FONDAZIONE STUDI CDL - Circolare 07 gennaio 2021, n. 1

Le principali misure della legge di Bilancio 2021 - 27° Forum lavoro/fiscale

SOMMARIO

Introduzione

1. Gli ammortizzatori sociali e l'esonero alternativo

1.1 La proroga degli ammortizzatori per il prossimo anno

1.2 La collocazione temporale dei nuovi ammortizzatori sociali

1.3 Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

1.4 intervento in materia di contratti a termine

2. Il divieto licenziamento

3. Lo smart working "semplificato"

4. Le agevolazioni per il Sud nella legge di Bilancio 2021

4.1 Le novità per la Decontribuzione Sud

4.2 L'esonero alla tredicesima mensilità: critiche e perplessità

4.3 Credito di imposta per agevolare gli investimenti

5. Il sostegno alla genitorialità

6. Regime temporaneo in materia di aiuti di Stato

7. Il Fondo Nuove Competenze

7.1 il Fondo e gli aiuti de minimis

7.2 Destinatari del beneficio

7.3 Natura del finanziamento

7.4 Fondo Nuove Competenze e ammortizzatori sociali

8. Lotteria degli scontrini e Cashback

8.1 Memorizzazione e conservazione dei corrispettivi: sanzioni e nuovi impegni per i Consulenti

9. Le novità in materia di riscossione

9.1 I nuovi termini per la notifica degli atti impositivi e delle cartelle di pagamento

9.2 La proroga dei versamenti della rottamazione-ter

9.3 La proroga dei versamenti per il saldo e stralcio

9.4 La razionalizzazione della rateizzazione

10. La legge di Bilancio e alcune categorie "speciali"

10.1 L'incentivo occupazione giovani

10.2 Lo sgravio contributivo per l'assunzione di donne

10.3 La proroga dell'esonero contributivo in favore dei giovani coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali

10.4 La stabilizzazione della detrazione fiscale introdotta dal D.L. n. 3/2020

10.5 in attesa della riforma del lavoro sportivo, l'esonero contributivo per il settore dilettantistico

11. il recupero del patrimonio edilizio: le proroghe per il 2021

11.1 Bonus idrico (commi da 61 a 65)

11.2 Superbonus 110% (commi da 66 a 75)

11.3 Fondo a sostegno dell'impresa femminile (commi da 97 a 106)

11.4 Fondo per le imprese creative (commi da 109 a 113)

12. Novità in materia pensionistica

12.1 Opzione Donna

12.2 Ape sociale

12.3 Contributi da lavoro part time

12.4 Contratto di espansione

INTRODUZIONE

La legge di Bilancio si innesta quest'anno nel vorticoso sistema di norme emergenziali volte a frenare l'emergenza economica scaturita dalla pandemia da Covid-19. Da qui una serie di previsioni che dovrebbero generare innanzitutto lavoro e liquidità mediante un meccanismo di agevolazioni, decontribuzioni, esoneri e gli ormai immancabili ammortizzatori sociali. Eppure, molti restano i nervi scoperti e poche le concrete novità rispetto alla Manovra dello scorso anno, nonostante del tutto diverso sia il contesto globale. Per questo motivo, al nuovo provvedimento, L. n. 178/2020, in vigore dal 1° gennaio 2021, pubblicata sul supplemento ordinario n. 46 della Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020 e modificata dal decreto legge n. 182/2020 del 31 dicembre 2020 in GU n. 323 del 31 dicembre 2020, il Consiglio Nazionale dell'Ordine e la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro hanno riservato il 27° Forum Lavoro/Fiscale, analizzandone luci e ombre già il 22 dicembre scorso. Alle principali emersioni di quella trasmissione è dedicata questa prima circolare del 2021 che ne sintetizza e ne armonizza i contenuti per una fruizione agevole ed efficace.

1. GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI E L'ESONERO ALTERNATIVO

1.1 La proroga degli ammortizzatori per il prossimo anno

Con la legge di Bilancio vengono rifinanziati gli ammortizzatori sociali emergenziali per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Questi soggetti potranno continuare ad usufruire degli strumenti offerti dagli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto Cura Italia.

La durata massima prevista è di 12 settimane che tuttavia si atteggiano in maniera diversa a seconda dell'Istituto invocato. Sotto il profilo della cassa integrazione ordinaria le 12 settimane potranno essere utilizzate entro il 31 marzo 2021. Per l'assegno ordinario e per la cassa in deroga potranno essere utilizzate in un ambito temporale più ampio, pertanto dal 1° gennaio al 30 giugno 2021.

Come abbiamo già osservato per il decreto Agosto e per il decreto Ristori, i periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati che si collocano dal primo di gennaio 2021 sono imputati alle 12 settimane della legge di Bilancio con l'ulteriore precisazione che le 12 settimane costituiscono, al momento, la durata massima che può essere richiesta con causale Covid.

Non cambia niente per quanto riguarda la presentazione delle domande all'Inps che dovrà essere effettuata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

È pleonastica, in quanto una sorta di copia e incolla, invece la disposizione la quale precisa che "In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge" atteso che ovviamente la legge entrerà in vigore il primo di gennaio e quindi, per stretta conseguenza, il 28 febbraio non potrà che essere il termine finale per la presentazione delle domande così come vuole la regola generale. In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, tali termini sono rinviati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge, se tale ultima data è posteriore.

È opportuno ricordare (lo abbiamo già fatto molte volte) che trascorsi inutilmente i predetti termini, il datore di lavoro è onerato al pagamento delle retribuzioni e degli oneri ad essa connessi. Viene anche rifinanziata la CISOA per la durata massima di 90 giorni nel periodo dal primo di gennaio al 30 giugno del 2020.

Per quanto riguarda i beneficiari di queste nuove 12 settimane di ammortizzatore la legge specifica che i beneficiari sono i lavoratori in forza al primo gennaio 2021. Non l'aveva fatto il decreto Agosto e l'Inps era intervenuto con una circolare in termini suppletivi. Sappiamo che cosa è accaduto sul punto con il decreto Ristori per la mancata indicazione della data mentre, in questo caso, il legislatore la indica.

Con stupore osserviamo che non è previsto niente in materia di contribuzione addizionale. Questo aspetto è curioso perché c'è una inversione di tendenza rispetto alla circostanza della richiesta, in alcuni casi, della contribuzione. Un aspetto importante riguarda l'armonizzazione tra le disposizioni del decreto n. 137 (abbiamo già osservato nel caso in cui sia richiesto fino al 31 gennaio quelle provvidenze saranno addossate alle 12 settimane della legge di Bilancio). Siccome nel decreto n. 137 sappiamo che in alcuni casi le provvidenze sono soggette a contribuzione addizionale ci sarà da capire come armonizzare quella richiesta di contribuzione addizionale con il fatto che gli ammortizzatori dal primo di gennaio ne risulterebbero esenti. Dovrà intervenire un chiarimento da parte di una circolare dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale.

Infine, tra le novità in materia, osserviamo il rifinanziamento di una serie di disposizioni che sono presenti nell'ordinamento a macchia di leopardo e a carattere temporaneo. In primo luogo, è stata rifinanziata la CIGS del decreto Genova prorogata per gli anni 2021 e 2020. Si tratta di quel periodo di CIGS previsto dall'articolo 44 del decreto legge n. 109 del 2018, riconosciuto per 12 mesi previo accordo in sede governativa, anche per le imprese in procedura concorsuale. La soluzione permette di favorire la cessione dell'attività produttiva al cospetto di concrete possibilità di cessione dell'azienda con conseguente riassorbimento occupazionale. Inoltre, questa possibilità è permessa laddove vi siano interventi di reindustrializzazione del sito produttivo ove cessa l'azienda o nel caso in cui siano attivati percorsi di politica attiva del lavoro da parte della regione. Rifinanziate anche le misure di sostegno per i lavoratori delle aziende del settore dei call center. Si parla dell'articolo 44, comma 7, del decreto legislativo n. 148/2015. Rifinanziata per il 2021 anche l'indennità per la misura di sostegno al reddito dei Lavoratori delle aziende sequestrate e confiscate. In questo caso il riferimento è all'articolo 1, comma 1, del D.Lgs. n. 72 del 2018.

Veniamo alle imprese di rilevanza economica di particolare interesse di cui all'articolo 22- bis del decreto legislativo n. 148/2015 prorogato per il 2021 e 2022. Si tratta della possibilità di prorogare la CIGS per riorganizzazione di 12 mesi e per crisi aziendale per 6 mesi al fine del completamento dei programmi previsti o, nel caso del contratto di solidarietà, per 12 mesi in caso di persistenza degli esuberanti.

Da ultimo, per quanto concerne l'articolo 44 comma 11 bis del D.Lgs. n. 148/2015 è previsto il rifinanziamento soltanto del completamento dei piani di recupero occupazionale. Annoto che in questo caso il legislatore ha modificato la tecnica legislativa rispetto alla legge di Bilancio per il 2020. Credo che anche in questa circostanza sarà necessario un chiarimento da parte del ministero perché la norma non è assolutamente intellegibile così per come è scritta.

1.2 La collocazione temporale dei nuovi ammortizzatori sociali

La previsione di due periodi differenti entro i quali poter utilizzare la nuova dote di 12 settimane di ammortizzatori sociali rappresenta sicuramente la novità più "spiazzante" della legge di Bilancio. Secondo quanto emerge dal testo, le settimane di cassa ordinaria devono essere richieste e fruite entro il 31 marzo, mentre la cassa in deroga potrà essere utilizzata fino al 30 giugno. Ne consegue innanzi tutto che per la Cigo si prospetta sostanzialmente una utilizzazione senza soluzione di continuità, salvo non poter utilizzare tutte le settimane previste, mentre per la cassa in deroga la previsione della legge di Bilancio concede margini di flessibilità molto più ampi, considerato che le dodici settimane possono essere collocate fino alla fine di giugno.

È una previsione sorprendente, perché mai prima d'ora l'esperienza emergenziale ci aveva consegnato norme che distinguessero le diverse misure quanto alla loro collocazione temporale. Una scelta innovativa che si fatica peraltro a comprendere. Non si intravedono quali siano gli auspici che abbiano potuto consentire al legislatore di pensare che gli aventi diritto alla cassa integrazione ordinaria - e non tutti gli altri - potranno aver superato il guado della crisi già il prossimo 31 marzo. Questa peraltro è la data nella quale, almeno secondo le norme attualmente note, cesserà il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, mentre, qualora così non fosse (rumors indicano un prolungamento fino al 30 giugno), è davvero difficile pensare a come le aziende potranno affrontare il perdurare, fisiologico, delle ambascie economiche, strette come saranno tra l'assenza di misure specifiche di sostegno ed un così grave vincolo di rigidità della gestione ed organizzazione aziendale.

1.3 Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

Ai sensi della disciplina di cui all'articolo 3 del decreto legge n. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, è stato previsto in favore dei datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedevano i trattamenti di integrazione salariale emergenziale e che avessero già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020 dei trattamenti riconosciuti ai sensi della disciplina correlata all'emergenza epidemiologica da Covid-19, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, riparametrato e applicato su base mensile.

Il sopracitato esonero, previsto altresì attraverso le disposizioni di cui all'articolo 12 del D.L. n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, viene da ultimo richiamato all'articolo 1, comma 306, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021).

Il legislatore, infatti, ha previsto che ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale, di cui al comma 300 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, sia riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruiti nei mesi di maggio e giugno 2020 (NOTA 1), con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'inail, riparametrato e applicato su base mensile.

Stante il dettato normativo ed in conformità con la ratio di cui alla previgente disciplina, si ritiene che la norma disponga la concessione del beneficio per un periodo aggiuntivo rispetto a quello eventualmente concesso ai sensi della disciplina di cui all'articolo 3 del citato D.L. n.104/2020 e all'articolo 12 del D.L. n. 137/2020. È peraltro evidente che tale previsione si relazioni a quanto introdotto dal D.L. n. 104/2020 - in riferimento alla contribuzione dei mesi di maggio e di giugno - con una significativa differenza, tuttavia, in quanto, così come da disposizioni di cui al D.L. n. 137/2020, non sussiste alcun raddoppio della contribuzione sulle ore già fruiti da ogni dipendente. In proposito, è bene ricordare che il riconoscimento dell'esonero trova la sua ratio ispiratrice in un regime di alternatività con i trattamenti di integrazione salariale, in quanto obiettivo finale del legislatore è quello di incentivare i datori di lavoro a non ricorrere ad ulteriori trattamenti di integrazione salariale. Al riguardo, peraltro, fermo restando il regime di alternatività, è bene ricordare che l'esonero contributivo è compatibile con le richieste degli interventi di integrazione salariale con causale Covid-19, qualora queste ultime riguardino una o più unità produttive diverse dall'unità o dalle unità per le quali si predilige per l'esonero (NOTA 2). Tale valutazione - certamente condivisibile in un'ottica di una lenta ripresa dei consumi che, tenuto conto dell'instabilità economica del nostro paese, interesserà parte del 2021 - consentirà alle aziende di gestire in modo efficiente le molteplici necessità che si stanno palesando, a seconda dei settori e dei differenti territori presso cui sono ubicate le unità produttive.

