiche al decreto-legge n. 76 del 2020 (c.d. decreto-legge "semplificazioni"), convertito dalla L. n. 120 del 2021 che riguardano essenzialmente le **procedure di affidamento degli appalti pubblici**.

Le novità più importanti introdotte sono le seguenti:

- vengono semplificate le modalità di affidamento per l'aggiudicazione dei **contratti pubblici sotto soglia e per procedere con affidamenti diretti**;
- viene prevista la possibilità di utilizzare le procedure negoziate **senza pubblicazione del bando**;

- viene prevista la semplificazione in materia di **verifiche antimafia** e di protocolli di legalità;
- viene incentivato il **ricorso alla soluzione stragiudiziale delle controversie** relative alla esecuzione degli appalti, **tramite il collegio consultivo tecnico**, a pena di rilevanti conseguenze in punto spese di lite nell'eventuale contenzioso giurisdizionale. In particolare, alla **lettera a)**, punto 1, del comma 1, vengono **prorogate dal 31 dicembre 2021 al 30 giugno 2023** le procedure per l'incentivazione degli investimenti pubblici durante il periodo emergenziale in relazione all'aggiudicazione dei contratti pubblici sotto soglia previste dall'articolo 1, comma 1, del citato decreto-legge n. 76 del 2020. Si ricorda che tali procedure riguardano, in sintesi, modalità di affidamento semplificate per il sotto soglia (aumento della soglia per procedere con affidamenti diretti e possibilità di utilizzare le procedure negoziate senza pubblicazione del bando).

Al **punto 2** si conferma l'affidamento diretto **per i lavori fino a 150.000 euro** e si eleva a 139.000 euro il limite per l'affidamento diretto, anche senza consultazione di più operatori economici, delle forniture e servizi (ivi inclusi servizi di ingegneria e architettura) nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità.

Si prevede, inoltre, la procedura negoziata con 5 operatori per i lavori oltre i 150.000 euro e fino a un milione e per forniture e servizi (ivi inclusi servizi di ingegneria e architettura).

Alla **lettera c)** – con una modifica all'art. 3 del D.L. n. 76/2020 - si dispone la **proroga fino al 30 giugno 2023** delle disposizioni di **semplificazione in materia di verifiche antimafia e protocolli di legalità** consentendo così alle pubbliche amministrazioni di corrispondere ai privati agevolazioni o benefici economici, **anche in assenza della documentazione antimafia**, con il vincolo della restituzione laddove in esito alle verifiche antimafia dovesse essere pronunciata una interdittiva e di stipulare contratti pubblici aventi ad oggetto lavori, servizi e forniture sulla base di una informativa antimafia liberatoria provvisoria, valida per 60 giorni, con il vincolo del recesso se le verifiche successive dovessero comportare una interdittiva antimafia.

La **lettera e)** apporta modifiche all'articolo 6 del decreto-legge n. 76 del 2020, recante la **disciplina del Collegio consultivo tecnico**. In particolare, al punto 1) si prorogano al 30 giugno 2023 tutte le previsioni ivi contenute, in scadenza al 31 dicembre 2021.

Al **punto 2)** si modifica il comma 2 precisando che le parti possono concordare che ciascuna di esse nomini uno o due componenti del collegio individuati anche tra il proprio personale dipendente ovvero tra persone ad esse legate da rapporti di lavoro autonomo o di collaborazione anche continuativa in possesso dei requisiti previsti.

Al **punto 3)**, al fine in rafforzare il valore delle determinazioni assunte dal Collegio consultivo tecnico, nonché la loro efficacia conformativa, si modifica il comma 3, stabilendo che laddove il provvedimento che definisce il giudizio corrisponda interamente al contenuto della determinazione del collegio consultivo, il giudice esclude la ripetizione delle spese sostenute dalla parte vincitrice che non ha osservato la determinazione, riferibili al periodo successivo alla formulazione della stessa e la condanna al rimborso delle spese sostenute dalla parte soccombente relative allo stesso periodo, nonché al versamento all'entrata del bilancio dello Stato di un'ulteriore somma di importo corrispondente al contributo unificato dovuto.

