



INFORMATIVA PERIODICA - 4/2021

# Commercialista del lavoro

1 luglio 2021

## Sommario

Editoriale	2
Lo smart working - Dalla L. 81/2017 alla recente risoluzione del Parlamento UE sul "diritto alla connessione"	5
Il lavoratore sportivo	14
La pensione anticipata nel 2021	21
Attività del CNDCEC	31
Lavoro, impresa e welfare nel Parlamento	32
Osservatorio della prassi amministrativa in materia di lavoro	46

## Editoriale

### **SBLOCCO DEI LICENZIAMENTI, LE IMPRESE DELL'INDUSTRIA EDILE E MANIFATTURIERA VERSO LA NORMALIZZAZIONE**

L'avviso comune sottoscritto tra il premier Draghi, il ministro del Lavoro Orlando e le parti sociali, scongiura la proroga indiscriminata del blocco dei licenziamenti in scadenza il 30 giugno per le aziende industriali.

È un segnale incoraggiante per il tessuto produttivo, indicativo della volontà politica di avviare l'atteso processo di normalizzazione dell'attività di impresa e di riesplorazione delle prerogative datoriali.

In via eccezionale, l'intesa prevede che l'operatività del blocco dei licenziamenti sia limitata alle imprese operanti nel settore tessile, per quello della moda e per il calzaturiero. Per questi soggetti, un decreto-legge di imminente emanazione istituirà nuovi periodi di integrazione salariale che, stando a quanto preannunciato dai rappresentanti governativi, saranno previsti per una durata di 13 settimane anche per tutte le aziende che hanno tavoli di crisi aziendali aperti al ministero dello Sviluppo economico, nelle Regioni e nelle Prefetture. Anche queste imprese potranno intimare licenziamenti soltanto dopo aver esaurito le nuove dotazioni.

Infine, nell'avviso comune viene trasfuso l'impegno delle parti sociali a ricorrere ai licenziamenti quali "extrema ratio", dunque, previo ricorso a tutti i possibili ammortizzatori sociali predisposti dall'ordinamento per la salvaguardia dei livelli occupazionali. «Le parti sociali alla luce della soluzione proposta dal governo sul superamento del blocco dei licenziamenti si impegnano a raccomandare l'utilizzo degli ammortizzatori sociali che la legislazione vigente ed il decreto legge in approvazione prevedono in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro», scrivono governo e sindacati nel testo. «Auspicano e si impegnano, sulla base di principi condivisi, ad una pronta e rapida conclusione della riforma degli ammortizzatori sociali, all'avvio delle politiche attive e dei processi di formazione permanente e continua».

La preoccupazione espressa dai sindacati circa la perdita di posti di lavoro, per quanto condivisibile, non può tradursi in prescrizioni normative in grado di ingessare il mercato del lavoro e la normale dinamica di sviluppo imprenditoriale. Il pacchetto di riforme e il piano di investimenti in corso di attuazione finalizzati alla ripresa si mostreranno più efficaci se il tessuto imprenditoriale sarà posto nelle condizioni di riorganizzarsi liberamente per rispondere al meglio ai nuovi stimoli del mercato.

D'altronde, con il decreto "Sostegni-bis" il Governo ha già apprestato misure legate al contrasto dell'emergenza occupazionale e del sostegno al reddito dei lavoratori delle industriali. Il provvedimento, infatti, consente ai datori di lavoro industriali un doppio canale di ricorso in "deroga" ad ammortizzatori sociali in costanza di rapporto.

## EDITORIALE

Il primo è accessibile attraverso accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività dei lavoratori in forza alla data del 30 giugno 2021, per una durata massima di 26 settimane fino al 31 dicembre 2021. Si tratta, di fatto, di un contratto di solidarietà difensivo quale causale di integrazione salariale straordinaria in "deroga", finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase post pandemica.

In alternativa, per i datori di lavoro che, a decorrere dal 1° luglio 2021, sospendono o riducono l'attività lavorativa e non possono più accedere alla cassa Covid, nel caso in cui usufruiscano della CIGO o della CIGS, è previsto l'esonero dal contributo addizionale, con il conseguente blocco dei licenziamenti per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021. Il blocco non opera nel caso di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro o, infine, in caso di fallimento.

Purtroppo, le aporie del dettato normativo non consentono l'esatta comprensione di tutti gli aspetti della disciplina, motivo per il quale la migliore gestione dell'emergenza dovrebbe essere perseguita anche attraverso opportune modifiche alla disciplina esistente, più che per il tramite di un ulteriore blocco ai licenziamenti.

In particolare, per ciò che concerne il contratto di solidarietà difensivo in "deroga", andrebbe fatta chiarezza circa l'applicazione in via analogica dell'intera disciplina prevista dal d.lgs. n. 148/2015 e, in particolare, della possibilità di recupero delle quote di accantonamento del TFR relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro.

Inoltre, dovendo i datori di lavoro dimostrare di aver subito un calo di fatturato nel primo semestre 2021 quale requisito di accesso al trattamento, andrebbe previsto un allungamento dei tempi di esperimento delle procedure e di presentazione delle domande. I dati relativi alla quantificazione e comparazione dei livelli di fatturato, infatti, difficilmente potrebbero essere ottenuti dalle aziende già con decorrenza dal 1° luglio 2021.

Tali circostanze sembrano pure complicare la valutazione in ordine al ricorso al secondo canale di accesso al trattamento di integrazione salariale previsto dal Sostegni-bis, ovvero la CIGO e la CIGS con esonero del contributo addizionale.

Su quest'ultimo fronte, si ritiene debba essere riproposta la semplificazione delle procedure di informazione e consultazione sindacale, chiarendo l'ammissibilità al trattamento pure in assenza di mancato accordo sindacale. Altresì, dal tenore della norma, si comprende che i periodi di CIGO e CIGS con esonero del contributo addizionale siano validi ai fini del computo dei limiti massimi di ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dal d.lgs. n. 148/2015. Ciò porrebbe le aziende industriali, anche di piccolissime dimensioni, in una condizione di disparità rispetto ai datori di lavoro al di fuori del campo

di applicazione della CIG, per i quali il Decreto Sostegni ha già riconosciuto 28 settimane di integrazione salariale in deroga, da utilizzare fino al 31 dicembre 2021.

Si evidenzia, inoltre, che per i datori di lavoro che, a decorrere dal 1° luglio 2021, sospendono o riducono l'attività lavorativa e non possono più accedere alla cassa Covid, nel caso in cui usufruiscano della CIGO o della CIGS, è previsto l'esonero dal contributo addizionale, con il conseguente blocco dei licenziamenti per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021. Sul punto, dalla lettera della legge, sembra potersi intendere che in tutte le ipotesi di ricorso alla CIGO e alla CIGS successive al primo luglio, anche quando non connesse all'emergenza COVID, scatti per le aziende il doppio automatismo "esonero dal contributo addizionale / divieto di licenziamento", senza consentire ai datori di lavoro una diversa possibilità di scelta.

Mancano, infine, norme di coordinamento tra le due misure. Nello specifico, i datori di lavoro con calo di fatturato del 50% nel primo semestre 2021 sembrano liberi di scegliere se ricorrere al contratto di solidarietà difensivo in deroga oppure alle causali CIGO/CIGS, lì dove, invece, il d.lgs. n. 148/2015 prescrive l'accesso alla CIGS soltanto quando non sia possibile il ricorso alla solidarietà difensiva.

Per altro verso, il blocco dei licenziamenti non opera nel caso di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro o, infine, in caso di fallimento. In sede di conversione si auspicano modifiche finalizzate a prevenire incertezze applicative in ordine alle ipotesi di licenziamento in occasione delle attività liquidatorie funzionali alla cessazione dell'attività lavorativa.

Qualsiasi sia la scelta che il Governo farà nel breve/medio periodo sarà oggetto di critiche.

Da un lato gli imprenditori che si vedono costretti a non effettuare licenziamenti e non poter pianificare la ripresa economico-finanziaria della propria impresa, dall'altra i lavoratori che si troverebbero a dover affrontare un periodo difficile alla ricerca di un lavoro che, in periodo post pandemia, sarà sicuramente difficile da trovare ed infine i lavoratori più anziani che avranno grandi difficoltà a ricollocarsi sul mercato del lavoro.

### **Roberto Cunsolo**

*Consigliere Nazionale con delega all'area lavoro*



## Lo smart working - Dalla L. 81/2017 alla recente risoluzione del Parlamento UE sul “diritto alla connessione”

di **Giuseppe Berretta** - Avvocato in Catania, docente universitario

### 1. Il lavoro agile: funzione e definizione nell’impianto della l. n. 81 del 22 maggio 2017

La disciplina del lavoro agile, anche detto *smart working*, è stata introdotta nell’ordinamento italiano dalla l. n. 81 del 22 maggio 2017<sup>1</sup> recante *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*.

Con l’istituzione del lavoro in modalità agile, l’ordinamento ha cercato di rispondere alle innumerevoli sollecitazioni indotte dai processi di trasformazione dell’organizzazione del lavoro<sup>2</sup>.

Sul piano delle finalità, l’art. 18, comma 1°, prima parte, della l. n. 81/2017, individua due principali obiettivi del lavoro agile: quello di incrementare la competitività e quello di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il legislatore, dunque, evoca due obiettivi diversi e non interconnessi, nel senso che possono essere perseguiti disgiuntamente. Né l’ordine di elencazione degli stessi implica un giudizio di maggior valore del primo rispetto al secondo<sup>3</sup>. Anzi, può ragionevolmente ritenersi, come è stato affermato da autorevole dottrina, che, al contrario, sia proprio la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro<sup>4</sup> a manifestare effetti positivi sugli standard di competitività dell’impresa, beneficiata dalla più elevata produttività di un lavoro svolto in un contesto di maggior benessere ambientale e psico-fisico<sup>5</sup>.

Sempre dalla lettura dell’art. 18, comma 1, della l. n. 81/2017 emergono inoltre gli elementi qualificanti del lavoro agile e segnatamente: l’accordo tra le parti, l’organizzazione anche per fasi, cicli e obiettivi, l’assenza di precisi vincoli di luogo e orario di lavoro e il possibile utilizzo di strumenti

<sup>1</sup> La l. del 22 maggio 2017, n. 81 prevede al Capo II le Disposizioni in materia di lavoro agile (articoli 18 – 23) applicabili al settore privato e al settore pubblico. Cfr. in argomento, fra i molti commenti resi nell’imminenza dell’entrata in vigore della nuova disciplina, ad es., GHEIDO e CASOTTI, *Lavoro agile: disciplina*, in *Dir. prat. lav.*, 2017, p. 1615; *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e individuale*, in *Working Papers C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*; TASHINI, *Smart Working: la nuova disciplina del lavoro agile*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 381 ss.

<sup>2</sup> Cfr. in tema VERBARO, *Il lavoro agile offre una chance per cambiare*, in *Il Sole 24 ore*, 29 maggio 2017, 1.

<sup>3</sup> V. TIMELLINI, *In che modo oggi il lavoro è smart? Sulla definizione di lavoro agile*, in *Il lavoro nella*

*giurisprudenza*, 2018, p. 230, si tratta di “obiettivi alti”, in quanto espressione di valori costituzionalmente rilevanti.

<sup>4</sup> V. ICHINO, *Le conseguenze dell’innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it., dir. lav.*, 2017, I, p. 528. V. PROIA, *L’accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in FIORILLO e PERULLI (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018, p. 178 per il quale il lavoro agile realizza *ex se* la finalità conciliativa, fermo restando gli ulteriori effetti tramite l’implementazione di specifiche misure da parte del contratto collettivo o dell’accordo individuale.

<sup>5</sup> Cfr. CHIARO, PRATI e ZOCCA, *Smart working: dal lavoro flessibile al lavoro agile*, in *Sociologia del lavoro*, 2015, p. 81.



tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa<sup>6</sup>.

Alla luce del citato dettato normativo, la prestazione di lavoro agile si caratterizza principalmente per l'assenza di precisi vincoli di luogo e di orario di lavoro.

Quanto al primo elemento – il luogo di lavoro – assume determinante rilievo normativo il già richiamato art. 18, comma 1°, per il quale *“la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa”*.

La prima rilevante questione posta dalla disposizione attiene all'assenza di una “postazione fissa” presso la quale svolgere l'attività lavorativa; è infatti impensabile che la sede possa essere lasciata *in toto* alla mera discrezionalità del lavoratore, piuttosto, occorre che essa sia identificata dalle parti in sede di accordo individuale<sup>7</sup>. In tal modo, una volta individuate a priori le possibili sedi, il lavoratore potrà scegliere di variare il luogo della prestazione, ma dandone sempre previa comunicazione al datore di lavoro<sup>8</sup>. Altro principio sancito dalla previsione normativa in esame è il regime di alternanza del lavoro agile, il quale deve essere svolto in parte all'interno e in parte all'esterno dell'azienda. In

<sup>6</sup> V. LAI e RICCIARDI, *La nuova disciplina del lavoro agile*, in *Dir. prat. lav.*, 2016, p. 707; VALLEBONA, *Il lavoro agile*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 822.

<sup>7</sup> In tal senso LAI, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 993. Di diverso avviso PINTO, *La flessibilità funzionale e i poteri del datore di lavoro. Prime considerazioni sui decreti attuativi del Jobs Act e sul lavoro agile*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, I, p. 366, per il quale le parti lasciano *“parzialmente indeterminato il luogo di svolgimento della prestazione”*.



#### LO SMART WORKING.

DALLA L. 81/2017 ALLA RECENTE RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO UE  
SUL “DIRITTO ALLA CONNESSIONE”

particolare, una parte della prestazione di lavoro si svolgerà in modo *smart*, mentre quella presumibilmente più estesa sarà effettuata in azienda. Tuttavia, la norma non fornisce al riguardo alcun “indicatore quantitativo”<sup>9</sup>, che viene anch'esso rimesso all'accordo individuale, eventualmente sulla base dei principi fissati dagli accordi collettivi.

