

[WWW.CONSULENTIDELLOSPORT.IT](http://WWW.CONSULENTIDELLOSPORT.IT)



# La legge di bilancio e il mondo del lavoro

Le novità a seguito della Legge di Bilancio per l'anno 2021

**PRIMI COMMENTI A CURA DI :**

Dott.ssa Katia Arrighi - Dott.ssa Alessandra  
Bulgheroni

*Dispense monografiche di aggiornamento in tema di sport, cultura e terzo settore.*

## **Linea editoriale #ipratici #consulentidello sport**



*A cura del Team di Consulenti dello Sport, marchio registrato.*

*Sotto la direzione di Katia Arrighi, Francesco De Nardo e Paolo Rendina.*

*Tutti i diritti sono riservati e non è ammessa la riproduzione neppure parziale.*

*Il lavoro è il frutto dell'opera dell'ingegno degli autori e non può essere riprodotto.*

# Sommario

<b>PREFAZIONE</b> .....	1
<b>LA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2021 E LE NOVITA' IN TEMA DI LAVORO</b> .....	2
<i>Articolo 1 comma 10 – esonero contributivo per     l'assunzione dei giovani under 35</i> .....	3
<i>Articolo 1 comma 16, 17, 18, 19 – Sgravio contributivo per     l'assunzione di donne</i> .....	4
<i>Comma 23 - Rientro al lavoro delle madri lavoratrici</i> .....	5
<b>LA CRISI E IL LAVORO - COME SUPEREREMO LA CRISI</b> .....	7
<i>Proroga CIG Covid - I commi 299-303, 305-308 e 312-3148</i>	
<b>Fondo per esonero contributi per autonomi e     professionisti</b> .....	9
<i>Agevolazioni per i cd lavoratori fragili - commi da 481 a     484</i> .....	11
<b>GLI AIUTI NEL MONDO DELLO SPORT</b> .....	12
<i>Sgravi contributivi nel settore dilettantistico</i> .....	12

## PREFAZIONE

Ogni anno in questo periodo centinaia di professionisti cercano di studiare con attenzione quelle che saranno le novità per il mondo del lavoro nel corso dell'anno appena iniziato.

Per anni questa è stata una procedura costante ma quest'anno è molto più difficile del solito e lo è ancora oggi perché siamo arrivati tutti stanchi e sfiancati da un continuo e incessante cammino fatto di aggiornamenti normativi, di novità, di costanti e continue novità da leggere, da studiare, da interpretare e da applicare spesso con la paura di sbagliare qualcosa o di non comprendere appieno il senso di ciò che si sta leggendo e con il rischio oggettivo di commettere errori.

Un tempo il nostro lavoro era più semplice ma nel corso degli ultimi anni, con una fortissima accelerazione nel 2020, è diventato sempre più complicato districarsi in un complesso di norme e cavilli che spesso portano solo a confusione mentale.

Non è facile ma cercheremo in questa breve monografica pratica di fare un brevissimo riassunto delle disposizioni riguardanti il mondo del lavoro.

Buona lettura.

# LA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2021 E LE NOVITA' IN TEMA DI LAVORO

*Articolo a cura Dott.ssa Alessandra Bulgheroni  
Consulente del lavoro - Consulente dello Sport*

In procinto di riassumere la nuova legge di Bilancio per l'anno 2021 cercando di farne un breve riassunto in modo da renderla schematicamente comprensibile sulla tematica del diritto del lavoro è necessario partire dalla base normativa pubblicata in Gazzetta Ufficiale al link:

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2020/12/30/322/sg/pdf>

nella parte Supplemento Ordinario 46/I Legge 30 dicembre 2020 n. 178 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023.

Il provvedimento è composto da 20 articoli ma il solo articolo si compone di 1150 commi di cui numerosi sono i contenuti relativi al diritto del lavoro in tema di Cassa integrazione ordinaria o in deroga, di proroghe di tempo determinato ovvero aiuti di stato in tema di assunzioni per l'anno 2021.

Sul mero aspetto riguardante i punti in ambito sportivo ne darà trattazione poi la Dott.ssa Arrighi nel suo successivo intervento.