Al **punto 5)** si dispone l'inserimento nell'articolo 6 del **nuovo comma 8-bis**, con il quale si prevede che, con provvedimento del Ministro delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, previo parere del Consiglio superiore dei lavori pubblici, sono approvate apposite **Linee guida volte a definire i requisiti professionali e i casi di incompatibilità dei membri e del Presidente del collegio consultivo tecnico**, i criteri preferenziali per la loro scelta, i parametri per la determinazione dei compensi rapportati al valore e alla complessità dell'opera, nonché all'entità e alla durata dell'impegno richiesto ed al numero e alla qualità delle determinazioni assunte, le modalità di costituzione e funzionamento del collegio e il coordinamento con gli altri istituti consultivi, deflattivi e contenziosi esistenti.

Infine, si stabilisce che con il medesimo decreto, è istituito presso il Consiglio superiore dei lavori pubblici, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un **Osservatorio permanente per assicurare il monitoraggio sull'attività dei collegi consultivi tecnici**, al quale ciascun Presidente dei predetti collegi è tenuto a trasmettere gli atti di nomina e le determinazioni assunte dal collegio entro cinque giorni dall'adozione.

Ai componenti dell'osservatorio non spettano indennità, gettoni di presenza, rimborsi spese o altri emolumenti comunque denominati.

Attenzione al Cumulo delle agevolazioni



La legge di Bilancio 2020 (L. 160/2019) e successivamente la legge di Bilancio 2021 (L. 178/2020) hanno confermato l'impegno del Governo nel rinnovare e aggiungere nuove forme di agevolazione fiscale attraverso la previsione di ulteriori crediti di imposta, che, pur non generando liquidità immediata, garantiscono una riduzione del carico fiscale.

Le agevolazioni possono rientrare in 2 macrocategorie:

- **gli aiuti di Stato** (disciplinati dagli artt. 107 e 108 del TFUE) stabiliscono le 4 regole principali che devono essere soddisfatte per classificare una misura come aiuto di Stato. In particolare, rileva il carattere della selettività (dimensione, settore economico, localizzazione);

- **le misure a carattere generale** sono invece rivolte a tutti i soggetti economici senza criteri di selettività.

Una delle maggiori criticità di cui bisogna tenere conto riguarda la possibilità di accedere a più agevolazioni per il medesimo bene di investimento. Come regola di carattere generale, vale il principio che, per verificare la possibilità di cumulo, questo non deve essere vietato da nessuna delle norme agevolative che si intende applicare.

Si consiglia, quindi, di **prestare particolare attenzione alla fattispecie del cumulo, al fine di evitare revoche e/o sanzioni**.

Gestione globale di RSA - trattamento Iva

A seguito di una contestazione sorta tra gli utenti di una residenza sanitaria assistenziale per anziani (RSA) e una cooperativa sociale in ordine al trattamento Iva del servizio di mensa fornito all'interno della struttura, è stata presentata un'istanza di interpello all'Agenzia delle Entrate, la quale ha confermato i precedenti orientamenti con la risposta n. 400/2021 (<https://bit.ly/2V0Dv4i>).

La fattispecie esaminata nell'interpello riguarda la **gestione globale di una struttura adibita al servizio socio-sanitario per l'accoglienza di anziani gravemente non autosufficienti**, denominate Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA) con annesso Centro Diurno Integrato (C.D.I.). In relazione alle **razioni alimentari** somministrate nella RSA, alcuni ospiti hanno contestato la **presunta indebita applicazione dell'Iva sulle fatture emesse dalla società cooperativa**, ritenendo che i servizi prestati nella struttura dovessero rientrare per legge nell'esenzione dall'Iva e non essere assoggettati al 5%, come operato invece dalla cooperativa sociale.

L'Agenzia delle Entrate, dopo aver inquadrato la fattispecie, ha richiamato la **sentenza della Cassazione 3.09.2001, n. 11353**, che con riferimento alle prestazioni proprie di una casa di riposo di cui all'art. 10, n. 21) D.P.R. 633/1972, ha statuito, tra l'altro, i seguenti aspetti: ciò che deve qualificare la prestazione propria di una casa di riposo è l'**alloggio fornito a persone anziane**. La somministrazione di indumenti, medicinali e dello stesso vitto, nonché le prestazioni curative e le altre prestazioni agli ospiti della casa, vengono definite **prestazioni meramente "accessorie"** rispetto a quella, evidentemente ritenuta essenziale, dell'alloggio. Ai fini dell'esenzione Iva, per quanto concerne in particolare le case di riposo, occorre quindi far riferimento da un lato al contenuto della prestazione, che va ricercato nell'alloggio e solo eventualmente in altre attività di assistenza, e dall'altro, nei destinatari delle prestazioni medesime che devono essere solo persone meritevoli di particolare protezione e tutela quali sono gli anziani.