Per quanto concerne l'altro elemento qualificante il lavoro agile – l'orario di lavoro<sup>10</sup> – l'assenza di “precisi vincoli di orario” comporta la disapplicazione del limite di orario ordinario (previsto dall'art. 3, d.lgs. n. 66/03), ferma restando, tuttavia, l'osservanza dell'orario “massimo” (ex art. 4 del medesimo d.lgs. n. 66/03) consistente nella durata di 48 ore calcolabili in media su un periodo di riferimento standard di 4 mesi, elevabile sino a 12 dalla contrattazione collettiva. Per quel che riguarda il riposo giornaliero, il lavoratore ha diritto invece a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore (art. 7). Il tutto, s'intende, salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Per lavoro agile, dunque, si intende una modalità flessibile di svolgimento del lavoro subordinato finalizzata ad incrementare la produttività e ad agevolare la conciliazione dei

<sup>8</sup> In tal senso RICCI GIANCARLO, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del “lavoro agile”*, in *NLCC* 3/2018, p. 653.

<sup>9</sup> Così PROIA, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, cit., p. 185.

<sup>10</sup> Cfr. DELLA ROCCA, *Il lavoro in digitale, il tempo e gli orari: la crisi del sistema degli orari standard*, in CIPRIANI, GRAMOLATI e MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0 La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018, p. 256.

tempi di vita e di lavoro<sup>11</sup>, caratterizzata dall'assenza di precisi vincoli di orario e luogo di lavoro e dall'utilizzo di strumenti tecnologici.

In termini generali, l'idea generalmente associata al lavoro agile è quella della flessibilità nello svolgimento della prestazione lavorativa<sup>12</sup> e, sul piano dell'evoluzione normativa, il lavoro agile è stato definito come il "terzo stadio" del lavoro a distanza<sup>13</sup>.

Nella prima fattispecie di lavoro a distanza (vale a dire il lavoro a domicilio), infatti, l'elemento qualificante è dato dal fatto che la prestazione lavorativa è resa presso il proprio domicilio o in un locale messo a disposizione dall'imprenditore. Condizione sufficiente per la configurabilità del lavoro a domicilio<sup>14</sup> è, dunque, che la sede di lavoro sia collocata al di fuori dell'azienda e tendenzialmente presso il domicilio del lavoratore, risultando poi irrilevanti le concrete modalità di svolgimento della prestazione di lavoro.

Al lavoro a domicilio è seguito il telelavoro<sup>15</sup>, che individua la seconda fattispecie di lavoro a distanza.

<sup>11</sup> Cfr. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in CIPRIANI, GRAMOLATI e MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, 2018, p. 225 ss.

<sup>12</sup> Cfr. BARRACO E., SITZIA A., COLETTA C., *Covid-19: lo smart working come misura di sicurezza*, in *Diritto & Pratica del Lavoro* 8/2021, p. 461; CHIARO, PRATI e ZOCCA, *Smart working: dal lavoro flessibile al lavoro agile*, cit., p. 96 ss.

<sup>13</sup> Cfr. VALLEBONA, *Il lavoro agile*, in *Mass. giur. lav.*, 2017, p. 822.

<sup>14</sup> Sul lavoro a domicilio, v. GHEIDO e CASOTTI, *Subordinazione e autonomia nel lavoro a domicilio*, in *Dir. prat. lav.*, 2008, p. 10 ss.

## LO SMART WORKING.

DALLA L. 81/2017 ALLA RECENTE RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO UE SUL "DIRITTO ALLA CONNESSIONE"

Nel dettare disposizioni regolamentari sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, l'art. 2, comma 1°, lett. b, d.P.R. n. 70/99 precisa che per telelavoro vada intesa *"la prestazione del dipendente (...) in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione"*<sup>16</sup>.

Tale definizione è stata confermata anche dall'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004, secondo cui il telelavoro costituisce *"una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro in cui l'attività lavorativa, che potrebbe essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa"* (art. 1, par. 1°, Accordo interconfederale 9 giugno 2004 per il recepimento dell'Accordo-quadro europeo sul telelavoro)<sup>17</sup>.

Il telelavoro, tuttavia, non ha conosciuto la diffusione che molti si attendevano<sup>18</sup> ed anche

<sup>15</sup> Con riferimento al telelavoro, v. D'ANTONA, *Il tema*, in GAETA e PASCUCCI, *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, 1999, p. 5 ss.

<sup>16</sup> Sul telelavoro nelle p.a. v. ex multis GAETA e PASCUCCI *Il telelavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Milano, 1999, p. 12 ss.

<sup>17</sup> Sull'Accordo interconfederale sul telelavoro del 2004 v. FREDIANI, *Telelavoro ed accordo interconfederale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2004, p. 824 ss.; GOTTARDI, *Il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro*, in *Contratti & contrattazione collettiva*, 2004, 8-9, p. 67 ss.

<sup>18</sup> V. il Rapporto congiunto EUROFOUND-ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Luxembourg-Geneva, 2017, che colloca l'Italia in coda alle nazioni europee per livelli di diffusione del telelavoro



per questa ragione il legislatore del 2017 ha ritenuto di intervenire, introducendo l'istituto del lavoro agile contraddistinto da alcune importanti novità<sup>19</sup>.

Una prima differenza con il telelavoro potrebbe essere individuata nel luogo di svolgimento della prestazione lavorativa: mentre nel telelavoro, infatti, l'attività lavorativa è interamente svolta al di fuori dei locali, il lavoro agile, invece, viene prestato, come si è osservato, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno. È pur vero, tuttavia, che il telelavoro non esclude del tutto forme di alternanza fra lavoro in azienda e lavoro da casa, così come dimostrato dalla comune esperienza.

L'elemento realmente qualificante del lavoro agile, rispetto al telelavoro, può dunque meglio rinvenirsi nella necessità di una dotazione informatica caratterizzata dall'utilizzo dei più moderni *devices*, nel telelavoro, infatti, il supporto dell'ICT è fermo a uno stadio tecnologicamente antecedente.

## 2. Il rapporto tra la legge n. 81/2017 e le norme emergenziali: lo *smart working* al tempo della pandemia.

A seguito della pandemia, il lavoro a distanza, in virtù degli elementi che lo qualificano, ha assunto una notevole centralità non solo in Italia ma anche a livello mondiale.

(per un primo commento sul Rapporto v. BOLOGNA e IUDICONE, *Il lavoro agile e il telelavoro nello scenario europeo e comparato: dinamiche emergenti, effetti sulla qualità del lavoro e strumenti di regolazione*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, 2017, 3, p. 113 ss.).

<sup>19</sup> V. G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro autonomo non imprenditoriale. Il lavoro agile e il telelavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, I, 391 ss; FREDIANI, *Il lavoro agile tra*

## LO SMART WORKING.

DALLA L. 81/2017 ALLA RECENTE RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO UE SUL "DIRITTO ALLA CONNESSIONE"

Nel corso dell'emergenza sanitaria, infatti, il lavoro agile si è configurato quale prima misura precauzionale e di prevenzione anti-contagio.

In questa direzione, lo *smart working* è individuato dal legislatore quale strumento, valido ed efficace, per tenere insieme due diritti costituzionali, il diritto alla salute (art. 32 Cost.) e il diritto al lavoro (art. 4 Cost.), poiché consente di conciliare la prosecuzione dell'attività lavorativa con il mantenimento della distanza fisica per il contenimento dei contagi nei luoghi di lavoro<sup>20</sup>.

Il legislatore, alla luce della situazione emergenziale, al fine agevolare il lavoro agile ha modificato, con deroghe temporanee, i requisiti e le modalità di accesso previsti dalla l. n. 81 del 2017<sup>21</sup>.

Dal punto di vista pratico, le modalità di attivazione del lavoro agile hanno subito una notevole semplificazione e sono descritte dall'art. 90 del decreto c.d. "rilancio" (d.l. n. 34/2020, convertito in legge n. 77/2020).

La principale novità consiste nella possibilità di attivare lo *smart working* anche in assenza di un accordo con il singolo lavoratore; questa novità deroga all'art. 18 della legge n. 81/2017 che, per contro, definisce il lavoro agile come una "*modalità di esecuzione del rapporto di*

*prestazione a domicilio e telelavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2017, p. 633 ss.

<sup>20</sup> Si rinvia, per un approfondimento e un *excursus* degli interventi normativi emergenziali, a Brollo M., "*Smart o Emergency Word? Il lavoro agile al tempo della pandemia*", in *Lavoro nella giurisprudenza* 6/2020.

<sup>21</sup> Cfr. Brollo M., "*Smart o Emergency Word? Il lavoro agile al tempo della pandemia*", cit., p. 563.





*lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti”.*

Alla luce di quanto sopra, ai sensi del decreto c.d. “rilancio”, un datore di lavoro può collocare in *smart working* un suo lavoratore anche in via unilaterale e senza dover giustificare tale scelta. Questa modalità di lavoro consente, pertanto, al dipendente di prestare la propria attività, continuando ad osservare lo stesso orario di lavoro, pur restando a casa<sup>22</sup>.

Altro rilevante aspetto della normativa emergenziale sta nel fatto che il legislatore disciplina in modo differente l’accesso al lavoro agile all’interno dei diversi settori lavorativi. In particolare, nel lavoro pubblico lo *smart working* dovrebbe essere la regola, nel senso che costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione. Nel lavoro privato, invece, questa modalità è fortemente raccomandata laddove sia possibile dal punto di vista tecnico-organizzativo, anche tramite modalità di rotazione<sup>23</sup>.

Tra le semplificazioni introdotte vi è anche la possibilità per i datori di lavoro di non predisporre un’informativa *ad hoc* sulla sicurezza che indichi in maniera specifica i rischi connessi all’attività lavorativa svolta in *smart working*, ma di avvalersi di *fac simili* disponibili sul sito dell’Inail.

<sup>22</sup> V. BARRACO E., SITZIA A., COLETTA C., *Covid-19: lo smart working come misura di sicurezza*, cit., p. 463.

<sup>23</sup> Per un approfondimento sul punto, v. Brollo M., “*Smart o Emergency Word? Il lavoro agile al tempo della pandemia*”, cit., p. 564 ss.

<sup>24</sup> Sul punto, v. BARRACO E., SITZIA A., COLETTA C., *Covid-19: lo smart working come misura di sicurezza*, cit., p. 463 ss.; TIRABOSCHI M., *Un contributo alla gestione delle*

## LO SMART WORKING.

DALLA L. 81/2017 ALLA RECENTE RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO UE SUL “DIRITTO ALLA CONNESSIONE”

Le semplificazioni descritte, secondo un’autorevole dottrina, confermerebbero l’inclinazione dello Stato italiano a facilitare l’accesso al lavoro agile al fine di ridurre la presenza dei lavoratori in azienda e, conseguentemente, il rischio di diffusione del virus<sup>24</sup>.

### 3. I “rischi” dello *smart working*.

È evidente che le misure adottate in conseguenza della crisi dettata dal Covid-19 hanno cambiato le modalità di lavoro e hanno dimostrato l’importanza delle soluzioni digitali. Ed infatti, a seguito della crisi epidemiologica si è registrato un aumento sostanziale nell’uso degli strumenti digitali a scopi lavorativi.

La digitalizzazione e l’utilizzo degli strumenti digitali hanno portato numerosi vantaggi e benefici economici e sociali ai datori di lavoro e ai lavoratori, quali una maggiore flessibilità nell’organizzazione della vita privata, la possibilità di migliorare l’equilibrio tra vita professionale e vita privata e la riduzione dei tempi di spostamento.

Tuttavia, l’uso prolungato di strumenti digitali a scopi lavorativi ha causato anche effetti negativi come l’intensificazione del lavoro e l’estensione dell’orario di lavoro, rendendo così meno netti i confini tra attività lavorativa e vita privata<sup>25</sup>.

*problematiche giuslavoristiche della emergenza da coronavirus*, in *Boll. Adapt*, 7, 17 febbraio 2020, p. 601 ss.

<sup>25</sup> Cfr., CHIARO, PRATI, ZOCCA, cit., p. 82 ss., ove si afferma che «Tra i limiti dello *smart working*, vi può essere, poi, la difficoltà di lavorare e gestire contemporaneamente la famiglia all’interno delle mura casalinghe. Se i confini tra famiglia e lavoro non sono ben delineati si può rischiare



Ed infatti, sebbene lo *smart working* offra la possibilità di lavorare ovunque (e dunque non solo a casa, ma anche al bar, sui mezzi di trasporto, in albergo), non può essere sottovaluto il rischio dell'iperconnessione<sup>26</sup> che ne consegue. Questo rischio consiste nell'impossibilità di "staccare", nella necessità di essere sempre reperibili in qualsiasi momento, anche nel tempo libero e al di fuori dell'orario di lavoro. Questo costante utilizzo delle tecnologie digitali ha comportato la nascita di una cultura del "sempre connesso" e "sempre online". Pertanto, l'auspicata conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro rischia di essere vanificata da una confusione di confini.

A ciò si aggiunga come l'uso eccessivo dei dispositivi tecnologici possa creare una pressione e uno stress costante, avere un impatto negativo sulla salute fisica e mentale e sul benessere dei lavoratori, così da condurre a malattie psicosociali o altre malattie professionali, come l'ansia, la depressione, lo stress da tecnologia, disturbi del sonno e muscoloscheletrici. Tutti i summenzionati effetti impongono ai datori di lavoro e ai sistemi di previdenza sociale un onere crescente e aumentano il rischio di violare il

*di perdere il controllo, penalizzando l'uno o l'altro aspetto della vita o addirittura entrambi».*

<sup>26</sup> Cfr. CHIARO, PRATI, ZOCCA, cit., p. 82 ss., ove si afferma che «vanno aggiunti quegli studi sulla dipendenza dal web che stanno ricevendo sempre maggiore attenzione dimostrando come l'iperconnessione possa essere considerata una vera e propria dipendenza dalla quale occorre disintossicarsi» e, «Infine, l'utilizzo massivo della tecnologia si collega con l'idea, da parte di molti capi, di un collaboratore che debba essere operativo in ogni situazione, compresi i momenti di vacanza o durante le festività».



## LO SMART WORKING.

DALLA L. 81/2017 ALLA RECENTE RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO UE  
SUL "DIRITTO ALLA CONNESSIONE"

diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro che rispettino la loro salute e sicurezza<sup>27</sup>.