Sul tema, inoltre, si evidenzia che il legislatore, al comma 307, art. 1, della citata legge di Bilancio 2021, ha disposto, come già previsto dalla previgente normativa, che i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, possano rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale emergenziale.

Da ultimo si rammenta che l'Inps, con il messaggio n. 4781 del 21 dicembre 2020, confermando quanto indicato dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro (NOTA 3) in riferimento alle previsioni del più volte richiamato articolo 3 del D.L. n. 104/2020, ha riepilogato ed integrato le indicazioni operative (NOTA 4) necessarie alla richiesta di autorizzazione e per la corretta esposizione dei dati relativi all'esonero nel flusso UniEmens.

In particolare, è stato puntualizzato che i datori di lavoro, al fine di usufruire dell'esonero, devono inoltrare precise informazioni all'Inps, tramite una determinata procedura - propedeutica per l'istanza di attribuzione del codice di autorizzazione "2Q" - senza necessità di autocertificazione ex D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445:

- le ore di integrazione salariale fruiti dai lavoratori nei mesi di maggio e giugno 2020 riguardanti la medesima matricola;
- la retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate;
- la contribuzione piena a carico del datore di lavoro calcolata sulla retribuzione di cui al punto precedente;
- l'importo dell'esonero.

In riferimento alle verifiche di tali dati a cura dell'Inps, che sono necessarie all'attribuzione del codice, l'istituto ha precisato che devono essere state indicate tutte le informazioni richieste e che nel periodo maggio e/o giugno sia presente almeno un'autorizzazione riferita agli interventi di integrazione salariale.

È altresì importante ricordare che l'esonero in commento, può essere fruito tra il 15 agosto e il 31 dicembre, per un massimo di quattro mesi, dal mese competenza agosto 2020 al mese competenza dicembre 2020 (trasmissione entro il 31 gennaio 2021).

L'Istituto, infine, ha chiarito che rispetto al calcolo dell'effettivo ammontare dell'esonero, lo stesso è pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruiti nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei

premi e contributi dovuti all'Inail, e che la retribuzione da utilizzare come base di calcolo per la misura dell'esonero deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive.

1.4 Intervento in materia di contratti a termine

Il legislatore, in conseguenza della emergenza epidemiologica, con l'art. 1, comma 279, della legge di Bilancio n. 178/2020, in modifica dell'art. 93 del D.L. n. 34/2020 (NOTA 5), ha esteso fino al 31 marzo 2021 la possibilità di rinnovare o prorogare i contratti a termine (anche in somministrazione) per una sola volta e per un periodo non superiore a 12 mesi anche in deroga a quanto previsto in tema di causali e di numero massimo di proroghe dagli artt. 19 e 21 del D.Lgs. n. 81/2015. Rimane fermo il rispetto della durata massima del contratto a termine prevista in 24 mesi e l'obbligo della causale in caso di rinnovo o proroga superiore a dodici mesi. Nell'ipotesi di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1 dell'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Al riguardo giova ricordare che:

- non è richiesta causale nel caso in cui venga stipulato un contratto a termine per una durata non superiore a dodici mesi;

- le causali previste dall'art. 19, comma 1, d.lgs. 81/15 sono le seguenti:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 21, D.Lgs. n. 81/2015:

- il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni (causali) sopra esposte;

- il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui sopra.

Il legislatore ha previsto che in caso di violazione di quanto disposto, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni (causali).

Ciò premesso, come sopra specificato, la possibilità di rinnovo o di proroga acausale può essere utilizzata una sola volta. Ne deriva che, se tale possibilità sia già stata "usufruita", il datore di lavoro dovrà rispettare quanto stabilito dagli artt. 19 e ss. del decreto legislativo. Come noto, ai sensi dell'art. 6 D.L. n. 104/20, convertito con modificazioni dalla legge 126/20, fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, che assumono, successivamente all'entrata in vigore del decreto (14.8.20), lavoratori subordinati a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Va ricordato che dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa (cfr. art. 6, comma 2, cit.).

Ebbene, l'esonero di cui sopra è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato successiva alla data di entrata in vigore del D.L. n. 34/20 (14.8.2020) ed intervenuta sino al 31 dicembre 2020. Tale esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta (cfr. art. 6, comma 3 cit.).

Infine, sarebbe opportuno che il legislatore chiarisse, in considerazione delle incertezze dottrinali insorte, in una norma interpretativa che le proroghe acausali previste dall'art. 93 del D.L. n. 34/2020 non siano computate ai fini del superamento del limite massimo previsto dal comma 1 dell'art. 21, D.Lgs. n. 81/15 ("per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti").

Sul punto si segnala che in materia di somministrazione è stato sottoscritto il 2 novembre 2020 un accordo collettivo, tra le principali associazioni datoriali del settore delle agenzie per il lavoro (Assosomm e Assolavoro) e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nel settore (Felsa Cisl, Nidil Cgil, Uiltemp), con il quale si prevede che le proroghe stipulate ai sensi del D.L. n. 104/20 non siano computabili ai fini del numero massimo di proroghe previste dal d.lgs. 81/15 di cui sopra.

2. IL DIVIETO LICENZIAMENTO

In materia di divieto di licenziamento le novità sono davvero poche. Abbiamo la proroga (certa) del divieto al 31 marzo e quella (probabile, ventilata tra gli ambienti ministeriali) di una ulteriore che giunge fino al 30 giugno.

Più che misure di protezione occupazionale, appaiono strumenti di sclerosi del mercato del lavoro, perché è difficile pensare che senza azioni serie e mirate per assicurare il ricollocamento dei lavoratori ed impedire la loro uscita definitiva dal mondo produttivo, con la cessazione del divieto ed una pure auspicata ripartenza dell'economia, automaticamente ogni azienda riprenderà la propria quota di mercato e potrà affrontare le difficoltà conseguenti a questa gravissima crisi, ma tant'è. Perlomeno sono confermate quelle misure di flessibilità minima che escludono il divieto in tutti quei casi in cui questa malintesa (e comunque insufficiente) forma di protezione sarebbe superflua (es. successione di appalti o trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda) o del tutto impossibile (cessazione per liquidazione o fallimento).

Ciò unitamente alla previsione della possibilità di risolvere i rapporti di lavoro attraverso il supporto delle organizzazioni sindacali per il raggiungimento di un accordo incentivato, che consente in ogni caso il riconoscimento del trattamento di disoccupazione per i lavoratori interessati. Questi ultimi però, dovranno espressamente aderire all'accordo raggiunto in sede sindacale, pena la sua inefficacia, così per come espressamente previsto dal legislatore emergenziale.

3. LO SMART WORKING "SEMPLIFICATO"

Con la conversione in legge del D.L n. 125/2020, è stata disposta formalmente la proroga della procedura semplificata in materia di lavoro agile fino al 31/01/2021, e comunque fino alla fine dello stato di emergenza.

Il Milleproroghe dispone che i termini previsti dalle disposizioni legislative, di cui all'Allegato 1 del medesimo decreto, sono prorogati fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 e comunque non oltre il 31 marzo 2021.

Tra le varie voci dell'Allegato 1, il punto 29 riguarda l'art. 90, commi 3 e 4, D.L. n. 34/2020, relativo al lavoro agile (o smart working).

Al riguardo si tenga conto che la proroga dello SW semplificato al 31/03/2020 è comunque condizionata alla effettiva proroga dello stato di emergenza poiché lo SW semplificato segue lo stato di emergenza. La norma recita "e comunque non oltre", che non significa che la scadenza sia già fissata al 31/03/2020 ma che la stessa non potrà andare oltre a tale termine.

Sulla base di tale procedura "semplificata" è possibile:

- utilizzare la modalità di lavoro agile, in relazione ad ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali;
- assolvere agli obblighi di informativa in merito alla sicurezza sul lavoro in via telematica (e-mail, PEC), anche utilizzando la documentazione messa a disposizione dall'Inail;
- comunicare in modo semplificato, sul portale Cliclavoro. l'attivazione del lavoro agile attraverso l'invio di un elenco (file excel) riportante i dati anagrafici ed assicurativi dei lavoratori agili, nonché la data di inizio e di fine della modalità di lavoro agile per ciascun lavoratore.

Il lavoro agile o smart working "normale" (o a regime), così come configurato dalla legge n. 81/2017, presuppone il CONSENSO delle parti (lavoratore e datore di lavoro), e si fonda su un accordo individuale stipulato in forma scritta.

Nel periodo emergenziale la regola generale del consenso ha subito deroghe per entrambi, seppur in modo diverso, al fine di favorire lo svolgimento della prestazione in modalità agile.

A) il datore di lavoro deve tenere presente le raccomandazioni all'utilizzo dello smart working, che a più riprese sono state ribadite nei vari DPCM con l'obiettivo dichiarato di garantire il rispetto dei protocolli in materia di sicurezza e di limitare al minimo le occasioni di contagio, soprattutto quando non sia possibile, anche attraverso turnazioni/riorganizzazione dell'attività lavorativa, garantire un ambiente "sicuro". Di fatto, nel rispetto delle raccomandazioni, lo smart working in questa fase può essere imposto unilateralmente dal datore di lavoro, senza consenso delle parti e senza che sia necessario stipulare alcun accordo individuale.

Il DPCM del 3.12.2020 ha, di fatto, riepilogato le principali raccomandazioni ribadendo che:

- è fortemente raccomandato l'utilizzo della modalità di lavoro agile da parte dei datori di lavoro privati;
- in ordine alle attività professionali si raccomanda che siano attuate anche mediante modalità di lavoro agile quando possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- sono sospese tutte le attività convegnistiche o congressuali, ad eccezione di quelle che si svolgono con modalità a distanza;

- è fortemente raccomandato svolgere anche le riunioni private in modalità a distanza.

B) sul fronte del lavoratore si tenga presente che in generale lo smart working non può essere preteso dal dipendente, salvo in alcuni casi specifici in cui la legge ha stabilito "il diritto" al lavoro agile (in aggiunta e normate successivamente alle prima due priorità o procedenze già previste nella legge 81/2017), diritto esercitabile in ogni caso solo se la prestazione lavorativa può essere svolta da remoto.

Tra le principali situazioni di diritto si ricordano quelle esercitabili da:

- lavoratori dipendenti in caso di quarantena del figlio convivente, minore di 16 anni, disposta dall'ASL:
 - a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi sia pubblici che privati, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza (D.L. n. 104/2020, art. 21 bis, comma 1);
 - se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche (D.L. n. 104/2020, art. 21 bis, comma 2);
- lavoratori dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immuno - depressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita (cd fragili), inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, co. 3, della L. n. 104/1992. Anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento o attraverso lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto (D.L. n. 18/2020, art. 26, c. 2-bis);
- lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio in ragione (D.L. n. 34/2020 art. 90 comma 1):
 - dell'età;
 - della condizione di rischio derivante da immuno-depressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita;
 - da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente;
- lavoratori dipendenti disabili gravi nelle condizioni di cui all'art. 3, co. 3, della L. n. 104/1992 o che abbiano nel nucleo familiare una persona con disabilità grave (D.L. n. 18/2020, art. 39 c. 1);
- lavoratori immuno-depressi e familiari conviventi di persone immuno-depresse (D.L. n. 18/2020, art. 39, c. 2-bis);
- genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della L. n. 104/1992 (D.L. n. 104/2020, art. 21-ter).

Alla luce di quanto detto la domanda che sorge spontanea è se nel settore privato è obbligatorio lo smart working? in linea generale assolutamente no ma, come abbiamo visto poc'anzi, sono state previste forti raccomandazioni per il datore di lavoro, e molti diritti per il lavoratore; chiaramente per tutte quelle attività lavorative "remotizzabili".

Dal punto di vista meramente "procedurale" al termine dello stato di emergenza per accedere alla modalità di lavoro agile sarà necessario, salvo modifiche legislative, seguire la procedura ordinaria prevista dalla legge n. 81/2017.

Pertanto, a decorrere dal 1° febbraio 2021 (o termine prorogato) nei casi in cui sia stato attivato lo smart working semplificato il datore di lavoro dovrà valutare l'opportunità di introdurre stabilmente tale modalità lavorativa nell'organizzazione aziendale e, qualora intenda procedere in tal senso, predisporre gli accordi individuali.

Operazione questa tutt'altro che semplice, tenuto conto che nella fase emergenziale abbiamo assistito a qualcosa di diverso dallo smart working, ad un "lavoro domiciliare forzato" caratterizzato da una applicazione repentina, generalizzata, spesso improvvisata e disorganizzata, senza alcuna preparazione culturale, senza alcuna alternanza tra lavoro in sede e lavoro da remoto.

Non si tratta quindi solamente di sottoscrivere un accordo individuale, ma di definire regole necessarie ad evitare che il lavoro agile a regime sia la mera prosecuzione dello strumento ibrido che abbiamo utilizzato in questa fase; il che sarebbe il suo fallimento.