Questo richiamo dell'Agenzia alla posizione della Corte di Cassazione è particolarmente significativo, in quanto pone al centro della questione il significato di "*Gestione globale della struttura*" dove esiste un **servizio principale essenziale, l'alloggio, e una serie di servizi accessori che ne seguono il trattamento Iva**.

L'esenzione, valevole sia per il servizio principale, sia per i servizi accessori, è di tipo **oggettivo**, nel senso che si applica a prescindere dal soggetto che effettua la prestazione e sempre che i beneficiari della prestazione stessa rientrino nella tipologia di disagiati e degni di protezione sociale (nel caso di specie gli anziani).

Tuttavia, ricorda l'Agenzia, a decorrere **dal 1.01.2016** e, quindi, per i contratti stipulati dalla medesima data, nell'eventualità in cui il servizio di gestione venga effettuato da una **cooperativa sociale** o da un consorzio di cooperative sociali, in virtù di quanto disposto dalla L. 28.12.2015, n. 208, non si rende applicabile l'esenzione, ma **l'Iva nella misura ridotta del 5%, anche sui servizi accessori**.

Affinché possa trovare applicazione l'aliquota del 5% è necessario che le cooperative sociali o i loro consorzi effettuino, sia direttamente sia indirettamente tramite convenzioni o contratti in genere, le predette prestazioni nei confronti dei **soggetti espressamente elencati nel numero 27-ter)** dello stesso art. 10 D.P.R. 633, tra cui sono riconducibili anche "*gli anziani ed inabili adulti*".

L'Agenzia, verificato che nella fattispecie tutti i requisiti risultano soddisfatti, conclude confermando la correttezza dell'aliquota Iva del 5% praticata sui corrispettivi versati alla cooperativa sociale per i servizi accessori di mensa nell'ambito di una gestione globale di una RSA.

Bonus amianto sui luoghi di lavoro

Entro il 15.07.2021 le imprese possono accedere alla procedura Inail per la bonifica dell'amianto nei luoghi di lavoro. Per accedere ai contributi di bonifica, è necessario fare riferimento al portale Inail del Bando Isi 2020. <https://bit.ly/3jlkCgl>

Pesca: giorni di fermo covid 2020, approvato bando per erogazione aiuti alle imprese (misura 1.33) feamp.

Con la Deliberazione di Giunta n. 531 del 18 giugno 2021 sono state approvate le disposizioni procedurali ed attuative contenenti criteri per l'attuazione della Misura 1.33 - "Interventi cofinanziati dal FEAMP 2014-20, mis. 1.33 lett d), Arresto temporaneo dell'attività di pesca per emergenza Covid-19 (Reg. (UE) 560/2020 art. 1). Approvazione Avviso pubblico per presentazione domande e relative Disposizioni procedurali/attuative. Prenotazione risorse € 200.000,00. Anno 2021."

La scadenza è fissata per il giorno 31 luglio 2021.

Bando e allegati: <https://bit.ly/2TEXxRn>

Programmi di finanziamento e strumenti finanziari UE nel nuovo Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027

In questo documento (<https://bit.ly/3wiPya6>) sono illustrati alcuni fra i principali Programmi comunitari a gestione diretta, vale a dire programmi gestiti centralmente dalla Commissione europea, suddivisi per aree tematiche, che prevedono specifiche call for proposal (bandi) emanate e gestite direttamente dalla Commissione europea e dalle sue Agenzie esecutive. La Commissione europea è responsabile della pubblicazione delle linee programmatiche e dei bandi, della selezione dei progetti e del loro monitoraggio, erogando i fondi ai beneficiari senza ulteriori passaggi intermedi. L'obiettivo dei programmi europei a gestione diretta è quello di contribuire a raggiungere gli obiettivi politici dell'Unione europea in vari settori, attraverso l'implementazione di progetti a valore aggiunto europeo, vale a dire sviluppati in prevalenza da consorzi formati da soggetti appartenenti a più Stati membri UE (e anche a Paesi terzi).