Altro rilevante problema connesso allo *smart working* è l'isolamento. Come già evidenziato, il lavoro agile offre una maggiore autonomia organizzativa nello svolgimento del proprio lavoro. Questo aspetto, se da un lato può portare ad una ottimizzazione e razionalizzazione del tempo, dall'altro, può anche contribuire a peggiorare le situazioni di isolamento sociale del singolo lavoratore<sup>28</sup>. L'uso del lavoro agile, durante la pandemia, ha consentito a ciascun lavoratore di recuperare la propria individualità ma ne ha al contempo accentuato la solitudine e l'isolamento. Si tratta di una grande questione sociale che non può essere trascurata, specie in una società già profondamente disgregata, che rischia di vedere venir meno uno degli spazi tipici della socialità, quale il luogo di lavoro.

### 4. Il diritto alla disconnessione

Uno strumento idoneo a prevenire i rischi per la salute psicofisica del lavoratore connessi ad un eccessivo uso dei dispositivi tecnologici, nonché a mantenere una distinzione tra sfera privata e sfera professionale e tra tempi di vita

<sup>27</sup> Si rinvia per un'ampia analisi dei rischi connessi all'uso prolungato di strumenti digitali a scopi lavorativi alla Risoluzione del 21 gennaio 2021 del Parlamento Europeo, su cui v. *infra* par. 4.

<sup>28</sup> In tal senso v. BACCHINI, *Smart working da Covid-19 a fine corsa? Ragioniamo sugli scenari futuri*, in Ipsoa quotidiano, 2020, ove afferma che «l'impianto normativo decretato dal Governo [è stato piegato per adattare] la disciplina del lavoro agile alle esigenze dell'isolamento sociale, derogando sia ai vincoli e alle regole sancite nell'accordo individuale che all'informativa (e alla valutazione dei rischi) in materia di sicurezza sul lavoro».

e tempi di lavoro, è costituito dal “diritto alla disconnessione”<sup>29</sup>.

Il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni informatiche e tecnologiche è stato introdotto nel nostro ordinamento dall’art. 19, comma 1, della l. n. 81/2017 e consiste in sintesi nel diritto del lavoratore a non svolgere mansioni o comunicazioni lavorative al di fuori dell’orario di lavoro, rispondendo al telefono o alle mail (disconnessione tecnica) ovvero nel diritto del medesimo lavoratore a concentrare la propria attenzione su qualcosa di diverso rispetto al lavoro (disconnessione intellettuale) recuperando così le proprie energie psico-fisiche<sup>30</sup>.

Il datore di lavoro deve così evitare che il lavoratore agile, che svolge la propria attività lavorativa da remoto attraverso l’utilizzo di strumenti tecnologici, sia sottoposto a stress da eccesso di lavoro. Per tale motivo il

<sup>29</sup> Cfr. ad es. MARTONE, *Lo smart working nell’ordinamento italiano*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2018, p. 301, secondo cui la vera «portata innovativa» della legge del 2017, n. 81 risiede proprio «nel riconoscimento al lavoratore agile del c.d. “diritto alla disconnessione»; FENOGLIO A., *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in *Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer Cedam, 2018, 547 ss.

<sup>30</sup> V. LEONE G., *La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori agili*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro autonomo, agile, occasionale*, ADAPT University Press, 2018, p. 485.

<sup>31</sup> Cfr. sul punto DAGNINO, *Il diritto alla disconnessione nella l. n. 81/2017 e nell’esperienza comparata*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 1024 ss.

<sup>32</sup> Il testo della risoluzione è consultabile sul sito [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it). In essa, il Parlamento «sottolinea che la Commissione, gli Stati membri, i datori di lavoro e i lavoratori devono sostenere e incoraggiare attivamente il diritto alla disconnessione e promuovere un approccio efficiente, ragionato ed equilibrato agli strumenti digitali

## LO SMART WORKING.

DALLA L. 81/2017 ALLA RECENTE RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO UE SUL “DIRITTO ALLA CONNESSIONE”

legislatore, nella l. n. 81/2017<sup>31</sup>, ha stabilito che il datore di lavoro deve garantire «i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro» (art. 19, comma 1, l. n. 81/2017).

In tempi recenti, il diritto alla disconnessione ha ricevuto un riconoscimento tramite la Risoluzione del Parlamento Europeo, approvata in data 21 gennaio 2021 e contenente raccomandazioni rivolte alla Commissione UE vertenti proprio su tale diritto<sup>32</sup>.

Nelle premesse il Parlamento ha evidenziato i cambiamenti che si sono registrati in ambito lavorativo dettati dall’emergenza epidemiologica, mettendo al contempo in evidenza le criticità e fragilità legate all’uso eccessivo degli strumenti digitali per scopi lavorativi.

«sul lavoro, così come misure di sensibilizzazione e campagne di informazione e di formazione sull’orario di lavoro e il diritto alla disconnessione; sottolinea l’importanza di un utilizzo ragionevole degli strumenti digitali che garantisca che il diritto alla disconnessione e tutti gli altri diritti concepiti per tutelare la salute mentale e fisica dei lavoratori siano attuati in maniera efficace e diventino una componente attiva della cultura del lavoro nell’Unione» ed ancora «sottolinea l’importanza delle parti sociali nel garantire un’attuazione e un’applicazione efficaci del diritto alla disconnessione, conformemente alle pratiche nazionali, ed evidenzia che pertanto sarà importante tenere conto del lavoro da esse già svolto in tale ambito; reputa che gli Stati membri debbano garantire ai lavoratori la possibilità di esercitare efficacemente il loro diritto alla disconnessione, anche per mezzo di un accordo collettivo; chiede agli Stati membri di stabilire meccanismi precisi e sufficienti per garantire una norma minima di protezione in conformità del diritto dell’Unione e l’applicazione del diritto alla disconnessione per tutti i lavoratori».



Alla luce dei rischi, sopra illustrati<sup>33</sup> e condivisi dallo stesso Parlamento europeo, quest'ultimo ha espressamente riconosciuto il diritto alla disconnessione quale diritto fondamentale che costituisce una parte inseparabile dei modelli di lavoro tipici della nuova era digitale. Pertanto, tale diritto, ad avviso del Parlamento UE, dovrebbe essere considerato un importante strumento della politica sociale a livello dell'Unione finalizzato a garantire la tutela dei diritti di tutti i lavoratori e, parimenti, come un diritto essenziale per la protezione della salute fisica e mentale dei medesimi. Data l'importanza di tale diritto, il Parlamento UE ha precisato che *"Il diritto alla disconnessione dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori e a tutti i settori, sia pubblici che privati, e dovrebbe essere attuato efficacemente. Il diritto alla disconnessione mira a garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e di condizioni di lavoro eque, compreso l'equilibrio tra vita professionale e vita privata"*.

Il legislatore italiano ha prontamente accolto l'invito del Parlamento Europeo e, anche per il c.d. "lavoro agile semplificato" connesso alla pandemia, ha sancito il diritto alla disconnessione.

In particolare con l'art. 2, comma 1-ter del decreto legge n. 30 del 13 marzo 2021, convertito, con modificazioni, nella legge n. 61 ha stabilito che: *"Ferma restando, per il pubblico impiego, la disciplina degli istituti del*

<sup>33</sup> Vedi par. 3 "I rischi dello smart working".

<sup>34</sup> Cfr. DONINI, *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultati*, in VERZARO (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva e*

#### LO SMART WORKING.

DALLA L. 81/2017 ALLA RECENTE RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO UE SUL "DIRITTO ALLA CONNESSIONE"

*lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali, è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in modalità agile il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi."*

Dunque, la novità, rispetto al passato, inserita nella legge di conversione del d.l. n. 30/2021, è che la disconnessione<sup>34</sup> viene identificata come un vero e proprio diritto le cui limitazioni sono, soltanto, quelle scaturenti dall'accordo individuale e dalla eventuale reperibilità stabilita nello stesso.

Il rafforzamento del diritto alla disconnessione costituisce l'apice di un processo che, in ragione dell'esperienza della pandemia, ha visto accrescersi, ma anche mutare, la funzione del lavoro agile.

La funzione primaria e originaria del lavoro agile è infatti quella di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, migliorando il benessere dei lavoratori.

La diffusione da Covid-19 ha poi indotto il legislatore e il Governo ad incentivare l'attivazione da parte delle aziende del lavoro

*individuale*, Napoli, 2018, p. 111 ss.; e PERRONE, *Il "diritto alla disconnessione" quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, in *Federalismi.it*, 20 dicembre 2017.



---

**LO SMART WORKING.**  
DALLA L. 81/2017 ALLA RECENTE RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO UE  
SUL “DIRITTO ALLA CONNESSIONE”

agile al fine di garantire una maggiore sicurezza nel luogo di lavoro: nel corso della pandemia dunque, come evidenziato, la funzione principale assunta dal lavoro agile è stata quella di consentire la tutela dei dipendenti nel luogo di lavoro al fine di prevenire il contagio.

Dunque, potremmo affermare che lo *smart working* da “misura di flessibilità” è divenuto, in via transitoria, una “misura di sicurezza”.

In futuro, cessata la pandemia, si tratterà di distaccarsi dall’esperienza emergenziale, traendo da essa alcuni spunti per integrare e innovare la normativa sul lavoro agile, con l’obiettivo di potenziare ulteriormente le regole e gli istituti deputati a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, anche tenendo conto del recente potenziamento del “diritto alla disconnessione”.



## Il lavoratore sportivo

**di Franca Fabietti** - Commercialista in Roma, Componente Commissione "Diritto del Lavoro" ODCEC di Roma

Il 18 marzo 2021 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, attuativo della legge di riforma dell'ordinamento sportivo con riferimento alle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo. Si tratta di norme che avranno un notevole impatto sull'organizzazione dei sodalizi sportivi e sui relativi costi, tanto che l'entrata in vigore è stata prorogata di ben diciotto mesi, dal 1° luglio 2022 al 1° gennaio 2024.

Per quello che qui interessa, l'art. 5 della legge 86/2019 ha delegato il Governo a individuare la figura del lavoratore sportivo, indipendentemente dalla natura dilettantistica o professionistica dell'attività sportiva svolta, oltre che a definire la relativa disciplina in materia assicurativa, previdenziale e fiscale e delle regole di gestione del relativo fondo di previdenza.

Attualmente:

- la **legge n. 91/1981** considera lavoro solo l'attività sportiva remunerata resa nei contesti professionistici;
- l'**art. 67, comma 1, lettera m) del TUIR** inserisce tra i redditi diversi (non redditi di lavoro) i compensi resi per l'esercizio di attività sportiva in contesti dilettantistici (sia nel caso di esercizio diretto dell'attività sportiva che nel caso di prestazioni di carattere amministrativo-gestionale);

come se solo l'attività sportiva professionista meritasse le tutele lavoristiche mentre l'attività sportiva dilettantistica (la stragrande maggioranza) fosse semplicemente svago o una sorta di volontariato.

Il d.lgs. n. 36/2021 prende atto che l'attività sportiva, a prescindere dalla connotazione professionistica o dilettantistica, costituisce un'occasione di lavoro.

L'art. 25 del d.lgs. n. 36/2021 sancisce che *"È lavoratore sportivo l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo al di fuori delle prestazioni amatoriali di cui all'art. 29."*

Il lavoratore sportivo viene definito attraverso una elencazione di figure che lascia dubbi in ordine a tutte quelle qualifiche ausiliari che potrebbero non trovare collocazione nella norma. Il primo comma dell'art. 25 lascia al sodalizio sportivo la scelta di:

- remunerare lo sportivo (utilizzando, come per gli altri settori, la tipologia contrattuale di tipo subordinata, autonoma, o parasubordinata);
- rimborsare lo sportivo (prestazione amatoriale).

Il vero discrimine diventa, quindi, l'onerosità della prestazione. Se la prestazione è onerosa allora l'attività si configura come lavorativa con



## IL LAVORATORE SPORTIVO

conseguente riconoscimento delle tutele lavoristiche, assicurative, fiscali e previdenziali.

<b>REQUISITO SOGGETTIVO</b>	Atleti, allenatori, direttori tecnico-sportivi e preparatori atletici
<b>REQUISITO OGGETTIVO</b>	Onerosità della prestazione

Si possono configurare le seguenti fattispecie:

- a) **lavoratore sportivo professionista:** l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che opera in una Federazione che ha istituito un settore professionistico e che presta la propria opera a titolo oneroso.
- b) **lavoratore sportivo dilettante:** l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che opera in una Federazione che non ha istituito un settore professionistico e che presta la propria opera a titolo oneroso.

L'attività del lavoratore sportivo può costituire oggetto di un:

- rapporto di lavoro subordinato;
- rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409, comma 1 n. 3) del c.p.c.
- prestazione occasionale secondo la disciplina della c.d. *PrestO* di cui all'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017.

Manca una specifica qualificazione giuridica del rapporto che non viene ricondotto a un contratto tipo caratterizzato da una propria

disciplina legale da applicare. Il legislatore ha scelto la via più semplice, ovvero di applicare la norma di diritto comune e disapplicare solo quelle norme che risultano incompatibili con il settore sportivo.

Il rapporto di lavoro, in base alle **modalità di esecuzione della prestazione** si potrà ricondurre tanto nell'area subordinata quanto all'area autonoma secondo i criteri e i parametri di diritto comune.

L'art. 27, comma 2, del decreto di riforma stabilisce, analogamente all'art. 3 della l. n. 91/1981, una **presunzione di subordinazione per gli atleti professionisti**: "nei settori professionistici, il lavoro sportivo prestato dagli atleti come attività principale, ovvero prevalente e continuativa, si presume oggetto di contratto di lavoro subordinato". Di converso, il comma 3, contiene una **presunzione assoluta di autonomia** al verificarsi di una delle tre situazioni:

- quando l'attività è svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- quando lo sportivo non sia contrattualmente vincolato a frequentare le sedute di preparazione o di allenamento;
- quando la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi 8 ore settimanali oppure 5 giorni ogni mese ovvero 30 giorni ogni anno.



## IL LAVORATORE SPORTIVO

Queste situazioni restringono l'area della subordinazione a favore del lavoro autonomo, molto più che in altri settori.

Le deroghe previste dall'art. 27, comma 3, sono previste solo nel settore professionistico e non anche nel settore dilettantistico. Potremmo quindi avere due atleti che, pur svolgendo la stessa attività, possono essere inquadrati diversamente dal punto di vista lavoristico in ragione del settore di appartenenza (professionistico o dilettantistico).