In un'elencazione dei commi contenuti del citato articolo 1 si parte dal comma 10 relativo all'esonero contributivo per l'assunzione dei giovani under 35.

Nel corso degli ultimi anni si è più volte tentato di incentivare l'assunzione dei più giovani mediante decontribuzioni o agevolazioni fiscali o contributive. L'ultima novità in materia riguarda proprio la possibilità per l'anno 2021 di assumere giovani inserendoli nel mondo del lavoro, considerando come tali coloro i quali hanno un'età anagrafica inferiore ai 35 anni. Interessante sarebbe soffermare l'attenzione sulla circostanza

che, nell'ambito del diritto del lavoro, si è giovani a differenti età anagrafiche se si rapporta questa agevolazione con le varie fasce di età previste nel corso degli anni per i contratti di apprendistato.

Prima di entrare nel merito dell'agevolazione prevista per i "giovani", o presunti tali dal legislatore in una fascia di età dove si è già uomini e donne formati, giova ricordare che i precedenti commi rispetto al 10, il comma 8 e il comma 9, parlano di "*stabilizzazione delle detrazioni per il lavoro dipendente* ", altro tema caldo per chi si occupa di questo settore.

Per i redditi di lavoro dipendente e per talune fattispecie di redditi assimilati al reddito di lavoro dipendente è prevista una detrazione pari a 600 euro annui per redditi inferiori a 28.000 euro lordi annui, in decrescita fino ad azzerarsi al raggiungimento di un reddito pari a 40.000 euro annui.

### ***Articolo 1 comma 10 – esonero contributivo per l'assunzione dei giovani under 35***

Si prevede che per le nuove assunzioni di soggetti fino a 35 anni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel 2021 e nel 2022 un esonero contributivo pari a 100 del 100% fino a un massimo di 36 mesi e fino a un massimo di 6.000 euro annui (quindi 6.000 x 3).

Per venire incontro a particolari esigenze legate alla territorialità del nostro paese è previsto che per le sedi o le unità produttive ubicate nelle regioni:

1. Abruzzo
2. Molise
3. Campania
4. Basilicata
5. Sicilia
6. Puglia
7. Calabria
8. Sardegna

L'esonero contributivo sia previsto per un periodo massimo di 48 mesi in luogo ai 36 previsti per il resto della nazione.

L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, né procedano, nei 9 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.

**L'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.**

Relativamente al sud è prevista una decontribuzione in questa misura con uno sgravio (commi da 161 a 169) pari a:

- al 30% dei contributi previdenziali da versare fino al 31 dicembre 2025;
- al 20% dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2026 e 2027;
- al 10% dei contributi previdenziali da versare per gli anni 2028 e 2029.

Per il periodo 1° gennaio 2021-30 giugno 2021, la misura è concessa in conformità al "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (C/2020/1863 del 19 marzo 2020), e successive modificazioni, mentre per il periodo successivo (1° luglio 2021-31 dicembre 2029) **l'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.**

***Articolo 1 comma 16, 17, 18, 19 – Sgravio contributivo per l'assunzione di donne***

Assumere donne è sempre stato complicato. Il mondo del lavoro italiano non è certo propenso a permettere alle lavoratrici madri di poter essere inserite nel mondo del lavoro e chi scrive è madre di una bambina piccolissima e in attesa di una altra che dovrà nascere fra poco, quindi conosce perfettamente le

problematiche legate a un mondo del lavoro che, a parte proclami, poco fa per permettere a noi donne di conciliare attività lavorativa con famiglia.

Ma facendo per un attimo finta che i problemi non esistano, vediamo quali sono le novità previste per quest'anno per incentivare i datori di lavoro ad assumere noi donne.

Sono previsti sgravi contributivi per le assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato di donne effettuate nel 2021 e nel 2022; l'esonero è riconosciuto nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), per la durata di 12 mesi (elevabili a 18 in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato) e nel limite massimo di 6.000 euro annui.

Interessante sarebbe soffermare l'attenzione sulla circostanza dettata dal fatto che venga specificato "contratti a tempo determinato".