POR FSE 2014/2020. Obiettivo 8.1.1. Finanziamento a fondo perduto per percorsi di formazione in alternanza rivolti ai giovani under 30

L'avviso "MATCH POINT" rappresenta una prima sperimentazione di formazione in alternanza finalizzata all'inserimento lavorativo di giovani disoccupati, inoccupati e inattivi di età compresa tra i 18 e i 30 anni non compiuti che hanno assolto l'obbligo di istruzione. Il focus centrale dell'iniziativa è l'acquisizione di competenze da parte dei destinatari per l'ottenimento "di un posto di lavoro", competenze cioè che siano effettivamente richieste dal tessuto produttivo di riferimento caratterizzato da una preponderante presenza di micro e piccole imprese.

Soggetti beneficiari

I Soggetti proponenti ammessi a presentare i Percorsi formativi sono:

- Organismi formativi, in forma singola o associata (ATI/ATS), accreditati o in corso di accreditamento nella macrotipologia formativa "Formazione superiore".

Tipologia di interventi ammissibili

La misura ha lo scopo di finanziare percorsi di potenziamento delle competenze di durata variabile dalle 120 alle 600 ore erogati attraverso la modalità dell'alternanza formativa in azienda per il 50% del monte ore totale.

A valere sul presente avviso è possibile attivare percorsi di formazione in alternanza che abbiano le seguenti caratteristiche:

- siano supportati da un'analisi dei fabbisogni di competenze/ professionali
- facciano riferimento alle figure professionali ricomprese nel Repertorio Ligure delle figure professionali (<http://www.laboratorioprofessioni.it/>), o allo sviluppo di specifiche competenze previste nell'ambito delle figure professionali del suddetto repertorio
- abbiano durata variabile tra le 120 e le 600 ore in totale, comprese le ore di alternanza formativa
- prevedano l'alternanza formativa in contesto lavorativo della durata del 50% delle ore totali del percorso
- prevedano un numero di allievi per aula ricompreso tra i 10 e i 15
- al termine dei percorsi venga rilasciato l'attestato di qualificazione o di frequenza a seconda che il corso affronti tutte le competenze previste dal repertorio per la rispettiva figura professionale o riguardi solamente una o più specifiche competenze.

Per alternanza formativa si intende una parte di percorso da svolgere in ambiente lavorativo, presso aziende convenzionate, con obiettivi formativi condivisi tra organismo di formazione, azienda e utente destinatario.

Entità e forma dell'agevolazione

La dotazione finanziaria è di euro 1.500.000,00.

Scadenza

L'avviso è aperto a sportello fino al 31 dicembre 2021.

POR FESR 2014/2020. Azione 1.5.1. Finanziamento a fondo perduto fino al 50% per le infrastrutture di ricerca nell'area di crisi complessa del savonese.

Il bando persegue la valorizzazione e lo sviluppo del sistema della ricerca e dell'innovazione, quale motore dello sviluppo regionale e del rafforzamento della competitività del territorio.

Soggetti beneficiari

I destinatari del bando sono i soggetti gestori, anche in forma aggregata, delle Infrastrutture di Ricerca che sono state inserite nel Piano regionale delle Infrastrutture

di Ricerca, localizzate nell'Area di crisi complessa del savonese.

Tipologia di interventi ammissibili

Sono considerati ammissibili interventi con i seguenti obiettivi:

- potenziamento delle infrastrutture esistenti, in particolare avviate nella precedente programmazione, al fine di accelerare il grado di maturazione necessario per ricoprire un ruolo a livello europeo realizzazione dei processi di accorpamento per superare una spiccata frammentazione
- realizzazione di interventi funzionali allo sviluppo di attività di ricerca con ricadute rilevanti nell'industria e per il sistema delle imprese
- aumento dell'attrattività delle IR per investitori esteri e per risorse umane d'eccellenza.

Voci di spesa ammissibili:

- acquisto di macchinari, strumenti, attrezzature e degli impianti ad essi connessi;
- spese di ristrutturazione, riqualificazione e ampliamento degli immobili, nel limite complessivo massimo del 50% del costo totale del progetto di investimento;
- acquisizione di brevetti, licenze, programmi informatici connessi all'investimento.

Entità e forma dell'agevolazione

Le risorse assegnate al bando sono pari a 3.000.000 di euro.

L'agevolazione consiste in un contributo a fondo perduto nella misura del 50% della spesa ammissibile.

L'investimento ammissibile agevolabile non può essere inferiore a 200.000 euro. L'importo massimo del contributo concedibile non può superare 1.000.000,00 euro.