Andranno approfonditi, discussi e normati, in sede legislativa e ad ogni livello di contrattazione, temi quali la disconnessione, il potere di controllo a distanza, il parziale superamento del concetto di orario di lavoro a favore di logiche di lavoro per obiettivi.

Senza dimenticare tutte le tematiche economiche e sociologiche che inevitabilmente accompagneranno gli eventuali cambiamenti organizzativi strutturali: dall'ambiente, al benessere, alla conciliazione vita-lavoro, ai risparmi per entrambe le parti, si pensi per esempio alle minor spese per benzina per il lavoratore e il minor utilizzo di spazi per l'azienda, alla maggiore produttività, ma per contro alle possibili ripercussioni sul mercato immobiliare, su alcuni settori quali quello della ristorazione, e ancora la ridefinizione delle aree urbane delle città alla logistica e trasporti, allo sviluppo delle aree coworking.

in sintesi, se è impensabile tornare indietro, interrompere il processo di modernizzazione del lavoro e della società che l'emergenza attuale ha solamente accelerato, è altrettanto vero che non possiamo pensare di costruire il lavoro agile senza un cambiamento prima culturale e poi organizzativo.

4. LE AGEVOLAZIONI PER IL SUD NELLA LEGGE DI BILANCIO 2021

4.1 Le novità per la Decontribuzione Sud

La Decontribuzione Sud prevista dalla legge di Bilancio 2021 supera quella già prevista dal decreto legge n. 104/2020. Ricordiamo che il decreto Agosto, al comma 1 dell'articolo 27, prevedeva un esonero contributivo d'immediata applicazione per i mesi di ottobre, novembre, dicembre 2020. In tali mesi era prevista la decontribuzione contributiva pari al 30% dei contributi a carico del datore di lavoro, con esclusione dei contributi e premi assicurativi dovuti all'Inail, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, la cui sede di lavoro fosse situata nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.

Al secondo comma, invece, prevedeva una decontribuzione di accompagnamento non ancora definita e di non immediata applicazione. Infatti, doveva essere riempita di contenuti sulla base di una serie di indicatori di svantaggio che dovevano essere stabiliti da un D.P.C.M., su proposta del Ministro per il sud e la coesione territoriale e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per gli affari europei.

La legge di Bilancio 2021 abroga l'articolo 27, comma 2 del D.L. n. 104/2020 ed in sostituzione introduce una nuova decontribuzione fino a tutto il 2029, in misura differenziata nell'arco temporale di applicazione, riprendendo questa volta le regole del comma 1 del predetto articolo 27.

È, infatti, previsto che l'esonero contributivo si applica fino al 31 dicembre 2029, modulato come segue:

- dal 2021 al 2025 in misura pari al 30%;
- nel biennio 2026/2027 la riduzione è del 20%;
- nell'ultimo biennio 2028/2029 l'esonero scende al 10%.

L'agevolazione si applica ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, in relazione ai rapporti di lavoro dipendente con sede di lavoro nelle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia. Occorre fare riferimento al luogo nel quale viene svolta l'attività.

A questo proposito, la circolare Inps n. 122/2020 chiarisce che occorre fare riferimento all'unità operativa presso cui sono denunciati in UniEmens i lavoratori.

Si tratta di un aiuto di Stato secondo la definizione del trattato sul funzionamento dell'Unione europea che vieta ai paesi membri l'introduzione di misure incentivanti selettive quale può essere quella che viene introdotta, salvo ricorrere alle deroghe o alle autorizzazioni previste.

Il legislatore, a tal proposito, prevede due percorsi differenziati:

1) una prima fase relativa al primo semestre 2021 nella quale ripropone la deroga prevista per il quarto trimestre 2020, ovvero l'applicazione del cd. temporary framework, ovvero la comunicazione della Commissione europea adottata nel periodo dell'emergenza epidemiologica Covid-19 che consente un percorso veloce. L'esonero si applica pertanto nel rispetto delle condizioni previste dalla comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19";

2) per il periodo successivo al 1° luglio del 2021, invece, bisognerà attendere l'ordinaria autorizzazione della Commissione ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato Ue (TFUE). Quindi i tempi potrebbero essere più lunghi per poter avere la conferma dell'agevolazione per il periodo successivo al 30 giugno 2021.

4.2 L'esonero alla tredicesima mensilità: critiche e perplessità

L'incentivo riguarda i mesi di ottobre, novembre e dicembre 2020 e non l'intero 2020. Secondo qualcuno, il beneficio in parola andrebbe quindi rimodulato secondo il criterio pro rata temporis. Più specificamente, l'esonero contributivo andrebbe calcolato per tre dodicesimi, ovvero esclusivamente per la parte di tredicesima maturata nei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2020. Invero, è una posizione che non appare conforme alle disposizioni di legge. Ricordiamo che l'articolo 6 del decreto legislativo n. 314 del 1997, che regola la determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi, prevede espressamente che le gratificazioni annuali e periodiche sono in ogni caso assoggettati a contribuzione nel mese di corresponsione. L'obbligazione contributiva per la tredicesima mensilità sorge nel mese di dicembre, periodo nel quale deve essere corrisposta.

Di conseguenza, l'esonero contributivo previsto dall'articolo 27 del D.L. n. 104/2020 si ritiene pienamente applicabile all'intero ammontare calcolato e spettante nel mese di dicembre 2020.

Si ritiene pertanto irrilevante il fatto che la tredicesima sia maturata nel corso dell'anno 2020 e l'esonero riguardi i mesi di ottobre, novembre e dicembre 2020. Anche i ratei maturati da gennaio a settembre 2020, infatti, rilevano ai fini contributivi nel mese di corresponsione (inteso quale mese di competenza), cioè a dicembre 2020.

Un'altra questione riguarda il cumulo dell'esonero con i diversi incentivi previsti. Il problema deriva dal fatto che diversi incentivi si sono sbloccati in concomitanza con l'applicazione della decontribuzione Sud. Tali incentivi prevedono specifiche richieste all'Inps ed occorre attendere la conferma dell'istituto sulla spettanza del beneficio.

Ciò evidentemente allunga i tempi per poter fare tempestivamente le necessarie valutazioni, comprese quelle relative alla cumulabilità.

L'esonero contributivo previsto per il Sud è cumulabile con altri incentivi fino alla misura intera delle aliquote di finanziamento dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro.

Dobbiamo però prestare attenzione perché possono esserci altre misure agevolative che intendiamo cumulare le cui regole non consentono il cumulo.

Ad esempio, per l'incentivo IO Lavoro, il decreto direttoriale Anpal n. 52/2020 ed il successivo decreto direttoriale 66/2020 prevedono che possa essere cumulato esclusivamente con tre tipologie di benefici:

- l'agevolazione prevista dall'art. 8 del decreto legge n. 4 del 28 gennaio 2019, convertito con modificazione dalla legge n. 26/2019, relativo alle assunzioni dei soggetti percettori del reddito di cittadinanza;
- l'agevolazione per l'assunzione di giovani prevista dall'articolo 1, comma 100 e seguenti della legge n. 205/2017;
- nei limiti massimi di intensità di aiuto previsti dai regolamenti europei in materia di aiuti di stato, con altri incentivi di natura economica introdotti e attuati dalle Regioni del Mezzogiorno in favore dei datori di lavoro che abbiano sede nel territorio di tali Regioni.

Quindi l'incentivo IO Lavoro non può essere cumulato con l'esonero contributivo cd. Decontribuzione Sud. Questo comporta, per i datori di lavoro che avessero utilizzato la decontribuzione Sud prima dell'accoglimento dell'istanza IO Lavoro (es. nel mese di ottobre), dover effettuare una variazione dei flussi contributivi con conseguenti complicazioni soprattutto per i consulenti del lavoro.

Speriamo che l'Inps possa semplificare questo tipo di procedura con un documento di prassi.

4.3 Credito di imposta per agevolare gli investimenti

Più che introdurre un credito d'imposta sugli investimenti nelle aree del Mezzogiorno, la legge di Bilancio 2021 allunga di un biennio quello già esistente.

Ricordiamo, infatti, che il 31 dicembre del 2020 scadeva il periodo nel quale è possibile fruire del credito d'imposta e misura variabile dal 25% al 45% sugli investimenti in beni nuovi che vengono effettuati nelle aree e svantaggiate del paese.

La legge di Bilancio 2021 estende fino al 2022 la possibilità di accedere al credito d'imposta per gli investimenti nel Mezzogiorno previsto dalla legge finanziaria 2016. Esso è regolato dall'art. 1, commi da 98 a 108, della legge n. 208 del 2015 e riguarda gli investimenti in beni strumentali effettuati dalle imprese e destinati alle strutture produttive.

La misura del credito d'imposta è:

- 45% per le piccole imprese;
- 35% per le medie imprese;

- 25% per le grandi imprese.

Le aree destinatarie sono le strutture produttive collocate nelle regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia e Sardegna. Sono ammesse anche alcune aree collocate all'interno della Regione Molise ed Abruzzo (aree ammissibili alle deroghe previste dall'articolo 107, paragrafo 3, lettera c), del TFUE). Gli investimenti agevolabili riguardano: macchinari, impianti e attrezzature varie. Secondo l'Agenzia delle Entrate si applica ai titolari di reddito d'impresa (v. circolare n. 34/E del 3 agosto 2016).

Di recente, l'Amministrazione finanziaria, direzione regionale Puglia, rispondendo ad un'istanza d'interpello (n. 917.753/2020) di un contribuente ha escluso a tal proposito le imprese agricole nella misura in cui determinano il reddito catastalmente e non produttivi di reddito d'impresa.

Per quanto attiene agli investimenti in beni strumentali, l'aspetto fondamentale è che devono fare parte di un progetto iniziale in conformità alle disposizioni comunitarie.

Gli incentivi di questa natura devono quindi riguardare investimenti sostitutivi di beni già esistenti.

Viene richiamato l'articolo 9, paragrafi 49, 50 e 51, del regolamento comunitario n. 651 del 2014.

Ciò sta a significare che deve riguardare: un nuovo stabilimento (nuova iniziativa economica per le grandi imprese); l'ampliamento della capacità di uno stabilimento esistente; la diversificazione della produzione di uno stabilimento per ottenere prodotti mai fabbricati precedentemente e a un cambiamento fondamentale del processo produttivo complessivo di uno stabilimento esistente.

5. IL SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

La legge di Bilancio per il 2021 prevede interventi a sostegno alla genitorialità lungo due direttrici: da una parte vengono disposte misure per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e dall'altra misure economiche. Relativamente alla prima misura la legge interviene aumentando i giorni di congedo obbligatorio fruibili dal padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio, in particolare, la durata suddetto congedo, per le sole nascite e le sole adozioni/affidamenti avvenute nell'anno solare 2021, sarà elevato da 7 giorni a 10 giorni che possono essere goduti anche in via non continuativa. L'art. 1 c. 24 della legge in commento introduce tale obbligo, a decorrere dal prossimo anno, anche in caso di decesso perinatale. Dal primo gennaio 2021, in continuità con il passato, il padre lavoratore dipendente potrà astenersi per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

Al fine poi di sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia, il Fondo per le politiche della famiglia, per le politiche giovanili e per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (articolo 19, comma 1, del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, per l'anno 2021, è incrementato di 50 milioni di euro, da destinare al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto. Un apposito decreto interministeriale determinerà le modalità di ripartizione delle risorse.

Per quanto riguarda il sostegno economico alle famiglie, la legge di Bilancio rfinanzia l'assegno di natalità. La misura (meglio conosciuta come Bonus Bebé e già operativa lo scorso anno) viene riconosciuta anche per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021. La prestazione, originariamente istituita dall'art. 1, commi 125-129, legge 23 dicembre 2014, n. 190, verrà rideterminata, nell'importo da apposito decreto interministeriale e sarà modulata, su nuove soglie di ISEE pur nel rispetto dell'accesso universale. Se verranno confermate le modalità in essere al 2020 l'assegno sarà riconosciuto a partire dal mese di nascita o di ingresso in famiglia del figlio adottato o affidato. La domanda dovrà essere presentata entro 90 giorni dalla nascita oppure dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare, a seguito dell'adozione o dell'affidamento preadottivo.

Un'ulteriore misura di sostegno economico viene introdotta dal comma 365 art. 1 legge 30 dicembre 2020, n. 178. Alle madri disoccupate o monoreddito facenti parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico aventi una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60%, sarà concesso un contributo mensile nella misura massima di 500 euro netti, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023. Un apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di Bilancio, disciplinerà i criteri per l'individuazione dei destinatari e le modalità di presentazione delle domande di contributo e di erogazione dello stesso.

6. REGIME TEMPORANEO IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

In conseguenza della crisi sanitaria ed economica, legata al rischio epidemiologico Covid-19, le istituzioni europee sono intervenute attivando la clausola generale di salvaguardia, al fine di consentire la sospensione

del patto di stabilità. È stata, inoltre, proposta l'adozione di tre strumenti di prestito, ovvero, un piano della Banca europea degli investimenti, l'assicurazione europea per la disoccupazione (Sure) e il Meccanismo europeo di stabilità (Mes) senza clausole di salvaguardia per le spese mediche legate al Covid-19. In queste settimane si è sviluppato inoltre un ampio dibattito circa l'utilizzo del Recovery Fund, quale strumento specifico per fronteggiare la crisi soprattutto sotto il profilo economico.