Per le figure di lavoratori sportivi diversi dagli atleti la subordinazione deve essere accertata caso per caso.

## DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO SPORTIVO

L'art. 26 del d.lgs. n. 36/2021 ricalca la fattispecie già delineata dalla l. n. 91/1981 per gli sportivi professionisti. Considerata la natura della prestazione e il contesto in cui si svolge viene comunque prevista una disciplina speciale. In particolare, non trovano applicazione:

- le disposizioni sostanziali e procedurali che disciplinano il licenziamento individuale (licenziamento ad nutum, ovvero senza motivazione);
- le connesse tutele reali o obbligatorie (reintegra o risarcimento danno);
- alcune norme dello Statuto dei Lavoratori che risultano incompatibili con l'ordinamento sportivo (autorizzazione per impianti audiovisivi, divieto di accertamento sanitari, tutela delle mansioni);

- procedimento disciplinare quando le sanzioni vengono irrogate dalle FSN, DSA e dagli EPS.

La risoluzione del rapporto sarà quindi regolata dagli artt. 2118-2119 del codice civile.

Nel settore sportivo è molto frequente la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato. L'art. 26, comma 2, del d.lgs. n. 36/2021 prevede una disciplina speciale del contratto a tempo determinato che sostituisce quella di diritto comune contenuta negli artt. da 19 a 29 del Jobs Act. Al contratto di lavoro subordinato sportivo:

- può essere apposto un termine ma non superiore a cinque anni;
- si ammette la successione dei contratti a tempo determinato tra gli stessi soggetti;
- nonché la cessione del contratto prima della scadenza da una società o associazione sportiva ad un'altra (secondo le regole fissate dalle FSN, DSA e dagli EPS) e purché l'altra parte vi consenta.

Analogamente a quanto previsto dalla l. n. 91/1981, la riforma prevede

- che le Federazioni Sportive Nazionali (FSN), Discipline Sportive Associate (DSA) e gli Enti di Promozione Sportivi (EPS) possano prevedere la costituzione di un **fondo** gestito da rappresentanti delle società e degli sportivi per la corresponsione del TFR;
- la possibilità di inserire nel contratto una **clausola compromissoria**, con la quale le controversie, concernenti l'attuazione del contratto, insorte tra società sportiva e lo





## IL LAVORATORE SPORTIVO

sportivo sono deferite ad un collegio arbitrale.

Trattamento previdenziale

I lavoratori sportivi subordinati, a prescindere dal settore professionistico o dilettantistico in cui prestano l'attività, sono iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionistici gestito dall'INPS che, con l'entrata in vigore del decreto d.lgs. n. 36/2021 prenderà il nome di **Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi (FPLS)**.

Contribuzione	IVS	Malattia	Maternità	Naspi	F.do garanzi a TFR	Cuaf
<b>Aliquota</b>	33%	2,22%	0,46%	1,61%	0,20%	0,68%

Assicurazione contro gli infortuni

Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze, da emanarsi su delibera del Consiglio di Amministrazione dell'INAIL, sono stabilite le retribuzioni e i relativi riferimenti tariffari ai fini della determinazione del premio assicurativo, nonché la data di decorrenza dell'obbligo assicurativo.

**LAVORO AUTONOMO NELLA FORMA DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA**

Il testo della riforma non esclude teoricamente la possibilità di ricorrere al contratto di collaborazione coordinata e continuativa ma di fatto, alla luce del vigente quadro normativo e delle modifiche che la riforma intende apportare, con l'abrogazione dell'art. 2, comma 2, lettera d) del d.lgs. n. 81/2015, tale opportunità appare alquanto ridimensionata.

L'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 stabilisce che "A far data dal 1° gennaio 2016,

*si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente".*

Viene prevista l'applicazione *ex lege* della disciplina del rapporto di lavoro dipendente, pur restando formalmente un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, salve alcune ipotesi di deroghe espressamente previste; tra queste la lettera d) del dell'art. 2, comma 2 sulle **collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche** affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I.

Questa ipotesi di deroga verrà cancellata con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2021, quindi, lo spazio per le collaborazioni coordinate e continuative rimane legato alla sola contrattazione collettiva e all'istituto della certificazione dei contratti.

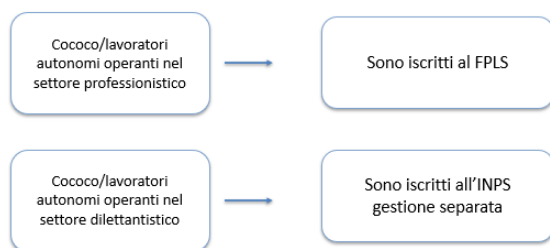
Trattamento previdenziale

I lavoratori sportivi autonomi, anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa operanti nel settore professionistico sono iscritti al Fondo Pensione Lavoratori Sportivi.

I lavoratori sportivi autonomi, anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa operanti nel settore dilettantistico sono iscritti alla gestione separata dell' INPS ai sensi dell'art. 2, comma 26, della l. n. 335/1995.



## IL LAVORATORE SPORTIVO



### Collaborazioni coordinate continuative operanti nel settore dilettantistico

ANNO	2021	2022	2023	2024
CONTRIBUTO	20%	24%	30%	33%

Per effetto della proroga dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2021

ANNO	2024	2025	2026	2027
CONTRIBUTO	20%	24%	30%	33%

Per i collaboratori che risultano assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota sarà pari al 10%.

### Titolari di partita IVA operante nel settore dilettantistico

ANNO	2021	2022	2023	2024
CONTRIBUTO	15%	20%	22%	25%

Per effetto della proroga dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2021

ANNO	2024	2025	2026	2027
CONTRIBUTO	15%	20%	22%	25%

Per i collaboratori coordinati e continuativi e per i lavoratori autonomi che risultano assicurati presso altre forme obbligatorie,

l'aliquota contributiva pensionistica sarà pari al 10%.

### Assicurazione contro gli infortuni

Ai rapporti di collaborazione si applica la disciplina dell'obbligo assicurativo di cui all'art. 5, commi 2, 3 e 4 del d.lgs. n. 38/2000

### LA PRESTAZIONE AMATORIALE

Le Associazioni sportive dilettantistiche (ASD) e le Società sportive dilettantistiche (SSD) nello svolgimento delle proprie attività istituzionali possono avvalersi di volontari che mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente per finalità amatoriali.

La definizione ricalca in sostanza quella contenuta nel Codice del Terzo Settore (art. 17 d.lgs. n. 117/17).

Le prestazioni amatoriali sono comprensive di:

- lo svolgimento diretto dell'attività sportiva;
- la formazione;
- la didattica;
- la preparazione degli atleti.

Le prestazioni sportive amatoriali sono incompatibili con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività amatoriale.

I lavoratori dipendenti della Pubblica Amministrazione possono prestare la propria attività nell'ambito delle ASD e SSD fuori



## IL LAVORATORE SPORTIVO

dell'orario di lavoro, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Essi possono svolgere solo prestazioni amatoriali.

Il volontario:

- non può essere remunerato;
- deve essere assicurato contro gli infortuni e le malattie e per la responsabilità civile verso terzi.

Al volontario possono essere erogati:

- erogati «premi» legati al raggiungimento di obiettivi sportivi nonché;
- riconosciuti indennità di trasferta e rimborsi spese anche forfettari;

Il collaboratore sportivo amatoriale, che rende le prestazioni in qualità di volontario e quindi al di fuori di un rapporto obbligatorio di scambio tra prestazione e remunerazione, potrà percepire fino a € 10.000,00.

Superato il limite previsto dall'art. 69, comma 2, del TUIR, le prestazioni sportive amatoriali saranno considerate, per l'intero importo, di natura professionale, ai sensi dell'art. 25, comma 1 del d.lgs. n. 36/2021.

**TRATTAMENTO FISCALE DEL LAVORATORE SPORTIVO**

Il principio base della tassazione dei redditi derivanti da lavoro sportivo è che "la soglia di esenzione fiscale di cui all'art. 69, comma 2, del d.P.R. n. 917/1986, si applica anche ai redditi da lavoro sportivo nei settori dilettantistici, quale che sia la tipologia di rapporto ed esclusivamente ai fini fiscali. In sostanza, su tutti i redditi derivanti da lavoro sportivo, anche quelli relativi al rapporto di lavoro subordinato, è prevista una soglia di esenzione fiscale di € 10.000,00. Oggi questa fascia di

esenzione è prevista solo per i "compensi sportivi". Il legislatore accorda ai sodalizi sportivi una sensibile riduzione del carico fiscale in cambio di un sacrificio a livello previdenziale, assistenziale e di inquadramento dei lavoratori.

**CONCLUSIONE**

La riforma, nel definire come lavoratore sportivo, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, colui che esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo rappresenta indubbiamente una svolta epocale. Tuttavia, le scelte operate non sembrano recepire in maniera compiuta i principi della legge delega che, oltre alla tutela del lavoro, intende garantire **stabilità e sostenibilità al movimento sportivo, riconoscendone la sua specificità e la sua funzione sociale.**

Si rileva che (i) la mancata tipizzazione del rapporto di lavoro, (ii) l'estensione indifferenziata della disciplina del lavoro subordinato recepito dalla l. n. 91/81 e applicato a tutti i settori e a tutti i livelli, con i conseguenti oneri previdenziali, difficilmente sostenibili per il settore dilettantistico che deve obbligatoriamente operare in un contesto non lucrativo, (iii) l'abrogazione delle collaborazioni coordinate e continuative etero organizzate in ambito sportivo dilettantistico (art. 2 co. 2 lett. d) d.lgs. n. 81/2015), (iv) il labile confine delle nuove prestazioni volontaristiche amatoriali che seppure ridimensionano l'ambito di applicazione dell'art. 67 co. 1 lett. m) TUIR, saranno prevedibilmente foriere di contenzioso previdenziale, rappresentano solo



alcuni dei maggiori aspetti di criticità di una riforma che non sembra aver pienamente centrato gli obiettivi.

L'auspicio è dunque che l'entrata in vigore differita disposta da ultimo, con la conversione in legge del d.l. n. 41/2021, al 31 dicembre 2023, possa consentire l'adozione di opportuni adeguamenti e correttivi.



## La pensione anticipata nel 2021

*di Stefana Rossotti - Commercialista in Alba*

### LE PRINCIPALI POSSIBILITÀ DI ACCESSO ANTICIPATO ALLA PENSIONE NELL'ANNO 2021

*In attesa di una riforma strutturale del sistema pensionistico che dovrebbe rivedere i criteri di accesso alla pensione, facciamo una panoramica dei principali accessi pensionistici, in vigore nell'anno in corso, alternativi alla pensione di vecchiaia (raggiungibile con 67 anni di età anagrafica e almeno 20 anni di contributi).*

Le attuali opportunità sono:

- 1) pensione anticipata "ordinaria" per i vecchi iscritti;
- 2) pensione anticipata "ordinaria" e "contributiva" per i nuovi iscritti;
- 3) quota 100;
- 4) opzione donna;
- 5) APE sociale;
- 6) pensione lavoratori precoci;
- 7) strumenti di prepensionamento:
  - a. isopensione;
  - b. scivolo con contratto di espansione.

Analizziamole singolarmente.

#### 1. Pensione anticipata "ordinaria" per i vecchi iscritti

La pensione anticipata è il trattamento previdenziale che consente alla generalità dei lavoratori (inclusi anche gli iscritti alle gestioni autonome e alla gestione separata) che hanno maturato un determinato requisito contributivo di conseguire l'assegno

pensionistico a prescindere dall'età e, quindi, prima di aver compiuto gli anni previsti per la pensione di vecchiaia.

La pensione anticipata è in vigore dal 1° gennaio 2012, introdotta dalla Legge Fornero, e ha sostituito la precedente Pensione di anzianità che è rimasta accessibile, esclusivamente, per coloro che hanno maturato i relativi requisiti entro il 31 dicembre 2011 (i destinatari delle c.d. norme di salvaguardia).

#### Requisiti

I lavoratori che alla data del 31/12/1995 erano già in possesso di anzianità contributiva possono accedere alla pensione anticipata al perfezionamento del requisito contributivo di:

- 42 anni e 10 mesi se uomini
- 41 e 10 mesi se donne

di cui almeno 35 di contribuzione effettiva.

Questo requisito è soggetto all'adeguamento alla speranza di vita, ma attualmente è bloccato fino al 31/12/2026.

Per raggiungere il numero di contributi richiesti dalla norma, si può considerare qualsiasi tipo di contribuzione versata o accreditata (obbligatoria, figurativa, volontaria o da riscatto – inclusi anche i periodi lavorati all'estero), ma i 35 anni devono essere di contribuzione effettiva (sono esclusi, pertanto, i contributi da disoccupazione, Naspi e malattia).



Il diritto alla pensione anticipata si può raggiungere anche ricorrendo all'istituto del "cumulo gratuito" che consente di cumulare tutta la contribuzione versata in diverse gestioni pensionistiche, comprese le Casse professionali.

### **Decorrenza**

Per la decorrenza della Pensione anticipata occorre attendere il termine di una finestra di 3 mesi dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui sono maturati i requisiti.

### **Condizioni**

Per i soli lavoratori dipendenti, l'erogazione dell'assegno è subordinata, altresì, alla cessazione del rapporto di lavoro. I lavoratori autonomi e parasubordinati, invece, possono maturare il diritto al trattamento anche continuando a svolgere l'attività lavorativa.

### **Cumulabilità**

Il trattamento pensionistico "anticipato" è cumulabile con altri redditi. I lavoratori dipendenti, pertanto, una volta percepito il primo assegno pensionistico possono occuparsi nuovamente sia come lavoratori subordinati sia come lavoratori autonomi.

## **2. pensione anticipata "ordinaria" e "contributiva" per i nuovi iscritti**

I lavoratori iscritti al sistema previdenziale a decorrere dallo 01/01/1996 hanno una doppia possibilità per accedere alla pensione anticipata:

- a. al perfezionamento del medesimo requisito contributivo previsto per gli altri lavoratori "vecchi iscritti":

- 42 anni e 10 mesi se uomini;
- 41 e 10 mesi se donne.