Scadenza

Le domande possono essere inviate dal 2 luglio al 6 agosto 2021.



Bonus anti Covid Differente trattamento

Credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro: è pari al 60% delle spese sostenute nel 2020, con limite massimo delle spese di € 80.000 (credito massimo € 48.000). Doveva essere rendicontato alle Entrate entro il 31.05.2021, mediante apposita comunicazione. Deve essere utilizzato esclusivamente in compensazione o ceduto a terzi entro il 30.06.2021. L'eventuale eccedenza sarà persa, non essendo possibile la rigenerazione del credito nella dichiarazione dei redditi (compensazione con codice tributo 6918). Non prorogato per il 2021.

Bonus adeguamento: destinato soprattutto agli operatori con attività aperte al pubblico (bar, ristoranti, alberghi, teatri, cinema). Deve trattarsi di:

- attività di impresa, arte o professione esercitata in luogo aperto al pubblico (ossia in luogo al quale il pubblico può liberamente accedere, senza limite o nei limiti della capienza, ma solo in certi momenti o alle condizioni poste da chi esercita un diritto sul luogo) ricompresa nell'elenco dell'allegato 2 al D.L. 34/2020;
- associazioni, fondazioni, altri enti privati compresi quelli del Terzo settore.
- Spetta anche ai forfetari, ai minimi e imprenditori o imprese agricole che svolgono una delle attività individuate nell'allegato 2.

Sanificazione 2020: misura rifinanziata. Credito d'imposta teorico pari al 60% delle spese complessive agevolabili sostenute nel 2020, con massimale di € 60.000 corrispondente a spese per € 100.000. La comunicazione delle spese doveva essere inviata dal 20.07 al 7.09.2020. Il bonus effettivo è stato pari al 9,39% delle spese sostenute a fronte di una domanda rendicontata per totali € 2.130.963.570, percentuale elevata al 28,3% circa dopo il rifinanziamento delle risorse per ulteriori 403 milioni ad opera del D.L. 104/2020. Utilizzo in compensazione nella dichiarazione dei redditi o cessione entro il 31.12.2021

Sanificazione 2021: in attesa di attuazione. Credito d'imposta massimo di € 60.000, nel limite di 200 milioni per il 2021. Il limite massimo è riferito all'importo del credito e non a quello delle spese. Il credito spetterà nella misura del 30% delle spese sostenute se di ammontare inferiore o uguale a € 200.000. Per spese superiori, il credito sarà sempre pari al limite massimo di € 60.000. Le modalità applicative e di fruizione saranno definite da un provvedimento delle Entrate che, in caso di spese rendicontate superiori al limite, ridurrà proporzionalmente il credito spettante. Utilizzo in F24 o nella dichiarazione dei redditi (la norma a oggi non prevede la cessione).

POR FESR 2014/2020. Obiettivo 8.5. Bonus assunzioni nel settore del turismo. Anno 2021.

L'Avviso risponde alla finalità di supportare il Settore del Turismo, volano dell'economia e dell'occupazione ligure pesantemente colpito dalla crisi occupazionale ed economica legata agli effetti della pandemia da Covid-19, attraverso l'erogazione di incentivi assunzionali che aiutino le imprese nella fase di uscita dell'emergenza, attenuando parzialmente il costo del lavoro sostenuto.

Considerato gli effetti delle prolungate chiusure di attività imposte dai provvedimenti nazionali, regionali e locali per fronteggiare la pandemia che continuano a produrre effetti negativi sulle imprese turistiche, Regione Liguria conferma, anche per l'anno 2021, l'erogazione di Bonus Assunzionali in favore delle imprese che assumano lavoratori con contratto subordinato a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, di durata non inferiore ai 4 mesi o con contratto subordinato a tempo indeterminato.

Coerentemente con le finalità di sostegno al Settore del Turismo per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19, può essere riconosciuto l'incentivo assunzionale alle imprese che abbiano fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o altre forme di integrazione salariale con causale "Covid-19" a condizione che la prestazione lavorativa sia stata resa, senza sospensione e/o riduzione di orario, per almeno 4 mesi anche non continuativi.

Soggetti beneficiari

- Sono beneficiarie dei Bonus Assunzionali del presente Avviso le imprese private del settore turistico (identificate dai Codice ATECO riportati nel bando) costituite in forma di ditta individuale, micro, piccola, media e grande impresa che assumono, a decorrere dalla data del 15 marzo 2021, lavoratori in qualità di dipendenti presso un'unità operativa ubicata in Liguria.