Nel contesto sopra descritto si inserisce altresì il Quadro Temporaneo in materia di aiuti di Stato, approvato in data 19 marzo 2020, che consiste in sovvenzioni dirette, agevolazioni fiscali selettive e acconti con la possibilità di introdurre regimi per concedere fino a 800.000 euro a un'impresa che deve far fronte a urgenti esigenze in materia di liquidità. Nell'ambito del quadro temporaneo, ciascun Paese membro dell'Unione potrà istituire garanzie di Stato per prestiti bancari contratti dalle imprese, prestiti pubblici agevolati alle imprese, garanzie per le banche che veicolano gli aiuti di Stato all'economia reale, sistemi di assicurazione del credito all'esportazione a breve termine, sostegno mirato sotto forma di differimento del pagamento delle imposte e/o di sospensione del versamento dei contributi previdenziali, sostegno mirato sotto forma di sovvenzioni salariali per i dipendenti.

Come detto, tra le misure più significative, si segnala l'incremento della soglia, ora pari a 800mila euro per ogni impresa, oltre la quale i trasferimenti vengono qualificati come aiuto di Stato, non compatibili con le regole del mercato interno, a patto che vengano utilizzati per misure volte alla lotta al Covid-19. Tutto ciò può essere combinato anche con gli aiuti de minimis (portando l'aiuto per impresa a 1 milione di euro e con altri tipi di aiuti). In data 13 ottobre 2020, il quadro temporaneo menzionato è stato peraltro opportunamente modificato, disponendo che si considerano aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli di importo non superiore a 800.000 euro, concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019, ovvero in deroga al punto precedente, concessi a microimprese o piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione, il tutto a condizione che siano conferiti entro il 30 giugno 2021

Risulta peraltro modificata la misura 3.12 finalizzata a coprire, a determinate condizioni, anche i costi fissi delle imprese non coperti da profitti. La legge di Bilancio 2021 recepisce queste modifiche, limitando però la copertura di tali costi fissi alle aziende che hanno subito una riduzione del fatturato di almeno il 30% rispetto all'anno 2019. A mero titolo ricognitivo, si rende noto altresì che, in linea generale e in applicazione del regime ordinario in materia di aiuti di Stato, il Regolamento Ue n. 651/2014 dispone che sono compatibili con il mercato interno e sono esentati dall'obbligo di notifica, gli aiuti per l'assunzione dei lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali e gli aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità sotto forma di integrazioni salariali, se sono soddisfatte le condizioni dell'incremento occupazionale netto e l'impossibilità che l'intensità di aiuto superi il 50% dei costi ammissibili. Ad esso si accompagna il Regolamento Ue 1407/2013, in materia di aiuti de minimis, il quale prevede che sono compatibili con il mercato interno e sono esentati dall'obbligo di notifica, le misure di aiuto di importo complessivo non superiore a 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari concessi da uno Stato membro a un'impresa unica. In riferimento ai singoli incentivi, per distinguere se essi rientrano o meno nel regime temporaneo in materia di aiuti di Stato, occorre stabilire se tali agevolazioni si caratterizzano come intervento generalizzato ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale, prescindendo, ai fini della loro applicazione da criteri di discrezionalità amministrativa o viceversa si configurano quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea.

In virtù di quanto sopra, l'incentivo per le stabilizzazioni a tempo indeterminato entro l'anno 2020 di cui all'articolo 6 del decreto legge n. 104/2020, per le sue caratteristiche, non risulta idoneo a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale e si ritiene, conseguentemente, che non sia suscettibile nella disciplina di cui all'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea relativa agli aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali. Diversamente, il beneficio contributivo previsto all'articolo 7 del decreto legge n. 104/2020 per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale, in quanto relativo ai soli settori del turismo e degli stabilimenti termali, si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea. Parallelamente, gli esoneri per le assunzioni di giovani fino a 35 anni e delle donne lavoratrici di cui ai commi 10 e ss. della legge 30 dicembre 2020 n. 178, sono riconosciuti ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione Europea recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuti di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19, nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima comunicazione e la loro efficacia è subordinata ai sensi dell'art 108 paragrafo 3 del trattato di funzionamento dell'unione europea, all'autorizzazione della commissione europea.

Stessa sorte per l'agevolazione di cui all'articolo 27, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104 (Decontribuzione Sud), concessa dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021 nel rispetto delle condizioni

previste dalla comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19" e dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029 previa adozione della decisione di autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.

Anche l'incentivo di cui al comma 306 della legge di Bilancio 2021, rivolto ai datori di lavoro privati che non richiedono trattamenti di cassa integrazione rientra nel "Quadro temporaneo in materia di aiuti di Stato" e la sua applicazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea. Viceversa, in ultima analisi, il contributo erogato in relazione al Fondo Nuove Competenze (vedi capitolo successivo) di cui all'art. 88 del decreto Rilancio si caratterizza quale misura generale applicabile non selettivamente, a tutte le imprese e a tutti i settori economici e pertanto non rientra nell'ambito degli aiuti di Stato.

Sullo sfondo, infine, della possibile quanto necessaria, riforma degli ammortizzatori sociali, le Istituzioni Europee hanno di fatto rifiutato informalmente la destinazione delle risorse del Recovery fund alla riorganizzazione degli strumenti di sostegno al reddito, le quali potranno essere utilizzate per le politiche attive del lavoro ma non per le misure sotto forma di sussidio o meramente assistenziali.

7. IL FONDO NUOVE COMPETENZE

Con l'avviso Anpal del 04.11.2020, così come previsto dall'art. 88 comma 1 del decreto legge n. 34/2020, dall'art. 4 del decreto legge n. 104/2020 e dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 9 ottobre 2020, i datori di lavoro privati per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, possono prevedere che le ore in riduzione dell'orario di lavoro verranno destinate a percorsi formativi di sviluppo delle competenze dei lavoratori attraverso la definizione di un "accordo collettivo" sottoscritto a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti.

Il Fondo Nuove Competenze è stato varato in piena emergenza sanitaria e contestualmente alla proroga per tutto il 2020 degli ammortizzatori sociali e al relativo blocco dei licenziamenti. Non è, pertanto, un'altra misura di politica passiva che si aggiunge agli strumenti esistenti, ma uno strumento che va utilizzato per rilanciare l'attività aziendale adeguando le competenze dei lavoratori ai nuovi scenari di mercato. Non solo, quindi, passivo mantenimento dei livelli occupazionali, ma utilizzo di un monte individuale massimo di 250 ore per adeguare le competenze del personale dipendente, attraverso un piano formativo preventivamente concordato con accordo sindacale.

Con la modifica inserita dal D.L. n. 104/20 si è poi esteso l'utilizzo del Fondo Nuove Competenze anche per "favorire percorsi di ricollocazione", in verità né Anpal, né il Ministero del lavoro hanno concretamente definito tali percorsi di ricollocazione. Si presume che nell'accordo sindacale le parti debbano raggiungere un'intesa finalizzata al trasferimento dei lavoratori in formazione presso altra azienda, che svolgendo diversa attività richiede un percorso di adattamento delle competenze dei lavoratori che dovrà assorbire. Lo schema potrebbe essere quello previsto per l'assegno di ricollocazione per le aziende in cassa integrazione straordinaria (art. 24-bis del D.Lgs. n. 148/15), ma non essendoci alcuna regolamentazione e, soprattutto, alcun riferimento normativo si dubita sulla effettiva attuazione dell'iniziativa.

La norma, come precisato, in ordine alla genuinità dell'accordo sindacale fa riferimento ai principi previsti dalla contrattazione collettiva e dai relativi accordi interconfederali. Gli accordi collettivi devono essere sottoscritti a livello aziendale o territoriale "da" associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti.

La formulazione è coerente con la definizione di "contratti collettivi" contenuta nell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, dove l'operatività non sarebbe in discussione qualora, sul versante della rappresentanza dei lavoratori, il contratto collettivo risultasse sottoscritto anche soltanto da una delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in effetti, sotto il profilo formale, la disposizione è puntuale nell'utilizzo della proposizione semplice "da", in luogo della preposizione articolata "dalle", associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, così legittimando il recepimento dei rinvii da parte di contratti collettivi (di primo o di secondo livello) firmati non da tutte le organizzazioni sindacali. Peraltro, la natura di questo tipo di accordi sindacali potrebbe essere sussunta fra quelli di tipo "gestionale".

Sono accordi che non avrebbero la funzione tipica dei contratti collettivi di predeterminare trattamenti economici e normativi per i lavoratori, ma concorderebbero un provvedimento di gestione del personale in determinate situazioni di difficoltà dell'impresa. Sono in gran parte stipulati all'esito di procedure di

consultazione sindacale disciplinate dalla legge, oppure sul rinvio della contrattazione collettiva di livello superiore.

I contratti gestionali non appartengono alla specie dei contratti collettivi normativi, che sono gli unici contemplati dal 4° comma dell'art. 39 Cost. Sono contratti di tipo diverso che esplicano efficacia nei confronti degli imprenditori stipulanti o del singolo imprenditore nel caso di accordo aziendale. Con questo contratto l'imprenditore si vincola, autolimitandosi, nei confronti di tutti i lavoratori dell'impresa (Corte cost. 268/1994).

7.1 Il Fondo e gli aiuti de minimis

Come chiarito dall'Anpal in apposita FAQ il fondo in questione è una misura generale, nel senso che non prevede limitazioni territoriali o soggettive. Non sono integrati, pertanto, i requisiti richiesti dalla normativa comunitaria per configurare la misura un "aiuto di Stato". Pertanto, sfugge a qualsiasi regola in materia compresa quella che regola gli aiuti cd. de minimis.

7.2 Destinatari del beneficio

Il decreto del Ministero del lavoro 9 ottobre 2020 all'art. 2, a proposito dei destinatari, fa riferimento ai "datori di lavoro". In questa categoria, com'è noto, fanno parte tutti i soggetti che hanno alle dipendenze personale dipendente, superando il concetto di "impresa" e, quindi, ricomprendendo anche i liberi professionisti. L'unica eccezione è sulla natura del datore di lavoro che deve essere necessariamente ed esclusivamente privata.

7.3 Natura del finanziamento

I progetti formativi devono contenere, a pena di inammissibilità, i seguenti contenuti:

- le innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o servizi in risposta alle mutate esigenze produttive dell'impresa;
- i fabbisogni del datore di lavoro in termini di nuove o maggiori competenze a seguito delle innovazioni di cui sopra;
- l'adeguamento formativo necessario per qualificare e riqualificare il lavoratore in relazione ai fabbisogni individuati con eventuale conseguimento di una qualificazione di almeno livello EQF 3 o 4;
- la previsione dei progetti formativi;
- il numero dei lavoratori coinvolti nell'intervento;
- il numero di ore dell'orario di lavoro da destinare a percorsi per sviluppo delle competenze.

Il Fondo Nuove Competenze non rimborsa, però, i costi per l'attivazione dei già menzionati corsi formativi ma, bensì, il costo delle ore di lavoro (retribuzione + contributi previdenziali ed assistenziali) che, previa rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, vengano destinate a percorsi formativi stessi. Il presupposto per la concessione del contributo è quindi costituito dal fatto che il lavoratore anziché svolgere attività lavorativa sia impegnato in attività formativa.

Non rientrano in ogni caso tra i rimborsi i ratei di mensilità aggiuntive, il TFR e il premio di produzione.

7.4 Fondo Nuove Competenze e ammortizzatori sociali

L'Anpal ha confermato la compatibilità tra contemporanea fruizione di ammortizzatori sociali e Fondo Nuove Competenze. L'importante che in capo allo stesso lavoratore non coincidano i due strumenti. Un'azienda, pertanto, che si trovi costretta a richiedere la cassa integrazione può discernere chi del proprio personale sarà interessato alla cassa integrazione e chi invece sarà destinato all'attività formativa finanziata dal Fondo.

8. LOTTERIA DEGLI SCONTRINI E CASHBACK

La legge di Bilancio è intervenuta sia sulla lotteria dei corrispettivi sia sul Cashback, che hanno due fonti normative diverse. Per quanto riguarda la lotteria dei corrispettivi, si è voluto incentivare l'utilizzo degli strumenti elettronici di pagamento e previsto che i premi vengano pagati sotto nel caso di pagamenti elettronici, prima invece era scoperta questa parte e premiava anche i pagamenti in contanti. Incentivazione a tutto quello che è il piano Italia Cashless legato al Cashback.