Questo requisito può essere raggiunto, anche in regime di cumulo, considerando qualsiasi tipo di contribuzione versata o accreditata (obbligatoria, figurativa o da riscatto – inclusi anche i periodi lavorati all'estero), ma con esclusione della contribuzione per la prosecuzione volontaria. La contribuzione versata prima del compimento dei 18 anni è valutata maggiormente perché viene moltiplicata per 1,5. In questo caso la decorrenza della pensione è soggetta a una finestra di 3 mesi dalla maturazione dei requisiti.

- b. se più favorevole, al perfezionamento dei seguenti requisiti:
  - 64 anni di età (requisito soggetto all'adeguamento alla speranza di vita valido fino al 31/12/2022);
  - 20 anni di contributi effettivamente versati (obbligatori, volontari e da riscatto, non valgono i contributi figurativi a qualsiasi titolo accreditati e non si può ricorrere al regime del cumulo);
  - l'importo dell'assegno pensionistico dev'essere pari o superiore a 2,8 volte l'importo dell'assegno sociale (nel 2021 l'importo soglia è pari a € 1.288,78).

Per determinare l'importo soglia si tiene conto anche del pro rata estero. Il pro rata estero rappresenta la quota di pensione a carico dello Stato straniero utilizzato ai fini della



determinazione del diritto alla pensione in Italia.

Questo tipo di pensione anticipata consente la percezione dell'assegno previdenziale dal mese successivo alla richiesta, non sono previste finestre.

È possibile accedere a questa pensione anticipata anche da parte di coloro che vantano anzianità contributiva anteriore al 1996 in forza del "computo in Gestione separata" a condizione che:

- si convertano al sistema contributivo;
- abbiano meno di 18 anni di contributi al 31/12/1995;
- al momento della domanda abbiano almeno 15 anni di contributi di cui almeno 5 versati dopo il 1996.

Anche questo trattamento pensionistico è cumulabile con altri redditi e richiede la cessazione del rapporto di lavoro per i lavoratori dipendenti.

### 3. Quota 100

La pensione in "Quota 100" è stata inserita tra gli strumenti per accedere in modo anticipato alla pensione con il d.l. n. 4/2019 in forma sperimentale per il triennio 2019-2021. Non si prevedono proroghe di questo strumento al termine dell'anno in corso.

Possono accedere a Quota 100 sia i lavoratori dipendenti sia i lavoratori autonomi sia i lavoratori parasubordinati iscritti alle gestioni speciali INPS (esclusi, pertanto, i liberi professionisti).

Il sistema di accesso a Quota 100 è simile a quello delle "quote" in vigore prima delle

Riforma Fornero. Il numero "100" consiste nella somma del requisito anagrafico e del requisito contributivo.

#### Requisiti

- Requisito anagrafico almeno 62 anni di età compiuti entro il 31/12/2021;
- requisito contributivo almeno 38 anni di contributi maturato entro il 31/12/2021:
  - 35 anni di contribuzione effettiva (al netto della contribuzione figurativa per disoccupazione, NASPI e malattia non integrata dal datore di lavoro);
  - ammesso il cumulo di contributi versati in più gestioni INPS e non cronologicamente sovrapponibili (sono ammessi i contributi versati nelle Casse professionali solo se ricongiunti onerosamente verso l'INPS).

#### Decorrenza

Dal momento della maturazione dei requisiti la decorrenza dell'assegno è rinviata di:

- 3 mesi per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori parasubordinati e i lavoratori autonomi;
- 6 mesi per i lavoratori dipendenti del settore pubblico.

L'assegno viene erogato dal 1° giorno del mese successivo al termine della finestra (salvo che per i lavoratori iscritti alle gestioni esclusive dell'AGO - esempio: Fondo ferrovie, Post, ex Inpdap - per i quali la decorrenza della pensione è sempre dal giorno immediatamente successivo a quello in cui finisce la finestra).



### **Incumulabilità**

Vige il divieto di cumulo dell'assegno pensionistico in Quota 100 con qualsiasi altro reddito da lavoro (dipendente, parasubordinato o autonomo). È ammessa la cumulabilità solo con i redditi da lavoro autonomo occasionale d'importo complessivo inferiore al limite annuale di € 5.000,00 lordi.

L'incumulabilità cessa alla maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia.

Se il pensionato trasgredisce la regola dell'incumulabilità, deve restituire le rate di pensione già percepite nell'anno e perde il diritto alle successive rate del medesimo periodo d'imposta. Riprenderà a percepire l'assegno nell'anno successivo.

#### **4. Opzione donna**

*L'Opzione donna è uno strumento di accesso anticipato alla pensione introdotto dalla Legge 243/2004, ripreso dalla Legge Fornero e prorogato successivamente fino ad oggi. L'ultima legge che ne ha prevista la proroga è la legge di Bilancio 2021.*

*Opzione Donna riconosce alle lavoratrici "vecchie iscritte", autonome e dipendenti private e pubbliche, la facoltà di accedere a pensione anticipatamente, a condizione, di convertirsi al sistema di calcolo contributivo.*

### **Requisiti**

Per accedere a Opzione donna occorre raggiungere, entro il 31/12/2020, i seguenti requisiti:

- 35 anni di anzianità contributiva effettiva a qualsiasi titolo versata (esclusi i contributi figurativi per Naspi/disoccupazione e malattia).

- 58 anni di età per le lavoratrici dipendenti sia private sia pubbliche;
- 59 anni per le lavoratrici autonome iscritte alle gestioni speciali dell'INPS (artigiani e commercianti).

È possibile raggiungere il requisito contributivo utilizzando il "cumulo", ma solo tra i contributi in FPLD e nelle gestioni dei lavoratori autonomi (artigiani e commercianti). In questo caso, il cumulo genera un effetto negativo sia sul requisito anagrafico sia sulla durata della finestra di accesso perché le lavoratrici, ex iscritte alle gestioni speciali, dovranno maturare i requisiti previsti per le lavoratrici autonome.

Non è possibile cumulare i contributi versati in Gestione Separata, pertanto questi contributi si recupereranno con la pensione supplementare all'età della vecchiaia.

### **Peculiarità**

La pensione scaturita dall'esercizio dell'opzione:

- sarà calcolata secondo le regole di calcolo del sistema contributivo;
- decorrerà dopo la "finestra di accesso" che è di 12 mesi per le lavoratrici dipendenti e 18 mesi per le lavoratrici autonome (anche per coloro che al momento della domanda non sono più iscritte).

La domanda di pensione con l'Opzione donna consente alle lavoratrici interessate la possibilità di usufruire delle nuove regole varate dall'Inps con la circolare n. 6/2020 circa il riscatto degli anni di laurea precedenti il 1996 mediante il sistema di calcolo agevolato.





## LA PENSIONE ANTICIPATA NEL 2021

A questo proposito la domanda di riscatto va presentata contestualmente alla domanda di pensione con Opzione donna.

**Condizioni**

Per le lavoratrici dipendenti, l'erogazione dell'assegno è subordinata alla cessazione del rapporto di lavoro, ma durante la finestra è possibile lo svolgimento dell'attività lavorativa.

**Cumulabilità**

L'assegno pensionistico di "Opzione donna" è compatibile con lo svolgimento di attività lavorativa.

**5. APE sociale**

L'APE SOCIALE è un sistema sperimentale che costituisce una sorte di ponte per essere accompagnati verso la pensione di vecchiaia. Questo strumento è stato prorogato dalla legge di Bilancio 2021 fino alla fine dell'anno in corso.

**Requisiti**

Per accedere all'APE sociale è necessario essere in possesso dei seguenti requisiti:

- almeno 63 anni di età;
- appartenere a una delle categorie individuate dalla Legge (vedi Tabella);
- possedere una certa anzianità contributiva variabile da 30 a 36 anni in base alla categoria (ridotta, per le donne con figli, di 12 mesi per ogni figlio, nel limite massimo di 2 anni) – requisito raggiungibile anche in cumulo, ma sono esclusi i contributi versati nelle casse professionali e i contributi da lavoro estero;

- cessare l'attività lavorativa sia dipendente che autonoma;
- avere la residenza in Italia;
- non essere titolari di pensione diretta.

Tabella

Categoria	Requisiti	Anzianità contributiva
Disoccupati	Che hanno cessato di percepire la NASPI da almeno 3 mesi	30 anni
Caregivers	Che assistono familiari portatori di handicap da almeno 6 mesi	30 anni
Invalidi	Con una riduzione della capacità lavorativa almeno del 74%	30 anni
Addetti ai lavori gravosi	Devono avere svolto una o più delle professioni sottoelencate, per almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero almeno 6 anni negli ultimi 7	36 anni

Elenco professioni gravose: operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; conduttori di gru, di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni; conciatori di pelli e di pellicce; conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante; conduttori di mezzi pesanti e camion; professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni; addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza; professori di scuola pre-primaria; facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati; personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia; operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti; operai dell'agricoltura, della zootecnia e della pesca; pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare, dipendenti o soci di cooperative; addetti del settore siderurgico di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi nella normativa del d.lgs. 67/2011; marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini e in acque interne.

Coloro che maturano i requisiti previsti dalla norma nel corso del 2021, devono presentare

le domande di riconoscimento del beneficio entro:

1. il 31 marzo 2021 (istanza tempestiva);
2. tra lo 01/04/2021 e il 15/07/2021 (istanza intermedia);
3. tra il 16/07/2021 e il 30/11/2021 (istanza tardiva).

Le domande presentate oltre il 15 luglio 2021 e, comunque, non oltre il 30 novembre 2021, sono prese in considerazione esclusivamente se all'esito del monitoraggio dovessero risultare delle somme residue.

Possono presentare domanda di verifica delle condizioni di accesso all'APE sociale, stante il permanere delle stesse, anche tutti coloro che hanno perfezionato i requisiti negli anni precedenti e che non hanno presentato la relativa domanda, nonché i soggetti decaduti dal beneficio che intendono ripresentarla.

Dopo il riconoscimento dei requisiti, che devono essere perfezionati entro il 31 dicembre 2021, gli interessati dovranno presentare una seconda domanda di accesso. Coloro che al momento della domanda di verifica delle condizioni di accesso al beneficio siano già in possesso di tutti i requisiti e delle condizioni previste possono presentare contestualmente anche la domanda di APE sociale.

### **Durata**

L'indennità dell'APE Sociale consiste in un assegno di accompagnamento alla pensione di vecchiaia erogato in 12 mensilità e di importo pari alla rata mensile della pensione spettante. Importo che non può essere superiore a € 1.500,00 lordi.

Questo assegno viene corrisposto fino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia.

Alla decorrenza dei requisiti per la pensione di vecchiaia, per ottenere il trattamento previdenziale, va presentata una domanda specifica. Il passaggio da APE a pensione di vecchiaia non è automatico.

### **Cumulabilità**

L'indennità APE Sociale è compatibile con lo svolgimento di attività lavorativa subordinata fino a € 8.000,00 o attività lavorativa autonoma fino a € 4.800,00.

### **6. Pensione lavoratori precoci**

I **lavoratori precoci**, possono accedere ad una forma di pensione anticipata in deroga ai requisiti ordinari, se appartengono ad una delle categorie cui la legge riconosce un profilo di tutela.

### **Requisiti**

Possono presentare domanda per questo tipo di pensione anticipata i lavoratori che:

- a. sono iscritti ante 1996 (non sono ammessi i contributivi puri);
- b. hanno almeno 12 mesi di contributi effettivi obbligatori prima del compimento del 19° anno di età;
- c. hanno maturato 41 anni di contributi anche in cumulo (escluse le casse professionali) di cui 35 anni di contribuzione effettiva (inclusi i contributi da lavoro estero) - requisito soggetto all'adeguamento alla speranza di vita, ma bloccato fino al 31/12/2026;



d. devono trovarsi in una delle seguenti condizioni:

- **stato di disoccupazione** involontaria a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale che abbiano percepito integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante e siano inattivi da almeno tre mesi;
- **“caregivers”** che assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge, la persona in unione civile o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell’art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La legge di bilancio 2018 ha incluso anche i parenti e gli affini entro il 2° grado conviventi qualora il coniuge o i genitori abbiano compiuto 70 anni di età o siano anch’essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti;
- **invalidi civili** ai quali è stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell’invalidità civile, di grado almeno pari al 74%;
- **lavoratori gravosi**, ossia lavoratori dipendenti addetti alle attività considerate gravose e che svolgono tali mansioni da almeno sette anni negli ultimi dieci o da almeno sei anni negli ultimi sette prima del pensionamento (operai dell’industria estrattiva, dell’edilizia e della

manutenzione degli edifici; conduttori di gru; conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante; conduttori di mezzi pesanti e camion; professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni; addetti all’assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza; insegnanti della scuola dell’infanzia ed educatori degli asili nido; facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati; personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia; operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti; operai dell’agricoltura, della zootecnia e della pesca (almeno 156 giornate per anno); pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare; lavoratori del settore siderurgico di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature non già ricompresi nella normativa del decreto legislativo n. 67 del 2011; marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini e in acque interne.

- **lavoratori usuranti**, vale a dire lavoratori che svolgono attività particolarmente faticose e pesanti contenuti all’art. 1, commi da 1 a 3 del decreto legislativo del 21 aprile 2011, n. 67: lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti (lavori in galleria, cava o miniera; lavori ad alte temperature; lavori in cassoni ad aria compressa; attività per l’asportazione dell’amianto; attività di lavorazione del



vetro cavo; lavori svolti dai palombari; lavori espletati in spazi ristretti); lavoratori notturni (lavoratori a turni che prestano la loro attività nel periodo notturno per almeno 6 ore per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 64; lavoratori che prestano la loro attività per almeno 3 ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo); lavoratori addetti alla linea di catena; conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

### **Domanda**

Per accedere al pensionamento anticipato i lavoratori devono presentare una domanda preliminare entro il 1° marzo di ciascun anno affinché venga accertato il diritto al beneficio. La domanda preliminare può essere presentata anche successivamente, ma entro il 30 novembre. Le domande presentate tra il 2 marzo e il 30 novembre sono considerate solo in caso di disponibilità residua di risorse finanziarie.

Una volta riconosciuto il diritto da parte dell'istituto previdenziale, va presentata la domanda di pensione anticipata.