- Sono beneficiarie dei Bonus Assunzionali le cooperative o loro consorzi (identificate dai Codice ATECO riportati nel bando) che assumono, a decorrere dalla data del 15 marzo 2021, lavoratori in qualità di dipendenti o soci lavoratori presso un'unità operativa ubicata in Liguria.

Tipologia di interventi ammissibili

Le tipologie contrattuali ammesse ai Bonus Assunzionali sono le seguenti:

a) contratti di lavoro a tempo indeterminato, stipulati a decorrere dalla data del 15 marzo 2021 e, se part time, che prevedano un impegno orario di almeno 24 ore settimanali, a condizione che comportino incremento occupazionale netto come calcolato nel bando;

b) contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati a decorrere dalla data del 15 marzo 2021 anche a scopo di somministrazione, di durata pari o superiore ai 4 mesi e, se part time, che prevedano un impegno orario di almeno 24 ore settimanali.

Entità e forma dell'agevolazione

Le risorse disponibili per il presente Avviso ammontano ad un importo complessivo pari ad euro 1.900.000,00

I Bonus Assunzionali del presente Avviso hanno un valore variabile in funzione della tipologia di contratto per il quale si richiede l'incentivo, secondo le modalità sintetizzate nella tabella di seguito riportata:

Tipo di contratto	Durata iniziale del contratto	Incentivo già riconosciuto	Proroga o trasformazione del contratto	Maggiorazione applicabile all'incentivo già riconosciuto
Contratto a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione)	≥ 4 mesi e €3.000,00 Trasformazione a tempo indeterminato €3.000,00			
Contratto a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione)	≥ 6 mesi e ≤ 12 mesi	€ 4.500,00	Trasformazione a tempo indeterminato	€ 1.500,00

Scadenza

Le imprese possono presentare domanda dal 22 giugno 2021 al 31 dicembre 2021, mentre le cooperative e loro consorzi possono inviare la loro candidatura fino al 23 luglio 2021.

infodiritto

La Naspi è esentasse se va nel capitale coop

Con un provvedimento (<https://bit.ly/2UZBpl2>) pubblicato il 17/06/2021 a firma del direttore dell'agenzia delle Entrate, sono state indicate le modalità per beneficiare dell'esenzione Irpef a fronte dell'erogazione della Naspi in soluzione unica.



L'articolo 1, comma 12, della legge 160/2019, oltre due anni fa ha previsto la possibilità di incassare l'indennità di disoccupazione esentasse se erogata in soluzione unica, invece che mensile, per sottoscrivere il capitale sociale di una cooperativa in cui il rapporto mutualistico ha come oggetto l'attività lavorativa del socio. Il provvedimento, che avrebbe dovuto essere emanato entro 90 giorni, dispone che, per avere l'esenzione Irpef, il beneficiario deve allegare alla domanda di liquidazione all'Inps i seguenti documenti:

- attestazione di iscrizione della cooperativa nel registro imprese della Camera di commercio e nell'albo nazionale delle società cooperative tenuto dalle Camere di commercio;
- stralcio dell'elenco dei soci con dichiarazione del presidente della cooperativa che attesti l'iscrizione del socio e l'attività svolta;
- autodichiarazione in cui si afferma che la Naspi viene destinata al capitale sociale della cooperativa interessata entro il termine di presentazione della dichiarazione dei redditi dell'anno in cui si è incassata la Naspi.

A fronte di ciò, l'Inps non applicherà la tassazione sulla somma erogata ed evidenzierà l'agevolazione nella certificazione unica.

inscadenza



Sezione a cura di
FINPRO Liguria srl

PROSSIME SCADENZE

AREA CONTABILITÀ

Per le scadenze del mese di marzo riguardanti l'area CONTABILITÀ vi invitiamo a consultare il seguente link: <https://bit.ly/3jIGNmZ>

AREA PAGHE

12 Luglio 2021

INPS: versamento contributi previdenziali per il personale domestico (II trimestre 2021)

FONDO M. NEGRI, M. BESUSSO E A. PASTORE:

versamento dei contributi di previdenza e assistenza integrativa (II trimestre 2021)