Poi è intervenuto sul portale Lotteria, dedicato ai consumatori per la gestione delle informazioni e dei servizi nell'ambito della lotteria dei corrispettivi, che viene reso disponibile dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli (dal 1° gennaio 2021 non più dall'Agenzia delle Entrate). La partecipazione all'estrazione dei premi, per quanto riguarda proprio la lotteria dei corrispettivi, vale anche con riferimento tutti quelli che sono gli acquisti di beni e servizi, fuori chiaramente dall'esercizio di attività di impresa arte o professione: rientrano anche le operazioni effettuate attraverso pagamento elettronico ma che sono documentati con fattura, quindi non solo corrispettivi, purché la fattura stessa sia stata trasmessa regolarmente all'Agenzia delle Entrate.

Il Cashback invece funziona diversamente. È legato all'app ed al numero di transazioni effettuate in un anno. L'importo massimo rimborsabile è di 300 euro in un anno di cui 150 nel primo semestre e 150 nel secondo.

Sull'impatto di queste misure c'era un buco normativo in quanto, sebbene per la lotteria dei corrispettivi fosse stato chiarito, in realtà per quanto riguarda il Cashback, istituito dalla legge 160 del 2019, con la Manovra è stata introdotta una modifica di natura interpretativa in modo tale che tutti i rimborsi che vengono attribuiti ai consumatori non concorreranno a formare il reddito del percipiente per il tutto l'ammontare corrisposto e nemmeno saranno assoggettate ad alcun prelievo erariale. Pertanto, sia lotteria degli scontrini che il Cashback saranno neutri dal punto di vista erariale.

Ma come avverrà fondamentalmente il finanziamento dei fondi che sono poi adibiti come sappiamo ad effettuare i rimborsi ai cittadini sia per il cash perché per la lotteria degli scontrini? Anche qua c'è stata una modifica dell'articolo 1 della legge 160/2019. È stato introdotto uno speciale fondo denominato "fondo per la fedeltà fiscale" in cui confluiranno tutte quelle che sono le maggiori entrate da un miglioramento della compliance che consentirà di destinare tutto quello che riguarda la riduzione della pressione fiscale e recupero di gettito che derivano da queste misure di contrasto all'evasione.

Certo è che il momento non è il più propizio per promuovere queste iniziative ma è anche una questione culturale: da una parte si nota una certa riluttanza da parte degli esercenti nell'impattare sul POS, dall'altra parte, quella del consumatore privato, c'è stato un pò una corsa alla registrazione e quindi scaricare l'app a fare la registrazione. Che dopo ci siano dei blocchi di natura tecnica questo sicuramente ci sta, però quando in mezzo c'è un premio alla del 10% che ti potrebbe fare sicuramente comodo, questo è un incentivo a partecipare. Se poi ha una natura neutrale dal punto di vista reddituale, ancora meglio.

Però c'è stato un contrasto: prima l'incentivo a scaricare l'app e quindi a fare i pagamenti con sistemi elettronici e dall'altra parte centri commerciali chiusi oppure introduzione di zone rosse, zone arancioni che in qualche modo rendono gli esercizi commerciali non disponibili ad accettare queste transazioni in quanto sono chiusi.

8.1 Memorizzazione e conservazione dei corrispettivi: sanzioni e nuovi impegni per i Consulenti

Per quanto riguarda i corrispettivi, sono stati fissati nell'ultimazione dell'operazione i termini per la memorizzazione elettronica dei dati dei relativi corrispettivi e la consegna, a richiesta del cliente, dei documenti che attestano l'operazione stessa (documento commerciale e fattura).

Per quanto riguarda le novità in termini di impianto sanzionatorio, tutte le omissioni quindi parliamo omessa, tardiva e/o infedele memorizzazione e omessa, tardiva e/o infedele trasmissione dei corrispettivi, è stata prevista una sanzione pari al 90 per cento dell'imposta, qualora i dati dei corrispettivi dell'operazione non siano regolarmente memorizzati o trasmessi.

Questa sanzione viene applicata sia singolarmente che cumulativamente. Pertanto, la mancata o tardiva memorizzazione oppure anche la stessa la stessa trasmissione sono violazioni che vengono sanzionate nella stessa misura, facendo salvo tutto quello che l'applicazione di una sanzione unica a fronte di violazione inerenti di diversi momenti di memorizzazione e di trasmissione.

Concludendo e riassumendo, in materia fiscale, con le novità introdotte dalla legge di Bilancio c'è un aggravio per i Consulenti del Lavoro e per le imprese più che uno snellimento degli adempimenti. Le semplificazioni sono sempre per la controparte. Qualcuna è prevista ad esempio per i contribuenti minori semplificati trimestrali che possono registrare le fatture di vendita alla fine del mese successivo al trimestre (es. trimestre gennaio-febbraio-marzo hanno tempo di registrazione a fine aprile). Altra novità riguarda le operazioni transfrontaliere dal 1° gennaio 2022: non ci sarà più bisogno di inviare il solito estrometro, ma tutto verrà canalizzato attraverso il sistema di interscambio con le stesse modalità e le stesse tempistiche con cui trasmettiamo le fatture elettroniche, sia in uscita per le operazioni poste in essere che per le operazioni ricevute (entro 12 giorni per le operazioni poste in essere ed entro il giorno 15 del mese successivo per le operazioni ricevute).

Spostamento di un anno per quanto riguarda il sistema tessera sanitaria: per i soggetti che effettuano le prestazioni sanitarie nei confronti di persone fisiche è stata estesa anche per il 2021 la disciplina transitoria per inviare il tutto al sistema tessera sanitaria (la norma per precedente la bloccava per il 2019 e 2020).

Noi professionisti dobbiamo fare attenzione alle semplificazioni introdotte dall'articolo 4 del decreto legislativo 127/2015: dal primo gennaio del 2021 sarà disponibile sul sito dell'Agenzia delle Entrate di ogni contribuente tutta una serie di informazioni che riguardano le fatture, i registri Iva, le liquidazioni periodiche, le dichiarazioni annuali dell'Iva. Pertanto, quando il soggetto Iva andrà a convalidare oppure integrare questi documenti, lo potrà fare anche attraverso un intermediario abilitato ai sensi del DPR 322/98, tra cui i Consulenti del Lavoro, che dovranno necessariamente essere in possesso della delega per fruire dei servizi di fatturazione elettronica.

9. LE NOVITÀ IN MATERIA DI RISCOSSIONE

9.1 I nuovi termini per la notifica degli atti impositivi e delle cartelle di pagamento

A partire dal 1° gennaio 2021 i contribuenti si vedranno notificare i nuovi provvedimenti aventi la scadenza naturale nel 2021, ma anche gli altri emessi in forza del cosiddetto "differimento dei termini" previsto dall'art. 157 del D.L. Ristori (n. 34/2020).

Gli avvisi di accertamento, in particolare quelli aventi ad oggetto le imposte sui redditi e l'iva, di norma, devono essere notificati entro il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello di presentazione della dichiarazione (art. 43 del Dpr 600/1973 e 57 del Dpr 633/1972). Per le omesse dichiarazioni il termine ultimo sarà quello del 31 dicembre del settimo anno successivo a quello in cui la dichiarazione doveva essere presentata, secondo quanto previsto dalla L. 208/2015, a partire dal p.i. 2016.

Tuttavia, a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19, tutte le attività di controllo degli enti impositori aventi la scadenza nel periodo di tempo ricompreso fra l'8.3.2020 ed il 30.5.2020 sono state sospese di 85 gg, con conseguente slittamento dei termini (art. 67 del decreto Cura Italia 18/2020). Tale previsione, però, va coordinata con l'art 157 del D.L. 34/2020 secondo il quale gli atti di accertamento, di contestazione, di irrogazione delle sanzioni, di recupero dei crediti di imposta, di liquidazione nonché di rettifica e liquidazione, i cui termini di decadenza naturali, senza la richiamata sospensione Covid, scadevano entro la fine del 2020, dovevano essere emessi entro il 31.12.2020, ma notificati a partire dal 1° gennaio 2021 sino al 31 dicembre 2021, salvo casi di indifferibilità e urgenza, o al fine del perfezionamento degli adempimenti fiscali che richiedono il contestuale versamento di tributi.

Con la circolare 25/E/2020 le Entrate hanno chiarito che, per "atti emessi" devono intendersi quelli firmati e protocollati entro il 31.12.2020 digitalmente.

L'applicazione della normativa, però incontra alcune deroghe.

È questo il caso dei provvedimenti aventi ad oggetto i tributi territoriali in scadenza entro la fine del 2020, per i quali il Fisco può avvalersi della proroga degli 85 giorni di cui al decreto Cura Italia e dunque notificare entro il 26.3.2021, poiché non ricompresi nell'ambito applicativo dell'art. 157 del D.L. n. 34/2020.

Un'ulteriore deroga sussiste per l'instaurazione del contraddittorio obbligatoria mediante la notifica di un invito a comparire (art. 5, co 3 bis del D.Lgs. n. 218/1997) a ridosso della fine del 2020. In questo caso, visto che tra la data di comparizione e quella di decadenza dell'Amministrazione finanziaria dal potere di accertamento intercorre un termine inferiore a 90 gg, scatta la sola proroga di 120 gg, in virtù della quale l'atto deve essere notificato entro il 30.4.2021.

Periodo di imposta	Fattispecie	Termine ordinario	Omessa dichia
2014 (ante L. 208/2015)	Imposte sui redditi (mod. unico 2015)	31.12. quarto anno successivo alla presentazione (ad oggi scaduto)	31.12 quinto anno successivo alla presentazione
2015 (ante L. 208/2015)	imposte sui redditi (mod. unico 2016)	31.12. quarto anno successivo alla presentazione	31.12 quinto anno successivo alla presentazione
	Iva (dich. Iva 2016)	31.12 quarto anno successivo alla presentazione	31.12 quinto anno successivo alla presentazione
	IRAP (dich. Irap 2016)	31.12 quarto anno successivo alla presentazione	31.12 quinto anno successivo alla presentazione
2016	Imposte sui redditi (mod. unico 2017)	31.12 quinto anno successivo alla presentazione	31.12 settimo anno successivo alla presentazione
	Iva (dich. Iva 2017)	31.12 quinto anno successivo alla presentazione	31.12 settimo anno successivo alla presentazione
	IRAP (dich. Irap 2017)	31.12 quinto anno successivo alla presentazione	31.12 settimo anno successivo alla presentazione

Emergenza Covid-19: atti aventi scadenza compresa fra 8.3.2020 e 30.5.2020

Art. 157 D.L. n. 34/2020: no alla proroga di 85 gg, emissione entro il 31.12.2020- notificazione entro il 31.1.2021	<p>Gli atti con la scadenza naturale (senza gli 85 gg) entro il 31.12.2020 emessi (firmati e protocollati digitalmente entro il 31.12.2020) entro il 31.12.2021, salvo i casi di urgenze quali (Circ. 25/E/2020): comunicazioni o atti che prevedono una comunicazione di notifiche dell'art. 331 c.p.p.;</p> <p>comunicazioni o atti destinati a soggetti sottoposti a procedure di tempestiva insinuazione nel passivo;</p> <p>pericolo per la riscossione.</p>
---	---

Si alla proroga, notificazione entro il 26.3.2021	- Atti aventi ad oggetto i tributi territoriali, non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 157 del D.L. n. 34/2020.
---	---

Notifica entro il 30.4.2021	- Atti per i pp.ii 2015 e 2014 (solo per omessa dichiarazione) per i quali il contraddittorio cade il 31.12.2020, beneficeranno della proroga della notifica del successivo provvedimento.
-----------------------------	--

Anche per la notifica delle cartelle di pagamento, a causa dell'emergenza sanitaria, i termini hanno subito delle proroghe:

1. per i contribuenti dei Comuni colpiti dagli eventi eccezionali (art. 68, co 4 del D.L 18/2020 per le prime zone rosse) il termine ultimo è fissato entro il 31.12 del secondo anno successivo alla fine del periodo di sospensione disposto per le attività di accertamento e per gli adempimenti tributari;
2. uno slittamento di un anno (art. 157 del D.L 34/2020) per:
 - i. le dichiarazioni presentate nell'anno 2018, aventi ad oggetto per le somme che risultano dovute a seguito dell'attività di liquidazione prevista dagli articoli 36-bis del DPR 600/1973 e 54-bis del DPR 633/1972;
 - ii. le dichiarazioni dei sostituti d'imposta presentate nell'anno 2017, per le somme che risultano dovute ai sensi degli articoli 19 e 20 del DPR 917/1986 (prestazioni pensionistiche complementari);
 - iii. dichiarazioni presentate negli anni 2017 e 2018, per le somme che risultano dovute a seguito dell'attività di controllo formale prevista dall'articolo 36-ter del DPR 600/1973;
3. uno slittamento di un anno per i versamenti di tutte le entrate tributarie e non, che derivano da cartelle di pagamento, avvisi di addebito e di accertamento affidati all'Agente della Riscossione, aventi la scadenza naturale ricompresa nel periodo dall'8.3.2020 sino al 31.12.2020 sono sospesi sino al termine del 2020; in questo stesso arco di tempo è rimasta sospesa anche la notifica del provvedimento nonché le varie azioni di recupero. Il contribuente dovrà corrispondere la pretesa fiscale entro il 31.1.2021 in un'unica soluzione oppure richiedendo la rateizzazione presentando la richiesta entro il 31.1.2021 (D.L n. 18/2020).