### **Condizioni**

Cessazione del rapporto di lavoro subordinato.

### **Decorrenza**

Il diritto all'erogazione del trattamento pensionistico si perfeziona decorsi 3 mesi dalla maturazione dei requisiti richiesti.

### **Cumulabilità**

La pensione anticipata per i lavoratori precoci non è cumulabile con redditi da lavoro subordinato o autonomo prodotti in Italia o all'estero. L'incumulabilità opera, cominciando dalla sua decorrenza, fino alla data in cui si sarebbero raggiunti i requisiti per la pensione anticipata ordinaria o, se più favorevole, fino alla data di maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia.

## **7. Strumenti di prepensionamento**

### **a. Isopensione**

Introdotta dalla Legge Fornero, consiste in uno strumento strutturale di scivolo pensionistico spettante alle imprese con più di 15 dipendenti che (previo accordo sindacale con i sindacati più rappresentativi in azienda) decidono di esodare i lavoratori prossimi alla pensione. Le procedure che vengono attivate prima del 31/12/2023 potranno avere come destinatari i lavoratori cui manchino non più di 7 anni (anziché gli ordinari 4 anni) per maturare la pensione di vecchiaia o anticipata.

### **Come funziona**

Per dare avvio alla procedura, il datore di lavoro deve stipulare un accordo sindacale con le rappresentanze maggiormente rappresentative a livello aziendale. L'accordo deve contenere:

- la situazione di eccedenza di personale;
- l'indicazione del numero dei lavoratori risultanti in esubero;
- il termine entro il quale il programma di esodo deve concludersi.

L'accordo va presentato alla sede INPS competente, per un'istruttoria preliminare,



fornendo la dichiarazione del possesso del consenso dei lavoratori interessati.

Una volta che l'INPS ha terminato l'istruttoria e ha validato l'accordo, questo diviene efficace. Il datore di lavoro, quindi, può procedere alla conferma del programma di esodo.

L'INPS a questo punto elabora il conteggio della provvista annuale che il datore di lavoro deve versare e relativamente alla quale deve stipulare una fideiussione bancaria.

Una volta concluse le procedure di cessazione dei rapporti di lavoro (con risoluzioni consensuali o con dimissioni volontarie) il datore di lavoro presenta le domande telematiche di prestazione per ciascun lavoratore interessato.

### **Prestazione mensile**

Il valore della prestazione è pari all'importo del trattamento pensionistico che spetterebbe al lavoratore al momento di accesso alla pensione esclusa la contribuzione figurativa correlata che il datore di lavoro s'impegna a versare per il periodo di esodo.

#### **b. Scivolo con contratto di espansione**

Il contratto di espansione è uno strumento introdotto come misura sperimentale per il biennio 2019-2020 volto a favorire le riconversioni aziendali e le riorganizzazioni degli organici.

Con la legge di Bilancio 2021 il contratto di espansione è stato esteso anche all'anno in corso.

Oggi sta suscitando particolare interesse perché costituisce un valido strumento di prepensionamento e, inoltre, perché con la

legge di Bilancio 2021 e, successivamente, con il decreto "Sostegni bis" l'accesso al contratto di espansione è stato esteso, esclusivamente per l'anno 2021, anche alle aziende che hanno un organico più ridotto (fino a 100 unità raggiungibile anche per gruppi di imprese). Originariamente destinatarie del contratto di espansione erano solo le grandi aziende aventi un organico di almeno 1000 lavoratori.

Il vantaggio del contratto di espansione è di consentire alle aziende di accompagnare alla pensione, su base volontaria, i lavoratori cui mancano meno di 60 mesi per maturare i requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o alla pensione anticipata "ordinaria".

Il processo di riorganizzazione, avviato con il contratto di espansione potrà essere affiancato da un periodo di CIGS, ma in questa sede ci concentriamo sul "prepensionamento".

### **Procedura**

Il contratto di espansione si avvia con una procedura sindacale che deve coinvolgere il Ministero del Lavoro e le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale oppure le RSA o le RSU, ma è consigliabile convocarle tutte.

Il contenuto del contratto di espansione viene disciplinato nell'art. 41, comma 2 del d.l. n. 34/2019.

### **Lavoratori destinatari del contratto di espansione come strumento di accompagnamento alla pensione**

Possono aderire al contratto di espansione i lavoratori che si trovano a **meno di 60 mesi** dalla prima decorrenza utile per la pensione di vecchiaia o per la pensione anticipata:



## LA PENSIONE ANTICIPATA NEL 2021

- lavoratori con almeno 62 anni di età e almeno 20 anni di contributi, per accedere alla pensione di vecchiaia (oggi prevista a 67 anni di età);
- lavoratori con 37 anni e 10 mesi di contributi (se uomini) e 36 anni e 10 mesi di contributi (se donne) per accedere alla pensione anticipata ordinaria (contro gli attuali, rispettivamente, 42 e 10 mesi e 41 e 10 mesi di contributi).

I lavoratori aderiscono volontariamente ed è necessario un accordo di risoluzione consensuale presso l'Ispektorato Territoriale del Lavoro.

**Lo scivolo alla pensione**

I lavoratori aderenti vengono accompagnati alla pensione tramite un'indennità mensile riconosciuta dal datore di lavoro per tutto il periodo fino al raggiungimento del primo diritto alla pensione.

L'indennità è commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Spetta all'INPS effettuare il calcolo della somma dovuta al lavoratore ed a provvedere alla sua liquidazione, dietro provvista del datore di lavoro da versare mensilmente e corredata da fidejussione bancaria.

L'importo della provvista versata dal datore di lavoro comprende, se dovuta, anche la contribuzione correlata (contributi utili alla maturazione del diritto) e va decurtata dell'importo della NASPI che sarebbe spettata al lavoratore.

L'importo a carico del datore di lavoro, quindi, è diverso a seconda del tipo di pensione cui sarà destinatario il lavoratore:

ESODO IN FUNZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEI REQUISITI PER LA PENSIONE DI VECCHIAIA	
Requisiti da raggiungere	Indennità mensile spettante
67 anni di età e almeno 20 anni di contributi	Indennità pari all'importo della pensione maturata alla data di cessazione del rapporto pagabile per 13 mesi per ogni anno fino alla maturazione del diritto - indennità mensile NASPI (massimo 24 mesi)
ESODO IN FUNZIONE DEL RAGGIUNGIMENTO DEI REQUISITI PER LA PENSIONE ANTICIPATA	
Requisiti da raggiungere	Indennità mensile spettante
41 anni e 10 mesi (donne) 42 anni e 10 mesi (uomini)	Indennità pari all'importo della pensione maturata alla data di cessazione del rapporto pagabile per 13 mesi per ogni anno fino alla maturazione del diritto - indennità mensile NASPI (massimo 24 mesi) + Contributi correlati per maturare l'anzianità contributiva minima richiesta, ridotti dei contributi figurativi accreditati pe la NASPI

Le imprese (anche gruppi di imprese) con più di 1.000 dipendenti hanno diritto ad un'agevolazione pari ad ulteriori 12 mesi di indennità mensile di NASPI (totale quindi 36 mesi) a condizione che:

- attuino piani di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei;
- si impegnino a effettuare almeno un'assunzione per ogni 3 lavoratori che abbiano prestato il consenso ad uscire.



## Attività del CNDCEC

### AUDIZIONI PARLAMENTARI

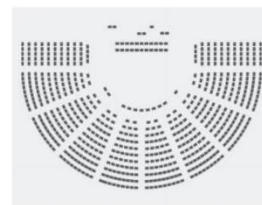
16 giugno 2021	<a href="#"><u>Indagine conoscitiva sulle nuove disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro</u></a>
3 giugno 2021	<a href="#"><u>Conversione in legge del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, recante misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali</u></a>

### COMUNICATI STAMPA/NEWS

16 giugno 2021	<a href="#"><u>Lavoro: Commercialisti, professioni in sofferenza per il Covid, urgenti politiche di sostegno al settore</u></a>
3 giugno 2021	<a href="#"><u>Fondo perduto: Commercialisti, differire il termine del 10 settembre per la presentazione della dichiarazione dei redditi</u></a>



## Lavoro, impresa e welfare nel Parlamento



# Lavoro, Impresa e Welfare nel Parlamento



Giugno 2021

A cura di **Cesare Damiano**

### ALLA CAMERA

Commissioni  
X Attività Produttive  
XI Lavoro

Assemblea  
Progetti di legge  
Sindacato ispettivo e di indirizzo

### AL SENATO

Commissioni  
X Industria, Commercio, Turismo  
XI Lavoro Pubblico e Privato, Previdenza Sociale

Assemblea  
Progetti di legge  
Sindacato ispettivo e di indirizzo

### Atti depositati

### Provvedimenti approvati



Sabato 5 giugno 2021

**Settimana 1° – 4 giugno****CAMERA****PROVVEDIMENTI APPROVATI**

- **Non risultano approvati provvedimenti nella settimana**

**PROGETTI DI LEGGE****Seduta n. 518 di venerdì 4 giugno 2021**

GALLO ed altri: Disposizioni per l'indennizzo dei risparmiatori che hanno acquistato strumenti finanziari di debito diffusi tra il pubblico in misura rilevante, in caso di fallimento dell'emittente che abbia esercitato abusivamente attività di raccolta del risparmio (3141);

MELONI ed altri: Disposizioni per favorire lo sviluppo di progetti di coabitazione per persone che hanno compiuto il sessantacinquesimo anno di età e di coabitazione intergenerazionale (3142);

VILLANI: Disposizioni per il riconoscimento e la promozione dell'uso della lingua dei segni italiana e della lingua dei segni italiana tattile nonché per la rimozione delle barriere alla comunicazione e per l'inclusione sociale delle persone con disabilità uditiva (3143);

BALDINO: Modifiche agli articoli 74 e 77 della Costituzione, concernenti l'introduzione del rinvio parziale delle leggi di conversione dei decreti-legge da parte del Presidente della Repubblica e di limiti costituzionali alla decretazione d'urgenza (3145);

ALEMANNI ed altri: Disposizioni per il potenziamento delle zone economiche speciali (3147);

BOLDRINI ed altre: Modifiche al codice civile e altre disposizioni in materia di affidamento e ascolto del minore e di protezione da abusi e atti di violenza domestica (3148);

BUOMPANE ed altri: Modifica del titolo VIII della parte seconda del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di enti locali in situazione di criticità finanziaria o di squilibrio eccessivo (3149)

ZANGRILLO ed altri: Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81, in materia di lavoro agile e lavoro a distanza (3150);

NITTI ed altri: Disposizioni per la valorizzazione del melodramma italiano (3151);

SAPIA: Disposizioni in materia di commissariamento delle regioni sottoposte a piano di rientro dal disavanzo sanitario e di assunzione del personale del Servizio sanitario nazionale (3152);

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI E DAI MINISTRI DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE, PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PER L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA E DELLA TRANSIZIONE DIGITALE, DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA, DELLA CULTURA E DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILI: Conversione in legge del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, recante governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure

di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure (3146).

### **ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:**

**Seduta n. 518 di venerdì 4 giugno 2021**

#### **LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

FERRI 5-06149 tassazione dell'assegno straordinario per il sostegno del reddito previsto dal Fondo di solidarietà del credito

COSTANZO 5-06151 contrasto delle morti sul lavoro

#### **SVILUPPO ECONOMICO.**

SILVESTRI Rachele 5-06155 atto integrativo all'accordo di programma per l'area di crisi industriale complessa Piceno Valle del Tronto-Val Vibrata

BENIGNI 4-09419 chiusura dei punti vendita Disney Store

CIABURRO 4-09432 incremento dei prezzi dei prodotti per l'edilizia

PRESTIPINO 4-09438 revisione del sistema dei Voucher per la banda larga

## **SENATO**

### **PROVVEDIMENTI APPROVATI**

- **Non si sono tenute sedute nella settimana**

### **PROGETTI DI LEGGE**

**Non si sono tenute sedute nella settimana**

### **ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:**

**Non si sono tenute sedute nella settimana**

## **Settimana 7 – 11 giugno**

# **CAMERA**

### **PROVVEDIMENTI APPROVATI**

- **C. 3045-A** - Conversione in legge del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19
- **C. 1511-1647-1826-1873-B** - Modifica all'articolo 58 della Costituzione, in materia di elettorato per l'elezione del Senato della Repubblica (Approvata, in un testo unificato, in prima deliberazione, dalla Camera e approvata, senza modificazioni, in prima deliberazione, dal Senato)

### **PROGETTI DI LEGGE**

#### **Seduta n. 519 di lunedì 7 giugno 2021**

#### **Non risultano annunciati progetti di legge nella seduta**

#### **Seduta n. 520 di martedì 8 giugno 2021**

CARETTA ed altri: Norme per favorire interventi di ripristino, recupero, manutenzione e salvaguardia dei castagneti e per il sostegno e la promozione del settore castanicolo nazionale (3153).

#### **Seduta n. 521 di mercoledì 9 giugno 2021**

MELONI ed altri: Modifica all'articolo 27 della Costituzione, in materia di funzioni della pena (3154); BOCCIA e SERRACCHIANI: Disposizioni per l'attuazione dell'articolo 116, terzo comma, della Costituzione, in materia di attribuzione di ulteriori forme e condizioni particolari di autonomia alle regioni a statuto ordinario (3155).

#### **Seduta n. 522 di venerdì 11 giugno 2021**

FERRARI ed altri: Modifiche al codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, e altre disposizioni concernenti l'impiego di personale collocato in ausiliaria o in aspettativa per riduzione dei quadri per compiti di addestramento e consulenza nell'ambito di accordi di cooperazione con Stati esteri nel settore della difesa (3158);  
FERRARI ed altri: Modifiche al codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, in materia di istituzione della riserva delle Forze armate e di mobilitazione (3159).

### **ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:**

#### **Seduta n. 519 di lunedì 7 giugno 2021**

Mozione:

BOND 1-00492

individuazione delle aree per l'installazione di impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili

**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**



LEGNAIOLI 4-09452 reddito di cittadinanza  
 CARDINALE 4-09461 fondi per la legge sul «Dopo di noi».