12 Luglio 2021

RITENUTE: versamento ritenute su redditi da lavoro dipendente e assimilati, lavoro autonomo, provvigioni, corrispettivi per contratti d'appalto nei confronti dei condomini nonché sull'ammontare dei canoni/corrispettivi relativi ai contratti di locazione breve (giugno 2021)

ADDIZIONALI: versamento addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (giugno 2021)

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI:

Versamento contributi relativi al mese di giugno 2021:

- INPS: lavoratori dipendenti
 - INPS: Gestione ex ENPALS: lavoratori dello spettacolo
 - INPGI: giornalisti professionisti
 - Gestione separata INPS committenti
- Versamento all'INPS dei contributi per i coltivatori diretti, coloni e mezzadri e imprenditori agricoli professionali, relativi al I trimestre 2021

VERSAMENTI SOSPESI COVID-19:

versamento 7a rata delle ritenute alla fonte sui redditi da lavoro dipendente e assimilati, delle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale, dei contributi previdenziali e assistenziali nonché dei premi per l'assicurazione obbligatoria, sospesi a seguito dell'emergenza da Covid-19, qualora si sia optato per la rateizzazione con versamento del

restante 50% del dovuto fino ad un massimo di 24 rate mensili

CONTRIBUTI IVS ARTIGIANI E COMMERCianti: versamento della VII rata (di max 24 rate) delle restanti somme dovute (50%) relative alla I quota fissa 2020 su reddito minimale da parte dei contribuenti con calo di fatturato/corrispettivi di almeno il 33% se con ricavi/compensi 2019 non superiori ad euro 50 milioni (di almeno il 50% se con ricavi/compensi 2019 superiori ad euro 50 milioni)

20 Luglio 2021

PREVINDAI E PREVINDAPI: versamento contributi integrativi per dirigenti industriali (II trimestre 2021)

23 Luglio 2021

MOD. 730:

- CAF e professionisti abilitati, per le dichiarazioni presentate da parte dei contribuenti dal 21 giugno al 15 luglio:

- consegnano al dipendente/pensionato i Modd. 730 e 730-3 elaborati;
- inviano telematicamente all'Agenzia delle Entrate i Modd. 730, 730-1, 730-3 e 730-4

- i datori di lavori ed enti pensionistici che prestano assistenza fiscale per le dichiarazioni presentate dai contribuenti dal 21 giugno al 15 luglio:

- consegnano al dipendente/pensionato/collaboratore la copia del Mod. 730 e del prospetto di liquidazione Mod. 730-3;
- inviano all'Agenzia delle Entrate i Modd. 730

30 Luglio 2021

MOD. 730 – SOGGETTI PRIVI DI SOSTITUTO: versamento delle imposte (con maggiorazione dello 0,40%) risultanti dal Mod. 730 relativo a soggetti privi di sostituto d'imposta e a soggetti deceduti entro il 28 febbraio 2021

2 Agosto 2021

DENUNCIA UNIEMENS: denuncia telematica delle retribuzioni e dei contributi (INPS - ex INPDAP - ex ENPALS - ex DMAG) di giugno 2021

LIBRO UNICO: registrazioni relative al mese di giugno 2021

**Emergenza Covid – FILSE
tutti i bandi della Regione Liguria**



<https://www.filse.it/servizi/agevolazioni.html>

info  **lega**
legacoop LIGURIA

ADESIONI FON.COOP

L'adesione a Fon.Coop consente all'impresa di richiedere un contributo per finanziare la formazione dei propri lavoratori presentando un piano concordato.
Con l'adesione l'impresa autorizza l'Inps a versare lo 0,30% del monte salari al Fondo.

Possono aderire al Fondo tutte le cooperative italiane. Possono inoltre aderire tutti i datori di lavoro: le spa, le srl, le associazioni, le imprese sociali, le imprese non-profit, ong, onlus e le altre organizzazioni del Terzo Settore.

Le cooperative agricole possono aderire utilizzando il modello trimestrale UNICO DMAG.

- 1 Adesione al Fondo gratuita, da effettuare attraverso il flusso Uniemens, con apposita procedura
- 2 L'impresa aderente ad un altro Fondo può aderire a Fon.Coop effettuando la revoca
- 3 Rinnovo annuale automatico

PER INFORMAZIONI: rosangela.conte@legaliguria.coop

**ADERITE A FON.COOP, È GRATUITO E POTRETE
USARE IL FONDO PER LA VOSTRA FORMAZIONE**



Fon.Coop

Cooperare è formare