		Termine per la notifica Originario:	Termine per la notifica con proroga Covid-19	
Periodo di imposta	Anno in cui è presentata la dichiarazione	Liquidazione Automatica (36-bis DPR 600/1973- 54-bis DPR 633/1972)	Controllo formale (36-ter DPR 600/1973)	Liquidazione Automatica (36-bis DPR 600/1973 - 54-bis DPR 633/1972)
2016	2017	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022 (proroga D.L n. 18/2020)
2017	2018	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2022 (proroga D.L n. 34/2020)

9.2 La proroga dei versamenti della rottamazione-ter

L'istituto è disciplinato dagli artt. 3 e 5 del D.L. n. 119/2018 e consente al contribuente di definire i debiti affidati all'Agente della Riscossione relativi ai tributi interni, comprese anche le cosiddette "entrate territoriali" nonché quelli relativi ai dazi doganali, alle risorse proprie della UE ed all'Iva sulle importazioni, con lo sgravio delle sanzioni amministrative e degli interessi di mora. Le modalità di versamento si articolavano nella domiciliazione sul conto corrente, presso gli sportelli dell'Agente della Riscossione anche con la compensazione dei crediti, purché non prescritti, certi, liquidi ed esigibili per somministrazioni, forniture,

appalti e servizi anche professionali maturati nei confronti della Pubblica Amministrazione ed in ultimo, con bollettini precompilati.

Tali versamenti, in origine, erano eseguiti:

- in un'unica soluzione entro il 31.7.2019, per le domande presentate entro la fine di aprile 2019 oppure entro il 30.11.2019 se l'istanza era presentata tra il 1°5.2019 ed il 31.7.2019;

- le rimanenti rate, in un numero massimo di 18, devono essere versate entro il 28.2, 31.5, 31.7 e 30.11 di ciascun anno a partire dal 2020.

I suddetti termini sono stati, fin dall'inizio dell'emergenza sanitaria prorogati, al fine di evitare la decadenza dell'intera procedura agevolativa, solo per i contribuenti in regola con i pagamenti del 2019, che sono in ritardo o hanno mancato oppure effettuato in modo incompleto i versamenti del 2020.

In particolare, con un primo provvedimento (D.L. n. 18/2020) il termine era slittato al 31.5.2020 in un'unica soluzione per le pretese fiscali aventi scadenza nel periodo dal 21.2 al 30.4.2020 derivanti dalle cartelle di pagamento emesse dall'Agente della Riscossione e dagli avvisi in materia di stabilità finanziaria e competitività economica (artt. 29 e 30 del D.L. n. 78/2010). In seguito, con il c.d. decreto Rilancio (D.L. n. 34/2020), è stato previsto un ulteriore slittamento di termini, per l'adempimento nelle medesime modalità entro il 10.12.2020, senza alcun termine di tolleranza di 5 giorni.

Da ultimo con il decreto Ristori (D.L. n. 137/2020 convertito nella legge 176/2020 - art. 13 septies) il termine per effettuare il pagamento di tutte le rate in un'unica soluzione è stato posticipato al 10 marzo 2021.

Rottamazione ter: definizione dei debiti affidati all'Agente della Riscossione senza le sanzioni amministrative e gli

Le novità del decreto Ristori: proroga dei versamenti entro il 1° marzo 2021, senza il limite di tolleranza di 5 gg di ritardo

Attenzione

- Il posticipo dell'adempimento riguarda solamente le rate in scadenza nell'anno 2020; in caso di inadempimento riguardando decade dal beneficio, salvo che non venga richiesta una nuova rateizzazione (vgs novità rateizzazione);

- entro il 1° marzo 2021 possono essere usati i bollettini contenuti nella "comunicazione delle somme dovute", che in caso di essere richiesta una copia online.

9.3 La proroga dei versamenti per il saldo e stralcio

L'istituto è stato introdotto con la legge di Bilancio 2019 (art. 1 co. 190 L. n. 145/2018) permettendo alle persone fisiche che si trovavano in uno stato di grave e comprovata difficoltà economica ovvero quando l'ISEE del nucleo familiare non era superiore ai 20.000 euro (ad eccezione di quelle che erano in uno stato di sovraindebitamento e che avevano presentato la domanda per la liquidazione dei beni), di definire i ruoli affidati all'Agente delle Riscossione dal 1.1.2000 al 31.12.2017 derivanti dall'omesso versamento di imposte risultanti dalle dichiarazioni annuali e dalle attività di accertamento ai fini Irpef e Iva (rispettivamente artt. 36 bis DPR 600/1973 - 54 bis DPR 633/1972) a titolo di tributi, interessi e sanzioni.

Erano definibili anche i carichi che derivavano dall'omesso versamento dei contributi dovuti dagli iscritti alle casse previdenziali e professionali o alle gestioni previdenziali dei lavori autonomi Inps.

L'estinzione della pretesa fiscale doveva essere effettuata:

- in un'unica soluzione entro il 30.11.2019;

- in un massimo di 5 rate, di cui la prima pari al 35% della pretesa entro il 30.11.2019; la seconda pari al 20% della pretesa entro il 31.3.2019 ed in fine le rimanenti pari al 15% del dovuto rispettivamente entro il 31.7.2020, 31.3.2021 ed in ultimo 31.7.2021.

Anche in questo caso con un primo provvedimento (D.L. n. 18/2020), solo per i contribuenti in regola con i pagamenti del 2019, che sono in ritardo o hanno mancato oppure effettuato in modo incompleto i versamenti del 2020, il termine era slittato al 31.5.2020 in un'unica soluzione per le pretese fiscali aventi scadenza nel periodo dal 21.2 al 30.4.2020 derivanti dalle cartelle di pagamento emesse dall'Agente della Riscossione e dagli avvisi in materia di stabilità finanziaria e competitività economica (artt. 29 e 30 del D.L. n. 78/2010).

In seguito con il c.d. decreto Rilancio (D.L. n. 34/2020) il termine per l'adempimento è stato posticipato al 10.12.2020, con le medesime modalità e senza alcun termine di tolleranza di 5 giorni.

Da ultimo con il decreto Ristori (D.Lg. n. 137/2020 convertito nella legge 176/2020 - art. 13 septies) il termine per effettuare il pagamento di tutte le rate in un'unica soluzione è stato posticipato al 1° marzo 2021.

Saldo e stralcio: definire i ruoli affidati all'Agente della Riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2017

Le novità del decreto Ristori: proroga del versamento delle rate entro il 1° marzo 2021, senza il limite di tolleranza di 5 gg

Attenzione:

- Il posticipo dell'adempimento riguarda solamente le rate in scadenza nell'anno 2020; in caso di inadempimento riguardar decade dal beneficio, salvo che non venga richiesta una nuova rateizzazione (vgs novità rateizzazione);
- entro il 1° marzo 2021 possono essere usati i bollettini contenuti nella "comunicazione delle somme dovute", che in caso essere richiesta una copia online.

9.4 La razionalizzazione della rateizzazione

Una maggiore flessibilità nei pagamenti è la novità introdotta a seguito del protrarsi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, in materia di rateizzazione. L'istituto disciplinato dall'art. 19 del D.P.R. 602/1973, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 13-decies del decreto Ristori (D.L. n. 137/2020 convertito nella legge n. 176/2020), prevede in sede di presentazione della richiesta di rateazione fino alla data dell'eventuale rigetto della stessa, nonché di un'eventuale decadenza dalla dilazione:

- la sospensione dei termini di prescrizione e decadenza;
- il divieto di iscrizione di nuovi fermi amministrativi ed ipoteche;
- il divieto di iniziare nuove procedure esecutive;
- l'estinzione delle procedure esecutive in atto a seguito del pagamento della prima rata, purché non si sia ancora tenuto l'incanto con esito positivo, non sia stata presentata un'istanza di assegnazione, il terzo non ha reso dichiarazione positiva ed in ultimo non sia stato emesso un provvedimento di assegnazione dei crediti pignorati.

Inoltre, per tutte le richieste di rateizzazione presentate dal 30.11.2020 per tutto il 2021 :

- è innalzata la soglia passando da 60.000 euro a 100.000 euro, oltre la quale è necessario per il debitore documentare la propria temporanea situazione di difficoltà economica;
- la decadenza della dilazione scatta quando il mancato pagamento riguarda 10 rate, anziché le 5 precedenti; tale agevolazione era in vigore solo per le rateizzazioni richieste fino al 31.12.2020 e per i piani di dilazione in essere all'8.3.2020 solo per il mancato versamento di 10 rate anche non consecutive (D.L. n. 18/2020);
- è possibile rateizzare nuovamente con richiesta da presentare entro il 31.12.2020, senza saldare le rate scadute alla presentazione della stessa, i carichi per i quali è intervenuta la decadenza prima del periodo di sospensione dall'8.3.2020 al 31.12.2020 (commi 1 e 2 bis D.L. n. 18/2020) o 21.2.2020 per le persone fisiche con residenza legale od operativa nelle c.d. zone rosse;
- è previsto un numero massimo di 72 rate mensili.

La rateizzazione: suddivisione del pagamento del debito tributario

Le novità del decreto Ristori:

- sospensione termini di prescrizione e decadenza;
- divieto di iscrizione di iniziare nuove procedure esecutive e di iscrivere nuovi pegni ed ipoteche;
- estinzione delle procedure esecutive in atto, con il pagamento della prima rata, purché il processo non sia in corso con effetto, presentazione istanza di assegnazione, ecc.);
- solo per debiti oltre i 100.000 euro il contribuente deve documentare la propria difficoltà economica per ottenere la rateizzazione;
- si decade dopo il mancato versamento di 10 rate anche non consecutive;
- rateizzabili i carichi per i quali si è decaduti dal beneficio, con scadenza anteriore al 21.2.2020 (precedenti rottamazioni).

Attenzione:

- il pagamento delle rate in scadenza nel periodo compreso fra l'8.3.2020 ed il 31.12.2020 è sospeso sino al termine del 2020. Queste dovranno essere versate entro il 31.1.2021.

10. LA LEGGE DI BILANCIO E ALCUNE CATEGORIE "SPECIALI"

10.1 L'incentivo occupazione giovani

La legge di Bilancio, nei commi compresi tra il 10 e il 15, modifica, potenziandola, la disciplina sulla riduzione dei contributi previdenziali, in favore dei datori di lavoro privati, relativamente alle assunzioni (esclusi i dirigenti e i lavoratori domestici) con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato di soggetti che abbiano una età inferiore a determinati limiti (che nello specifico sono i 36 anni) e che non abbiano avuto (nemmeno con altri datori di lavoro) precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Innanzitutto, le modifiche concernono le assunzioni effettuate nel 2021 e nel 2022. In particolare, si prevede:

- un esonero contributivo pari al 100 per cento ed un relativo limite in valori assoluti pari a 6.000 euro su base annua, in luogo di quelli che sono i valori già previsti a regime, pari, rispettivamente, al 50 per cento ed a 3.000 euro su base annua (resta fermo che sono esclusi dall'esonero i premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali);
- il riconoscimento dell'esonero, come nella normativa vigente a regime, per un periodo massimo di 36 mesi, che viene, tuttavia, elevato a 48 mesi per le assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna;
- l'elevamento del limite di età anagrafica, ai fini in oggetto, del lavoratore assunto, richiedendo altresì, che il medesimo non abbia compiuto, come ho anticipato, i 36 anni alla data della prima assunzione a tempo indeterminato (mentre la norma vigente a regime richiede che non abbia compiuto 30 anni).

Inoltre con riferimento alle assunzioni operate nei suddetti anni 2021 e 2022 e rientranti nelle norme transitorie più favorevoli appena viste, in deroga alla corrispondente disposizione a regime che era contenuta nel comma 104, dell'art. 1 della legge 205 del 2017, si esclude il diritto allo sgravio qualora il datore di lavoro abbia proceduto ai medesimi licenziamenti - di lavoratori che, in questo caso nella stessa unità produttiva, ma che siano inquadrati nella suddetta qualifica - nei sei mesi precedenti all'assunzione. Tale condizione ostativa è già posta dalla norma vigente a regime, quello che si nota è che in questo caso per il beneficio in oggetto, viene circoscritta ai casi di lavoratori inquadrati nella medesima qualifica.

Viene poi elevato da sei a nove mesi - successivi all'assunzione medesima - il periodo di tempo in cui è incompatibile con il riconoscimento dello sgravio l'effettuazione di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, o di licenziamenti collettivi (di soggetti che, nella stessa unità produttiva, siano inquadrati con la medesima qualifica del lavoratore assunto).

10.2 Lo sgravio contributivo per l'assunzione di donne

La Manovra 2021, oltre ad istituire un Fondo a sostegno dell'impresa femminile, interviene sull'esonero già esistente per l'assunzione di donne, mutandone alcuni tratti caratteristici. Abbiamo un interessante potenziamento del sistema perché, il comma 16 dell'art. 1 della legge di Bilancio opera due modifiche essenziali anche se sperimentali perché limitate al biennio 2021 - 2022, estende alle assunzioni di tutte le lavoratrici donne, effettuate nel medesimo biennio, lo sgravio contributivo attualmente previsto a regime solo per le assunzioni di donne in determinate condizioni che sono quelle tipizzate nella riforma Fornero (la legge 92/2012), ed eleva dal 50 al 100% la riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro. La durata dello sgravio è pari a dodici mesi, elevabili a diciotto in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato.