**Seduta n. 520 di martedì 8 giugno 2021****SVILUPPO ECONOMICO.**

CONTE 4-09471 Associazione nazionale installatori impianti serricoli

**Seduta n. 521 di mercoledì 9 giugno 2021****SVILUPPO ECONOMICO.**

SANI 5-06197 continuità produttiva ed occupazionale dello stabilimento

Liberty Magona

**Seduta n. 522 di venerdì 11 giugno 2021****SVILUPPO ECONOMICO.**

VILLAROSA 4-09495 continuità produttiva della Commerciale Gicap Spa

POTENTI 4-09513 continuità produttiva dello stabilimento siderurgico della

Liberty Magona di Piombino

**SENATO****PROVVEDIMENTI APPROVATI**

- **S. 83** - Modifiche agli articoli 9 e 41 della Costituzione in materia di tutela dell'ambiente
- **S. 1443** - Modifica al decreto-legge 25 marzo 2010, n. 40, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2010, n. 73, in materia di destinazione del 5 per mille alla Forze dell'ordine
- **S. 2007** - Istituzione di una zona economica esclusiva oltre il limite esterno del mare territoriale
- **Mozioni n. 371, n. 382 e n. 383** sulla tutela e la promozione dei prodotti agroalimentari italiani

**PROGETTI DI LEGGE****Seduta n. 333 di martedì 8 giugno 2021**

FARAONE: Istituzione dell'Autorità garante per la trasparenza nei pubblici concorsi (2256)

PAGANO: Modifiche al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e altre disposizioni in materia di riconoscimento della figura professionale del fisioterapista di famiglia e di assistenza fisioterapica domiciliare (2257);

DI GIROLAMO: Ripristino degli uffici giudiziari soppressi ai sensi del decreto legislativo 7 settembre 2012, n. 155 (2258);

MAIORINO e altri: Modifiche all'articolo 94 della Costituzione (2259);



CONZATTI e VONO: Razionalizzazione del sistema istituzionale della vigilanza e modificazione dell'articolo 13 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (2260);  
 VITALI: Modifiche agli articoli 335, 407, 453 e 477 del codice di procedura penale (2261);  
 SBROLLINI e altri: Modifica all'articolo 33 della Costituzione, in materia di promozione e valorizzazione dello sport (2262);  
 ROMEO e altri: Modifiche al Titolo VIII del decreto legislativo 31 luglio 2005, n. 177, in materia di servizio pubblico radiofonico, televisivo e multimediale e disciplina della concessionaria (2263);  
 MISIANI e altri: Disposizioni per l'attuazione dell'autonomia differenziata di cui all'articolo 116, terzo comma, della Costituzione (2264);  
 ROMEO e FREGOLENT: Inserimento nei Livelli essenziali di assistenza, di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 dicembre 2017, degli esami di laboratorio e di diagnostica strumentali volti a rilevare la presenza del Citomegalovirus nella donne in stato di gravidanza (2265);  
 LA RUSSA: Disposizioni volte all'equiparazione tra le indennità di funzione dei sindaci delle Città metropolitane e quelle previste per i membri del Parlamento, nonché all'incremento delle indennità dei sindaci (2266).

#### **Seduta n. 334 di mercoledì 9 giugno 2021**

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE, MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITÀ E LA FAMIGLIA, MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI: Conversione in legge del decreto-legge 8 giugno 2021, n. 79, recante misure urgenti in materia di assegno temporaneo per figli minori (2267);  
 ABATE: Istituzione della giornata nazionale in memoria dei pescatori morti in mare (2268);  
 RAUTI e altri: Disposizioni in materia di rafforzamento delle misure di prevenzione del gioco minorile e della criminalità nelle sale autorizzate ai sensi dell'articolo 88 del regio decreto 18 giugno 1931, n. 773 (2269);  
 RONZULLI e altri: Modifiche alla legge 12 luglio 2011, n. 112, concernente l'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza (2270).

#### **Seduta n. 335 di giovedì 10 giugno 2021**

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, MINISTRO DELLA GIUSTIZIA: Conversione in legge del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia (2272);  
 CANGINI e altri: Disposizioni in materia di tutela del minore e di vendita di strumenti di telefonia o di comunicazione elettronica, nonché in materia di educazione civica (2273).

#### **ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:**

#### **Seduta n. 333 di martedì 8 giugno 2021**

Mozione:

SANTILLO 1-00379

proroga del Superbonus 110

**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

GUIDOLIN 3-02574

inserimento degli operatori socio-sanitari tra i lavori gravosi *crac* finanziario dell'INPGI 1

LANNUTTI 3-02580

possibile commissariamento dell'A.I.D.O. Valle d'Aosta

LANIECE 4-05578

DE VECCHIS 4-05579 buste per Poste italiane S.p.A. <b>SVILUPPO ECONOMICO.</b>	salvaguardia dell'occupazione delle imprese produttrici di
PINOTTI 3-02577 Ponente	continuità operativa della Business unit automation di Sestri
DE BERTOLDI 3-02581 Tech	trasformazione della <i>mission</i> di EneaTech in Enea Biomedical
GASPARRI 4-05563	liquidazione di 14 cooperative del settore taxi
GARAVINI 4-05577 commerce di Malta	conformità dell'attività della Maltese-Italian chamber of

**Seduta n. 334 di mercoledì 9 giugno 2021****LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

AUGUSSORI 4-05606 sicurezza nei luoghi di lavoro per i lavoratori fragili

**Seduta n. 335 di giovedì 10 giugno 2021**

Mozione:

SBROLLINI 1-00385 piano straordinario per la formazione e l'occupazione dei giovani

**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

PESCO 4-05625 mancata contribuzione per il personale in pre ruolo della regione Campania

**Settimana 14 – 18 giugno****CAMERA****PROVVEDIMENTI APPROVATI**

- **C. 208-783-1382-1608-2218-2294-2996-A** - Disposizioni in materia di attività di ricerca e di reclutamento dei ricercatori nelle università e negli enti pubblici di ricerca
- **C. 2115-A** - Norme per la valorizzazione delle piccole produzioni agroalimentari di origine locale (Approvata dal Senato)
- **Mozioni n. 1-00472, n. 1-00495 e n. 1-00496** concernenti iniziative in materia di salute mentale
- **Mozione n. 1-00359** concernente iniziative di carattere diplomatico volte a salvaguardare l'eredità culturale italiana negli Stati Uniti, con particolare riferimento alla figura di Cristoforo Colombo



**PROGETTI DI LEGGE****Seduta n. 523 di lunedì 14 giugno 2021**

CANTALAMESSA: Riconoscimento della qualifica di pizzaiolo, istituzione dell'albo nazionale dei pizzaioli professionisti e disposizioni per l'adozione di un disciplinare della pizza napoletana (3160).

**Seduta n. 524 di martedì 15 giugno 2021**

MASI: Dichiarazione di monumento nazionale dell'ex campo di prigionia n. 65 di Altamura (3162).  
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI: Conversione in legge del decreto-legge 14 giugno 2021, n. 82, recante disposizioni urgenti in materia di cybersicurezza, definizione dell'architettura nazionale di cybersicurezza e istituzione dell'Agenzia per la cybersicurezza nazionale (3161).

**Seduta n. 525 di mercoledì 16 giugno 2021**

TURRI: Modifica all'articolo 9 del decreto legislativo 28 maggio 2010, n. 85, concernente la disciplina dell'attribuzione, a titolo non oneroso, di beni immobili statali alle regioni e agli enti locali (3163).

**Seduta n. 526 di venerdì 18 giugno 2021**

MAZZETTI ed altri: Disposizioni per la valorizzazione e lo sviluppo sostenibile delle isole minori (3164);  
PAOLIN: Introduzione dell'articolo 633-bis del codice penale, in materia di occupazione abusiva di alloggi pubblici o privati (3165).

**ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:****Seduta n. 523 di lunedì 14 giugno 2021****LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

PAOLIN 5-06209 verifica sui percettori del reddito di cittadinanza nel 2020 a Treviso

COSTANZO 5-06210 evasione contributiva della multinazionale Dhl

**Seduta n. 524 di martedì 15 giugno 2021****LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

COSTANZO 2-01252 cooperativa Sicuritalia

RIZZETTO 5-06217 accesso alla pensione per i disoccupati di lunga durata di età avanzata

**SVILUPPO ECONOMICO.**

PEZZOPANE 3-02338 aumento dei prezzi dei materiali per le costruzioni

SUT 3-02339 rialzo dei prezzi delle materie prime

BITONCI 3-02340 attività interessate dalle restrizioni

BARELLI 3-02341 filiera automotive italiana

**Seduta n. 525 di mercoledì 16 giugno 2021****LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

BARZOTTI 5-06234 applicazione per prenotazione dei rider

**SVILUPPO ECONOMICO.**

BIGNAMI 4-09538 impianti di produzione di energia elettrica con bioliquidi di origine italiana  
FRATOIANNI 4-09543 tavolo di crisi per il settore siderurgico piombinese

**Seduta n. 526 di venerdì 18 giugno 2021****LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

DE MENECH 5-06243 declassamento delle sedi Inail di Belluno e Rovigo  
VIANELLO 4-09582 reintegro di un lavoratore della Arcelor Mittal  
MURELLI 4-09584 garanzie contrattuali per i dipendenti della cooperativa di San Martino (Piacenza)

## SENATO

**PROVVEDIMENTI APPROVATI**

- **S. 2271** - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19 (approvato dalla Camera dei deputati)
- **S. 2207** - Conversione in legge del decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, recante misure urgenti relative al Fondo complementare al Piano nazionale di ripresa e resilienza e altre misure urgenti per gli investimenti

**PROGETTI DI LEGGE****Seduta n. 336 di martedì 15 giugno 2021**

PAVANELLI e altri: Modifiche alla normativa in materia di pubblicità dei voli di Stato (2275);  
MALPEZZI e altri: Modifiche al codice civile in materia di cognome (2276);  
MASINI e altri: Istituzione del portale nazionale dei laureati nelle università pubbliche (2277);  
PAGANO: Disposizioni in materia di prestazioni dei medici convenzionati con il servizio di emergenza-urgenza e continuità assistenziale (2278);  
SANTANGELO e altri: Norme in materia di responsabilità penale degli amministratori locali (2279)

**Seduta n. 337 di mercoledì 16 giugno 2021**

SICLARI: Istituzione del medico scolastico (2280).

**Seduta n. 338 di giovedì 17 giugno 2021**

RUFA: Istituzione della Giornata nazionale in memoria delle vittime degli stupri di guerra del 1943-1944 (2281),

AIMI e altri: Istituzione della Giornata nazionale del rispetto, in memoria delle vittime degli stupri di guerra del 1943-1944 (2282);

FAGGI e altri: Èthos al rispetto e alla non violenza (2283)



**ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:****Seduta n. 336 di martedì 15 giugno 2021****LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

CAMPAGNA 4-05630

contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura

**SVILUPPO ECONOMICO.**

ROJC 4-05643

chiusura di "Energy Store" ENI in Friuli-Venezia Giulia e

**Seduta n. 337 di mercoledì 16 giugno 2021****LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

LANNUTTI 3-02622

salvaguardi del patrimonio immobiliare dell'INPGI

**SVILUPPO ECONOMICO.**

DE PETRIS 4-05646

tutela dei lavoratori della Nexive S.p.A. acquistata da Poste italiane

BARBARO 4-05647

sospensione dei servizi bancoposta nel comune di

Montalbano Jonico (Matera)

**Seduta n. 338 di giovedì 17 giugno 2021****LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

LANNUTTI 3-02624

dissesto INPGI

PRESUTTO 4-05671

mancata omogeneità delle sedi Inps per il trattamento fiscale della liquidazione anticipata della NASpl

**Settimana 21 – 25 giugno****CAMERA****PROVVEDIMENTI APPROVATI**

- **C. 1008-1009-1636-A** - Interventi per il settore ittico e in materia di politiche sociali nel settore della pesca professionale. Delega al Governo per il riordino e la semplificazione normativa nel medesimo settore
- **Risoluzione n. 6-00191** sulle comunicazioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in vista della riunione del Consiglio europeo del 24-25 giugno 2021
- **C. 2751-A** - Disposizioni in materia di titoli universitari abilitanti

**PROGETTI DI LEGGE****Seduta n. 527 di lunedì 21 giugno 2021**

IANARO ed altri: Disposizioni per la prevenzione del melanoma cutaneo (3167).







## SENATO

### PROVVEDIMENTI APPROVATI

- **S. 2129** - Modifiche all'articolo 25 del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361, in materia di procedura di nomina dei rappresentanti di lista
- **Doc. XXII, n. 32** - istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sul settore del gioco pubblico in Italia e sul contrasto del gioco illegale
- **Risoluzione 6-00192** sulle comunicazioni del Presidente del Consiglio in vista della prossima riunione del Consiglio europeo prevista per il 24 e 25 giugno 2021

### PROGETTI DI LEGGE

#### **Seduta n. 339 di martedì 22 giugno 2021**

PIRRO ed altri: Disposizioni in materia di riconoscimento della filiazione (2284);

RUFA ed altri: Disposizioni in materia di ripartizione del 5 per mille (2286);

FREGOLENT ed altri: Modificazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in tema di introduzione di una prova psicoattitudinale nei concorsi pubblici (2287);

VESCOVI ed altri: Disciplina per l'assistenza sanitaria dei cittadini italiani residenti all'estero iscritti all'AIRE (2288);

SAVIANE ed altri: Istituzione di una zona economica speciale (ZES) nella provincia di Belluno (2289);

RUFA ed altri: Disposizioni relative alla disciplina di noleggio di monopattini elettrici (2290)

PILLON: Disposizioni in materia di contrasto alle discriminazioni basate sul sesso in ambito sportivo (2291);

MONTEVECCHI ed altri: Disposizioni in materia di conservazione, rigenerazione e residenzialità dei centri storici, nuclei e complessi edilizi storici (2292);

DE PETRIS: Nuove disposizioni in materia di attribuzione del cognome ai coniugi e ai figli (2293).