La condizione per la fruizione dello sgravio in commento è che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese ed il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti e al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto secondo quella che è la disposizione dell'articolo 2359 c.c.. in questo caso + bene rammentare che i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

il beneficio in commento - la cui efficacia è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea - è concesso nei limiti e alle condizioni stabiliti dalla medesima Commissione con il Quadro temporaneo sugli aiuti di Stato.

Sulla base della richiamata sezione 3.1, perché l'aiuto sia compatibile con il mercato interno la Commissione richiede, in particolare, che:

- l'importo complessivo dell'aiuto non superi 800.000 euro per impresa;
- l'aiuto sia concesso entro e non oltre il 30 giugno 2021 e sulla base di un regime con budget previsionale;
- l'aiuto non sia concesso a imprese che si trovavano già in difficoltà il 31 dicembre 2019.

10.3 La proroga dell'esonero contributivo in favore dei giovani coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali

Una delle misure che è rimasta pressoché invariata rispetto alla Manovra 2020 è l'esonero contributivo in favore dei giovani coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali. In dettaglio, la disposizione modifica l'articolo 1, comma 503, della legge 27 dicembre 2019, n.160 (legge di Bilancio per il 2020), prorogandone gli effetti al 2021.

Si prevede in favore dei giovani (fino a 40 anni) coltivatori diretti e imprenditori agricoli di l'esonero dal versamento del 100 per cento dell'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria IVS per un periodo di 24 mesi, con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2021.

L'esonero contributivo in esame, a norma del predetto comma 503, non è cumulabile con altri sgravi previsti dalla normativa vigente.

10.4 La stabilizzazione della detrazione fiscale introdotta dal D.L. n. 3/2020

La legge di Bilancio stabilizza la detrazione spettante ai percettori di reddito di lavoro dipendente e di talune fattispecie di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente inizialmente prevista, per il solo secondo semestre 2020, dall'articolo 2 del decreto legge 5 febbraio 2020, n. 3.

Innanzitutto, si ricorda che l'articolo 2 del sopra citato decreto legge n. 3 del 2020 istituisce una detrazione dall'imposta lorda sul reddito delle persone fisiche, spettante ai titolari di redditi di lavoro dipendente, con esclusione delle pensioni, e ai titolari di specifiche categorie di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

La detrazione spetta ai medesimi soggetti destinatari del trattamento integrativo di cui all'articolo 1 del citato decreto legge n. 3 del 2020. L'importo della detrazione è pari a 600 euro in corrispondenza di un reddito complessivo di 28.000 euro e poi va via via decrescendo fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito pari a 40.000 euro.

Questo grazie anche al meccanismo delle formule con cui ormai siamo abituati ad interagire:

- fra 28.000 e 35.000 euro l'importo è pari a: $480 + 120 (35000-R)/7.000$

- fra 35.000 e 40.000 euro l'importo è pari a: $480 * (40000-R)/5.000$

R = reddito complessivo.

10.5 In attesa della riforma del lavoro sportivo, l'esonero contributivo per il settore dilettantistico

L'esonero contributivo previsto dall'art. 1, c. 34, della legge di Bilancio, è stato introdotto in attesa della riforma del lavoro sportivo, e prevede, nello stato di previsione del Ministero dell'Economia e delle finanze, un fondo, avente una dotazione di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, ai fini del riconoscimento - nel rispetto di tali limiti - di un esonero, anche parziale, della contribuzione previdenziale relativa ai rapporti di lavoro sportivo, instaurati da parte delle federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive dilettantistiche con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara.

Lo sgravio concerne la contribuzione a carico degli enti, associazioni e società declinate nel testo della legge e prevede, soprattutto in quello che è il testo della relazione tecnica allegata al disegno di legge di Bilancio, un riferimento, riguardo alla destinazione del fondo e al riconoscimento dei relativi sgravi, al solo settore dilettantistico, per cui era probabile che dovesse apportarsi una modifica al testo della legge definitiva.

Sono stati poi aggiunti nel testo ulteriori commi i quali, per una serie di attività sportive, sono stati sospesi i termini relativi ai versamenti delle ritenute alla fonte, per i soggetti declinati nel testo che siano sostituiti di imposta, dovrebbero essere effettuate dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021 e, per lo stesso periodo, sia i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali, oltre che i termini relativi ai versamenti delle imposte sui redditi. Queste sospensioni che sono previste nel comma 36, potranno poi determinare il versamento, senza l'applicazione di sanzioni e interessi in una unica soluzione entro il 30 maggio del 2021.

11. IL RECUPERO DEL PATRIMONIO EDILIZIO: LE PROROGHE PER IL 2021

I commi 58-59 della legge di Bilancio 2021 dispongono la proroga per l'anno 2021 delle detrazioni spettanti per le spese sostenute per interventi di efficienza energetica (65%), di ristrutturazione edilizia (50%), per l'acquisto di mobili e di grandi elettrodomestici (50%), nonché per il recupero o il restauro della facciata esterna degli edifici (90%).

Nel caso del c.d. bonus mobili, oltre alla predetta proroga al 2021, la disposizione incrementa da 10.000 a 16.000 euro l'importo complessivo sul quale calcolare la detrazione al 50% per l'acquisto di mobili e di

elettrodomestici di classe non inferiore ad A+ (A per i forni), finalizzati all'arredo dell'immobile oggetto di ristrutturazione.

11.1 Bonus idrico (commi da 61 a 65)

Nello stato di previsione del Ministero dell'ambiente, viene istituito il "Fondo per il risparmio di risorse idriche", con una dotazione di 20 milioni di euro per il 2021, con l'obiettivo di perseguire il risparmio di risorse idriche.

Alle persone fisiche residenti in Italia, si riconosce, fino ad esaurimento delle risorse, un "bonus idrico" pari a 1.000 euro per ciascun beneficiario, da utilizzare entro il 31 dicembre 2021, per interventi di sostituzione di vasi sanitari in ceramica con nuovi apparecchi a scarico ridotto e di apparecchi di rubinetteria sanitaria, soffioni doccia e colonne doccia esistenti con nuovi apparecchi a limitazione di flusso d'acqua; gli interventi possono avvenire:

- su edifici esistenti
- su parti di edifici esistenti
- su singole unità immobiliari.

Tra le spese ammissibili vi rientrano:

- la fornitura e posa in opera di vasi sanitari in ceramica con volume massimo di scarico uguale o inferiore a 6 litri e relativi sistemi di scarico, comprese le opere idrauliche e murarie collegate e lo smontaggio e dismissione dei sistemi preesistenti;

- la fornitura e installazione di rubinetti e miscelatori per bagno e cucina, compresi i dispositivi per il controllo di flusso di acqua con portata uguale o inferiore a 6 litri al minuto e di soffioni doccia e colonne doccia con valori di portata di acqua uguale o inferiore a 9 litri al minuto, comprese le eventuali opere idrauliche e murarie collegate e lo smontaggio e dismissione dei sistemi preesistenti.

La norma demanda ad un apposito decreto del Ministro dell'ambiente, da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della norma, la definizione delle modalità e dei termini per l'ottenimento del "bonus".

11.2 Superbonus 110% (commi da 66 a 75)

I commi da 66 a 75 modificano la disciplina del c.d. Superbonus applicabile per gli interventi di efficienza energetica e antisismici. Tra le principali novità si segnalano:

Proroga del Superbonus

Viene disposta la proroga della detrazione al 110% (c.d. Superbonus) per gli interventi di efficienza energetica e antisismici effettuati dal 1° luglio 2020 fino al 30 giugno 2022 (la previgente scadenza era 31 dicembre 2021), da ripartire tra gli aventi diritto in 5 quote annuali di pari importo e in 4 quote nel caso in cui parte della spesa detraibile sia sostenuta nel primo semestre 2022.

Nel caso degli istituti autonomi case popolari (IACP) la proroga è disposta fino al 31 dicembre 2022 e nel caso di spese sostenute nel secondo semestre 2022 la detrazione è ripartita in 4 quote annuali di pari importo.

Ulteriore proroga per condomini e IACP

Viene ulteriormente prorogata la data per avvalersi del Superbonus, per gli interventi effettuati:

- dai condomini per i quali alla data del 30 giugno 2022 siano stati effettuati lavori per almeno il 60 per cento dell'intervento complessivo, la detrazione spetta anche per le spese sostenute entro il 31 dicembre 2022;
- dagli IACP, per i quali alla data del 31 dicembre 2022 siano stati effettuati lavori per almeno il 60 per cento dell'intervento complessivo, la detrazione spetta anche per le spese sostenute entro il 30 giugno 2023.

Abitazione funzionalmente indipendente e requisiti di impiantistica

Ai fini dell'applicazione dell'agevolazione si definisce quando un'unità immobiliare può essere considerata funzionalmente indipendente ovvero qualora sia dotata di almeno tre delle seguenti installazioni o manufatti di proprietà esclusiva:

- impianti per l'approvvigionamento idrico;
- impianti per il gas;
- impianti per l'energia elettrica;
- impianto di climatizzazione invernale.

Pertanto, un impianto tra i quattro citati può anche essere in condivisione con le altre unità situate nel medesimo contesto plurifamiliare, senza, per questo, far venir meno l'indipendenza funzionale necessaria per poter accedere al Superbonus.

Unità immobiliari prive di APE perché senza copertura

Ai fini dell'applicazione dell'agevolazione viene precisato che possono rientrare nel Superbonus anche gli edifici privi di attestato di prestazione energetica perché sprovvisti di copertura, di uno o più muri perimetrali, purché al termine degli interventi raggiungano una classe energetica in fascia A.

Eliminazione barriere architettoniche per persone aventi più di 65 anni

Viene previsto che la detrazione in esame si applica anche agli interventi finalizzati alla eliminazione delle barriere architettoniche (art.16-bis, comma 1, lett. e), del TUIR) per portatori di handicap e la disposizione lo estende anche nel caso siano effettuati in favore di persone aventi più di 65 anni.

Fotovoltaico esteso alle pertinenze

La detrazione prevista per l'installazione di impianti solari fotovoltaici connessi alla rete elettrica su edifici viene estesa anche ai medesimi impianti realizzati su strutture pertinenziali agli edifici.

Detrazione post ricostruzione eventi sismici

Viene stabilito che l'aumento del 50 per cento dei limiti delle spese ammesse alla fruizione degli incentivi fiscali per gli interventi di ricostruzione riguardanti i fabbricati danneggiati da eventi sismici, previsto per i comuni colpiti dagli eventi sismici del 2016, 2017 e 2009, è esteso a tutti i comuni interessati da eventi sismici avvenuti dopo il 2008 dove sia stato dichiarato lo stato d'emergenza. Tale aumento è applicabile per le spese sostenute entro il 30 giugno 2022.

Si prevede inoltre che nei comuni dei territori colpiti da eventi sismici verificatisi a far data dal 1° aprile 2009 (dove sia stato dichiarato lo stato d'emergenza) gli incentivi per gli interventi antisismici spettano per l'importo eccedente il contributo previsto per la ricostruzione.

Colonnine

Per le spese sostenute dal 1° luglio 2020 al 30 giugno 2022 per gli interventi di installazione di infrastrutture per la ricarica di veicoli elettrici negli edifici, è riconosciuta la detrazione nella misura del 110 per cento in cinque quote annuali (quattro quote annuali per la parte di spesa sostenuta nel 2022) nel rispetto dei seguenti limiti di spesa:

- 2.000 euro per gli edifici unifamiliari o per le unità immobiliari situate all'interno di edifici plurifamiliari che siano funzionalmente indipendenti e dispongano di uno o più accessi autonomi dall'esterno;
- 1.500 euro per edifici plurifamiliari o condomini che installino un numero massimo di otto colonnine;
- 1.200 euro per edifici plurifamiliari o condomini che installino un numero superiore ad otto colonnine.

Edificio con unico proprietario

Tra i soggetti beneficiari dell'agevolazione vengono incluse anche le persone fisiche, al di fuori dell'esercizio di attività di impresa, arte o professione, con riferimento agli interventi su edifici composti da 2 a 4 unità immobiliari distintamente accatastate, anche se posseduti da un unico proprietario o in comproprietà da più persone fisiche.

Tale modifica consente ora ai proprietari (o comproprietari) "unici" persone fisiche di tutte le unità immobiliari che costituiscono l'edificio, a patto che non siano più di quattro, di poter effettuare "interventi su edifici", e quindi anche sulle parti comuni della loro palazzina e conseguentemente sui singoli alloggi, pur rimanendo per questi ultimi il limite di due unità per persona fisica, come previsto dall'art. 119, comma 10, D.L. n. 34/2020.

Estensione al 2022 della cessione del credito d'imposta e dello sconto in fattura

Per i soggetti che sostengono nell'anno 2022 le spese per gli interventi elencati all'articolo 119, D.L. n. 34/2020, viene concessa la possibilità di optare per la cessione del credito d'imposta o per lo sconto in fattura in luogo delle detrazioni fiscali. La norma estende al 2022 una facoltà prevista per i soli anni 2020 e 2021.

Approvazione UE e rendicontazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)

L'efficacia delle citate proroghe di cui ai commi da 66 a 72 resta subordinata alla definitiva approvazione da parte del Consiglio dell'Unione europea. Restano fermi gli obblighi di monitoraggio e rendicontazione previsti nel Piano nazionale per la ripresa e la resilienza (PNRR) per tale progetto.

11.3 Fondo a sostegno dell'impresa femminile (commi da 97 a 106)

Come visto nel capitolo dedicato a specifiche categorie, la norma istituisce presso il Ministero dello Sviluppo economico, il "Fondo a sostegno dell'impresa femminile", con una dotazione finanziaria di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022. Il Fondo ha la finalità di realizzare:

- a) interventi per supportare l'avvio dell'attività, gli investimenti e il rafforzamento della struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese femminili, con specifica attenzione ai settori dell'alta tecnologia;
- b) programmi ed iniziative per la diffusione di cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile;
- c) programmi di formazione e orientamento verso materie e professioni in cui la presenza femminile va adeguata alle indicazioni di livello comunitario e nazionale.

Le predette finalità saranno realizzate attraverso l'utilizzo di:

- a) contributi a fondo perduto per avviare imprese femminili, con particolare attenzione alle imprese individuali e alle attività libero professionali in generale e con specifica attenzione a quelle avviate da donne disoccupate di qualsiasi età;
- b) finanziamenti a tasso zero, finanziamenti agevolati, combinazioni di contributi a fondo perduto e finanziamenti per avviare e sostenere le attività di imprese femminili;
- c) incentivi per rafforzare le imprese femminili, costituite da almeno 36 mesi, sotto la forma di contributo a fondo perduto del fabbisogno di circolante nella misura massima dell'ottanta per cento della media del circolante degli ultimi 3 esercizi;
- d) percorsi di assistenza tecnico-gestionale, per attività di marketing e di comunicazione durante tutto il periodo di realizzazione degli investimenti o di compimento del programma di spesa, anche attraverso un sistema di voucher per accedervi;
- e) investimenti nel capitale, anche tramite la sottoscrizione di strumenti finanziari partecipativi, a beneficio esclusivo delle imprese a guida femminile tra le start up innovative di cui all'art. 25 del D.L. n. 179 del 2012 e delle PMI innovative di cui all'articolo 4 del D.L. n. 3/2015, nei settori individuati in coerenza con gli indirizzi strategici nazionali;
- f) azioni di comunicazione per la promozione del sistema imprenditoriale femminile italiano e degli interventi finanziati attraverso le norme del presente articolo.

Con decreto del Ministro dello Sviluppo Economico, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di Bilancio 2021 saranno individuate:

- ripartizione della dotazione finanziaria tra i diversi interventi;
- modalità di attuazione;
- criteri e i termini per accedere alle agevolazioni;
- azioni di controllo e monitoraggio.

I commi 107 e 108, inoltre, recano misure per la promozione dell'attività di venture capital in favore di progetti di imprenditoria femminile ad elevata innovazione. Si demanda ad un decreto del Ministro dello sviluppo economico, da adottare di concerto con il Ministro dell'economia e finanze, la definizione dei criteri di selezione ed individuazione da parte del MEF dei fondi da integrare, nonché le modalità per l'assegnazione dei finanziamenti ai progetti imprenditoriali.

11.4 Fondo per le imprese creative (commi da 109 a 113)

Viene istituito, il «Fondo per le piccole e medie imprese creative», con una dotazione di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022.

Le risorse del Fondo sono utilizzate per:

- a) promuovere nuova imprenditorialità e lo sviluppo di imprese del settore creativo, attraverso contributi a fondo perduto, finanziamenti agevolati e loro combinazioni;
- b) promuovere la collaborazione delle imprese del settore creativo con le imprese di altri settori produttivi, in particolare quelli tradizionali, nonché con le università e gli enti di ricerca, anche attraverso l'erogazione di contributi a fondo perduto in forma di voucher da destinare all'acquisto di servizi prestati da imprese creative ovvero per favorire processi di innovazione;

c) sostenere la crescita delle imprese del settore anche tramite la sottoscrizione di strumenti finanziari partecipativi, a beneficio esclusivo delle start-up e PMI innovative, nei settori individuati in coerenza con gli indirizzi strategici nazionali;

d) consolidare e favorire lo sviluppo dell'ecosistema del settore attraverso attività di analisi, studio, promozione e valorizzazione.

Il comma 112 definisce rientranti nel "settore creativo" le attività dirette allo sviluppo, alla creazione, alla produzione, alla diffusione e alla conservazione dei beni e servizi che costituiscono espressioni culturali, artistiche o altre espressioni creative e, in particolare, quelle relative all'architettura, agli archivi, alle biblioteche, ai musei, all'artigianato artistico, all'audiovisivo, compresi il cinema, la televisione e i contenuti multimediali, al software, ai videogiochi, al patrimonio culturale materiale e immateriale, al design, ai festival, alla musica, alla letteratura, alle arti dello spettacolo, all'editoria, alla radio, alle arti visive, alla comunicazione e alla pubblicità.

Con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro per i beni e le attività culturali e per il turismo, saranno adottate le disposizioni per l'attuazione del fondo, comprese quelle relative:

a) alla ripartizione delle risorse del Fondo di cui al comma 1 tra gli interventi di cui al comma 2;

b) all'individuazione dei codici ATECO che classificano le attività dei settori indicati al comma 3;

c) alle modalità e ai criteri per la concessione delle agevolazioni;

d) alla definizione delle iniziative ammissibili alle forme di aiuto, nel rispetto della disciplina europea in materia di aiuti di Stato;

e) alle ulteriori condizioni per la fruizione dei benefici nonché alle altre forme di intervento del Fondo di cui al comma 1, anche volte a favorire l'accesso a canali alternativi di finanziamento.

12. NOVITÀ IN MATERIA PENSIONISTICA

12.1 Opzione Donna

Ai sensi del comma 336 dell'articolo 1, torna l'opzione donna, un metodo sperimentale di accesso a pensione e prorogato ormai da più di 15 anni. Tale anticipazione pensionistica rimane quasi inalterata e ne viene preservata la struttura senza nessuna sostanziale modifica. I requisiti da maturare entro il 31.12.2020 sono pari a un'età di 58 anni per le lavoratrici dipendenti (pubbliche e private), 59 anni per autonome, vale a dire iscritte alla gestione artigiani o commercianti di Inps. Entro la stessa data va anche maturato il requisito di 35 anni di contributi effettivi che non possono essere cumulati (tranne che nel caso della Gestione artigiani/commercianti con l'assicurazione generale obbligatoria, caso nel quale troveranno spazio i più severi requisiti per lavoratrici autonome). Maturati, entro il 2020, tali requisiti le optanti dovranno aspettare 12 mesi di finestra per le dipendenti e 18 mesi per le autonome; aderire alla opzione donna comporta sempre la conversione totale al metodo di calcolo contributivo, con una possibile decurtazione permanente fino al 40% del valore calcolabile con metodo misto o retributivo.

12.2 Ape sociale

Ulteriore conferma è quella dell'Ape sociale, prorogato fino alla fine del 2021 dall'art. 1 c. 339 e 340.

Tale proroga replica quella già introdotta dalla legge di Bilancio del 2020. I requisiti da maturare entro il 31 dicembre prossimo sono:

- almeno 63 anni di età;

- almeno 30 anni di contributi (36 anni nel caso dei lavoratori addetti a mansioni gravose); per le lavoratrici madri vi è uno sconto per ogni figlio pari a 12 mesi per un massimo di sconto pari a 2 anni di contributi;

- uno dei 4 status di bisogno (commentati dalle Circolari Inps n. 100/2017 e 34/2018) ovvero disoccupati per l'intera durata della Naspi e fino a suo esaurimento con successivo trimestre di inoccupazione, core-giver conviventi per almeno 6 mesi di parenti o affini entro il 2° grado con disabilità grave, lavoratori disabili con invalidità civile almeno pari al 74% o addetti a mansioni gravose per almeno 6 anni negli ultimi 7 o 7 anni negli ultimi 10.

I richiedenti dovranno chiudere il rapporto di lavoro e, una volta ottenuto l'Ape sociale (da richiedere con una prima domanda di certificazione entro le 3 finestre annuali localizzate a fine marzo, metà luglio o fine novembre 2021) fino alla maturazione dei requisiti della pensione di vecchiaia, dovranno rispettare i limiti reddituali di 8000 euro per il lavoro dipendente o parasubordinato e 4800 per il lavoro autonomo. L'ape sociale ha un valore mensile pari alla pensione maturata fino a un massimo di 1500 euro lordi mensili per 12 mensilità, con la possibilità di applicare il cumulo contributivo solo fra le gestioni Inps e non con le casse professionali o i contributi esteri.

12.3 Contributi da lavoro parttime

La legge di Bilancio del 2021 ripara una falla ovvero il calcolo delle settimane contributive per i lavoratori parttime verticali ciclici all'art. 1 c. 350, il comma stabilisce che il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede che la prestazione lavorativa sia concentrata in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. Secondo la nuova disposizione, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale ex art. 7, c. 1, del decreto legge n. 463 del 1983. La legge di Bilancio ha disposto che per i contratti di lavoro part time cessati prima del 2021, il riconoscimento delle settimane pensionistiche dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato; resta fatto salvo che le pensioni di questi soggetti maturate grazie alla nuova norma non potranno decorrere prima del 2021.

12.4 Contratto di espansione

Il comma 349 dell'art. 1 della legge di Bilancio del 2021, intervenendo sull'articolo 41 del decreto legislativo n. 148 del 2015, proroga al 2021 le disposizioni relative al contratto di espansione allargandolo, in particolare, per il solo anno 2021, alle aziende che abbiano almeno 500 dipendenti in organico e, solo per quanto concerne il prepensionamento quinquennale di cui al nuovo comma 5-bis, ad almeno 250 unità, da calcolare anche mediante aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi.

Il prepensionamento del comma 5-bis prevede che per i lavoratori che si trovino a non più di 5 anni dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo di 20 anni, o della pensione anticipata ordinaria, grazie ad accordi di non opposizione con un esplicito consenso scritto dei lavoratori, il datore di lavoro potrà chiudere il rapporto riconoscendo fino al pensionamento un assegno mensile pari alla pensione maturata alla chiusura del rapporto di lavoro. Solo nel caso di accompagnamento verso la pensione anticipata, il datore di lavoro corrisponderà a Inps anche i contributi previdenziali. Il datore di lavoro potrà godere di un risparmio rispetto alla spesa preventivata pari al valore della NASpl maturata per un massimo di 24 mesi con un'ulteriore riduzione degli oneri nel caso di accompagnamento alla pensione anticipata grazie alla riduzione della contribuzione a carico dell'azienda che sarà ridotta di un importo pari a quello del valore della contribuzione figurativa della indennità di disoccupazione ai sensi dell'articolo 12 del decreto legislativo n. 22 del 2015.

Ulteriore variante introdotta dalla Manovra per il solo 2021, per le imprese o gruppi di imprese con organico superiore a 1.000 unità lavorative che diano vita a piani di riorganizzazione o ristrutturazione strategici e che si impegnino ad assumere nuovi lavoratori in proporzione di 1 a 3 (1 neoassunto ogni 3 esodati) vi sarà un ulteriore abbattimento dei costi della provvista da riconoscere con garanzia fideiussoria per ulteriori 12 mesi, pari a un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della NASpl.

Va in ultimo ricordato che anche la durata massima della isopensione Fornero viene prorogata di ulteriori 3 anni fino al 2023 portando questo ulteriore esodo a 7 anni anziché ai 4 previsti originariamente dall'art. 4 della L. 92/2012.

Note:

(1) In conformità con l'interpretazione della circolare Inps n. 105/2020 - emanata con riferimento all'articolo 3 del D.L. n. 104/2020 - l'importo massimo del beneficio è pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro non versata in relazione alle suddette ore di fruizione nei mesi di maggio e giugno 2020

(2) L'Inps con la circolare Inps n.105/2020 ha precisato che laddove la norma chieda al datore di lavoro di fare una scelta tra l'esonero e i nuovi strumenti di integrazione salariale e laddove il datore di lavoro sia lo stesso, la scelta dovrà essere operata per singola unità produttiva

(3) Approfondimento Fondazione Studi Consulenti del Lavoro del 3 dicembre 2020

(4) Messaggio Inps n. 4254 del 13 novembre 2020 e messaggio Inps n. 4487 del 27 novembre 2020

(5) Art. 1, comma 279, legge n. 178/2020: "All'articolo 93 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, al comma 1, le parole '31 dicembre 2020' sono sostituite dalle seguenti: 31 marzo 2021"