#### **Seduta n. 340 di mercoledì 23 giugno 2021**

LUPO ed altri: Ratifica ed esecuzione della Convenzione relativa alle garanzie internazionali sui beni mobili strumentali fatta a Città del Capo il 16 novembre 2001 e del Protocollo alla Convenzione relativa alle garanzie internazionali sui beni mobili strumentali concernente le questioni specifiche dell'equipaggiamento aeronautico, fatto a Città del Capo il 16 novembre 2001 (2294);

LANNUTTI ed altri: Disposizioni in materia di furti bancari online e trading online (2295);

VONO: Modifiche al decreto legislativo 1 agosto 2003, n. 259, in materia di esproprio per le infrastrutture di reti di comunicazione nazionale ad alta velocità (2296);

GINETTI: Misure per la tutela e la valorizzazione delle mura di cinta storiche e relative fortificazioni e torri, dei borghi e dei centri storici (2297);

CALANDRINI ed altri: Misure in materia di oneri di riscossione dei tributi e di sanzioni per tardivi versamenti (2298);



IANNONE ed altri: Disposizioni per la riorganizzazione e il potenziamento del sistema di istruzione e formazione tecnica superiore (2299).

**Seduta n. 338 di giovedì 24 giugno 2021**

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, MINISTRO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA: Conversione in legge del decreto-legge 23 giugno 2021, n. 92, recante misure urgenti per il rafforzamento del Ministero della transizione ecologica e in materia di sport (2301);

DAMIANI: Modifica all'articolo 36 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, in materia di accesso al Fondo indennizzo risparmiatori (2302);

FEDELI e altri: Istituzione dell'Autorità garante per la promozione e la protezione dei diritti umani (2303);

CALANDRINI e altri: Disposizioni in materia di misure atte a promuovere i piccoli comuni mediante azioni di valorizzazione ambientale, culturale, di rigenerazione urbana e rilancio economico (2304).

**ATTI DI SINDACATO ISPETTIVO E DI INDIRIZZO:**

**Seduta n. 339 di martedì 22 giugno 2021**

Mozioni:

CUCCA 1-00393 proroga della cassa integrazione straordinaria per i dipendenti della compagnia Air Italy

DORIA 1-00394 ritiro della procedura di licenziamento collettivo dei dipendenti della compagnia Air Italy

**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

AIMI 4-05680 ruolo dei servizi sociali sulla vicenda della morte della giovane di origini pachistane

**SVILUPPO ECONOMICO.**

MAGORNO 3-02628 diffusione del video della tragedia del Mottarone

MIRABELLI 3-02633 acquisizione da parte di Dazn dei diritti TV del campionato di calcio

**Seduta n. 340 di mercoledì 23 giugno 2021**

**SVILUPPO ECONOMICO.**

ZAFFINI 3-02651 mancata emanazione delle disposizioni attuative in materia di sanzioni relative all'utilizzo dei dati personali e del numero telefonico

DI MICCO 4-05699 riapertura del tavolo per la vertenza Jabil Circuit Italia S.r.l.

**Seduta n. 341 di giovedì 24 giugno 2021**

**LAVORO E POLITICHE SOCIALI.**

LANNUTTI 3-02655 evitare il *crac* finanziario dell'INPGI 1

**SVILUPPO ECONOMICO.**

VERDUCCI 3-02653 tavolo nazionale per il settore calzaturiero

VERDUCCI 3-02654 delocalizzazione della produzione della Elica S.p.A.

## Osservatorio della prassi amministrativa in materia di lavoro

### AdE - Agenzia delle Entrate

DATA	ESTREMI DELL'ATTO	OGGETTO
25 giugno 2021	<a href="#">Circolare n. 7/E</a>	Raccolta dei principali documenti di prassi relativi alle spese che danno diritto a deduzioni dal reddito, detrazioni d'imposta, crediti d'imposta e altri elementi rilevanti per la compilazione della dichiarazione dei redditi delle persone fisiche e per l'apposizione del visto di conformità per l'anno d'imposta 2020.
15 giugno 2021	<a href="#">Risposta n. 405</a>	Interpello articolo 11, comma 1, lettera a), legge 27 luglio 2000, n. 212 - contributo a fondo perduto ex articolo 1 decreto Ristori - soggetto con domicilio fiscale o sede operativa in un territorio colpito da un evento calamitoso.
17 giugno 2021	<a href="#">Provvedimento n. 155130/E</a>	Criteri e modalità di attuazione dell'articolo 1, comma 12, della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Comunicazioni atte a consentire l'esenzione della NASpl anticipata in un'unica soluzione destinata alla sottoscrizione di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, nonché ad attestare all'Istituto erogatore l'effettiva destinazione al capitale sociale della cooperativa interessata dell'intero importo anticipato.
16 giugno 2021	<a href="#">Risposta n. 408</a>	Redditi di lavoro dipendente - Regime fiscale retribuzione incentivante - Tassazione separata - Articoli 49, 51 e 17, comma 1, lett. b), TUIR.
4 giugno 2021	<a href="#">Risoluzione n. 41/E</a>	Indicazione del numero dei giorni nella dichiarazione dei redditi 2021 relativa ai redditi 2020 in caso di erogazione da parte dell'INPS di indennità per disoccupazione agricola, CIG e NASPI.
4 giugno 2021	<a href="#">Circolare n. 6/E</a>	Indici sintetici di affidabilità fiscale – periodo d'imposta 2020.
1 giugno 2021	<a href="#">Risoluzione n. 40/E</a>	Articolo 61, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 – Sospensione dei versamenti delle ritenute – Chiarimenti.
27 maggio 2021	<a href="#">Risoluzione n. 37/E</a>	Redditi di lavoro dipendente - Somme e prestazioni aventi finalità di educazione e istruzione - Rimborso spese per acquisto di pc, tablet e laptop per la frequenza della didattica a distanza, cd. DaD - Art. 51, comma 2, lett. f) ed f-bis), del Tuir.



OSSERVATORIO DELLA PRASSI AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI  
LAVORO**INAIL - Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro**

DATA	ESTREMI DELL'ATTO	OGGETTO
25 giugno 2021	<a href="#">Circolare n. 18</a>	Utilizzo esclusivo dei servizi telematici dell'Inail per le comunicazioni con le imprese - programma di informatizzazione delle comunicazioni con le imprese ai sensi dell'art. 2, comma 3, del dpcm 22 luglio 2011. Nuovi servizi per i quali è prevista l'adozione esclusiva delle modalità telematiche: Autoliquidazione dei codici ditta cessati nel corso dell'anno.
14 giugno 2021	<a href="#">Istruzione operativa</a>	Riduzione dei premi speciali nei primi due anni di attività ai sensi della legge 147/2013. Presentazione della domanda tramite PEC.
31 maggio 2021	<a href="#">Circolare n. 16</a>	Limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi. Determinazione per l'anno 2021.

**INL - Ispettorato Nazionale del Lavoro**

DATA	ESTREMI DELL'ATTO	OGGETTO
17 giugno 2021	<a href="#">Nota prot. n. 967</a>	Limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi. Determinazione per l'anno 2021.
17 giugno 2021	<a href="#">Nota prot. n. 966</a>	Art. 15, comma 4 e 4-bis, L. n. 68/1999 – variazioni dell'organico aziendale e diffidabilità della sanzione per omessa copertura della quota di assunzioni obbligatorie.
15 giugno 2021	<a href="#">Nota n. 936</a>	Corte di Giustizia UE – sentenza CGUE 784/19.
31 maggio 2021	<a href="#">Nota n. 873</a>	Apprendistato professionalizzante per assistente studio odontoiatrico dotato di abilitazione ai sensi del D.P.C.M. 9 febbraio 2018.

**INPS - Istituto Nazionale Previdenza Sociale**

DATA	ESTREMI DELL'ATTO	OGGETTO
28 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2434</a>	Articolo 1, commi da 161 a 168, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021). Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione sud. Applicazione della decontribuzione alle mensilità aggiuntive. Chiarimenti.

OSSERVATORIO DELLA PRASSI AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI  
LAVORO

28 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2433</a>	Articolo 2, comma 6, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 maggio 2021, n. 61. Bonus per la comprovata iscrizione ai centri estivi e ai servizi integrativi per l'infanzia. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.
25 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2419</a>	Contratto di espansione e indennità mensile di cui all'articolo 41, comma 5-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. Istruzioni operative.
25 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2418</a>	Differimento scadenze di pagamento Gestioni speciali autonome degli artigiani e degli esercenti attività commerciali, Gestione lavoratori agricoli autonomi, Gestione separata Liberi professionisti, Aziende con dipendenti.
24 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2407</a>	Corresponsione per l'anno 2021 della somma aggiuntiva (c.d. quattordicesima) di cui all'articolo 5, commi da 1 a 4, del decreto-legge n. 81/2007, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 127/2007, come modificato dall'articolo 1, comma 187, della legge n. 232/2016.
24 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2406</a>	Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73. Reddito di Emergenza. Indicazioni relative alla presentazione della domanda.
24 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2397</a>	Trasmissione flussi retributivi dei lavoratori marittimi di cui alle circolari n. 179 del 23 dicembre 2013. Rilascio in produzione di una nuova versione del servizio di trasmissione. Istruzioni operative.
22 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2371</a>	Attuazione della misura "Assegno temporaneo per i figli minori" introdotta dal decreto-legge n. 79/2021 (G.U. n. 135 dell'8 giugno 2021).
21 giugno 2021	<a href="#">Circolare n. 88</a>	Gestioni speciali artigiani e commercianti e Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Compilazione del Quadro RR del modello "Redditi 2021-PF" e riscossione dei contributi dovuti a saldo 2020 e in acconto 2021.
18 giugno 2021	<a href="#">Circolare n. 87</a>	Sgravio contributivo per le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Istruzioni operative e contabili. Variazioni al piano dei conti.
17 giugno 2021	<a href="#">Circolare n. 86</a>	Fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali. Decreto interministeriale n. 103594 del 9 agosto 2019. Assegno straordinario di sostegno al reddito e contribuzione correlata. Finanziamento. Adempimenti procedurali. Modalità di composizione del flusso Uniemens. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.



OSSERVATORIO DELLA PRASSI AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI  
LAVORO

17 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2331</a>	Corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare. Nuovi livelli reddituali e maggiorazioni per figli a partire dal 1° luglio 2021. Rilascio della procedura per la presentazione delle domande.
17 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2330</a>	Gestione lavoratori domestici. Pagamento dei contributi relativi a periodi di mancato preavviso e/o ferie non godute.
16 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2310</a>	Articolo 8, comma 3-bis, del decreto-legge n. 41/2021. Differimento dei termini decadenziali relativi ai trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Modalità operative. Articolo 7 del decreto-legge n. 79/2021. Disposizioni in materia di monitoraggio dei limiti di spesa relativi ai trattamenti di integrazione salariale connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19.
16 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2309</a>	Misure introdotte dal decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, c.d. decreto Sostegni bis, in materia di indennità previste a favore di alcune categorie di lavoratori, tra cui i pescatori autonomi e gli operai agricoli, nonché in materia di sospensione del meccanismo di riduzione dell'indennità di disoccupazione NASpl fino al 31 dicembre 2021. Prime indicazioni.
11 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2265</a>	Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali. Decreto interministeriale n. 104125 del 27 dicembre 2019. Ulteriori precisazioni.
11 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2263</a>	Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali. Decreto interministeriale n. 104125 del 27 dicembre 2019. Ulteriori precisazioni.
10 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2241</a>	Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale. Precisazioni sull'ambito di applicazione degli stanziamenti di cui all'articolo 9 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41.
11 giugno 2021	<a href="#">Circolare n. 85</a>	Differimento dei termini dei versamenti contributivi dei soggetti iscritti alle gestioni autonome speciali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali.
10 giugno 2021	<a href="#">Circolare n. 84</a>	Imponibile contributivo per le Gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali. Precisazioni.
8 giugno 2021	<a href="#">Circolare n. 82</a>	Decreto Interministeriale 5 aprile 2017. Criteri per la ripartizione del contributo straordinario a carico delle aziende private del gas previsto per la copertura degli oneri relativi ai trattamenti pensionistici integrativi in essere all'atto della soppressione del Fondo Gas. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti.
8 giugno 2021	<a href="#">Circolare n. 81</a>	Articolo 1, comma 565, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021). Equiparazione delle aliquote contributive di finanziamento del trattamento di quiescenza dei professori e ricercatori delle Università non statali legalmente riconosciute a quelle previste per le medesime categorie di personale in servizio presso le Università statali.

OSSERVATORIO DELLA PRASSI AMMINISTRATIVA IN MATERIA DI  
LAVORO

7 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2185</a>	Publicazione del manuale di classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali e assistenziali ai sensi dell'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, integrato con l'aggiornamento delle attività economiche effettuato dall'Istat a ottobre 2020.
4 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2177</a>	CIGD per le aziende agricole. Decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41. Modalità di pagamento della prestazione.
3 giugno 2021	<a href="#">Messaggio n. 2162</a>	Chiarimenti sugli adempimenti del datore di lavoro nella compilazione del flusso UniEmens per i lavoratori in part-time verticale o ciclico.

## Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DATA	ESTREMI DELL'ATTO	OGGETTO
9 giugno 2021	<a href="#">Interpello n. 3</a>	Interpello ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 124/2004. Collocamento obbligatorio: esclusione dalla base di computo dei lavoratori in smart working.

## Ministero dell'Economia e delle Finanze

DATA	ESTREMI DELL'ATTO	OGGETTO
28 giugno 2021	<a href="#">Comunicato n. 133</a>	Prorogati i termini dei versamenti di giugno per i contribuenti ISA e i forfetari.
21 giugno 2021	<a href="#">Comunicato n. 126</a>	Sostegni bis automatici per 1,8 milioni di partite Iva. Erogati 5,2 miliardi di euro con bonifici e crediti d'imposta.



**Hanno collaborato a questo numero**

---

**Roberto Cunsolo***Consigliere Nazionale con delega all'area lavoro*

---

**Cesare Damiano***Già Ministro del lavoro, Presidente Associazione Lavoro&Welfare, Componente c.d.a. INAIL*

---

**Giuseppe Berretta***Avvocato in Catania, docente universitario*

---

**Cinzia Brunazzo***Commercialista in Rimini*

---

**Franca Fabietti***Commercialista in Roma, Componente Commissione "Diritto del Lavoro" ODCEC Roma*

---

**Stefana Rossotti***Commercialista in Alba*

---

**Alessandro Ventura***Ricercatore area lavoro Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti*

---

Per eventuali suggerimenti: [informativa@fncommercialisti.it](mailto:informativa@fncommercialisti.it)