### *Comma 23 - Rientro al lavoro delle madri lavoratrici*

E una mamma quando vuole rientrare a lavorare dopo la maternità cosa fa? Come concilia attività lavorativa e familiare?

Lo scopriremo quando un decreto ministeriale si prenderà la cura di stabilire le modalità di attribuzione delle risorse previste in questi commi nel Fondo per le politiche della famiglia di cui all'articolo 19, comma 1, del D.L. n. 223/2006 per l'anno 2021 di 50 milioni di euro, da destinare al sostegno e alla valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto.

Anche i papà non sono da meno, per cui alcuni commi prevedono il congedo di paternità e la possibilità del padre di astenersi in accordo con la madre o in sostituzione alla maternità (commi 25, 363, 364).



E come ogni legge di bilancio che si rispetti, o ogni riforma del lavoro, il tempo determinato non poteva non essere preso in considerazione con ulteriori modifiche.

Le novità per il tempo determinato?

Posso rinnovarlo o prorogarlo fino al 31 marzo per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta anche in assenza delle condizioni poste dall'articolo 19, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015 e ss.mm., ossia per:

1. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
2. esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti;
3. altre esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'ordinaria attività.

Il contratto a tempo determinato non avrà mai pace.

# LA CRISI E IL LAVORO - COME SUPEREREMO LA CRISI

*A cura della Dott.ssa Katia Arrighi  
Consulente del lavoro - Consulente dello Sport.*

Periodo di crisi e mondo del lavoro o se preferiamo lavoro e periodo di crisi. Cosa ha stabilito il legislatore per fare fronte a una crisi senza precedenti e per permettere alle imprese di continuare a lavorare, o perlomeno cercare di farlo, in ambito dei rapporti con i dipendenti.

In prima battuta, ovviamente, il divieto di licenziamento per motivi economici che è di per sé un provvedimento che andrebbe analizzato da un punto di vista sociologico più che economico: come puoi tu Stato stabilire come e quando io non possa licenziare (seppur non volendo) un mio dipendente nel momento in cui non ho la possibilità di mantenere il livello occupazionale perché, sempre tu Stato, hai chiuso le mie attività o le hai ridotte al minimo?

Sul punto voglio diventare vecchia solo per potere scoprire un giorno la ratio di tale provvedimento.

Ma a parte le mie curiosità, legate forse alla mezza età o alla ricerca spasmodica di un filo logico in questo strano periodo, il legislatore attuale ha previsto che sia fatto divieto assoluto di licenziamento per motivi economici fino al 31 marzo 2021. Io, datore di lavoro, magari non ho lavoro, magari faccio fatica a farmi pagare perché la situazione è terribile per molti, ma non posso licenziare un dipendente e lo devo tenere assunto in attesa di casse integrazioni senza considerare i costi indiretti che per il dipendente devo sostenere o senza magari essere un'attività rientrante in quei codici ateco che nell'ultima tornata di normative mi permettevano di chiedere ammortizzatori sociali.

Per il futuro come sarà?

Fino al 31 marzo niente licenziamenti per motivi economici fatta eccezione se definitivamente “muoio” come attività economica per cui, bontà loro, mi è concesso licenziare il dipendente.

Mentre non lo posso licenziare posso però chiedere la cassa integrazione ordinaria o in deroga ma, fatta la legge di bilancio, attendiamo ovviamente che l’Inps con la dovuta calma, emetta circolari esplicative a noi operatori del settore per comprendere cosa fare e come farlo.

Non ho mai realmente compreso il perché se lo Stato centrale e l’Inps, che sempre dello Stato fa parte, sanno che per mesi ci sarà la cassa integrazione non emettono nell’immediato una circolare semplice, comprensibile, chiara ma bisogna attendere mesi e decine di circolari per comprendere come fare, cosa fare e quando farlo. Ma invecchierò anche qui continuando a restare nel dubbio delle nebbie dei misteri.

### ***Proroga CIG Covid - I commi 299-303, 305-308 e 312-314***

Un datore di lavoro che ha difficoltà in questo periodo può optare per la richiesta di cassa integrazione, restando in attesa della circolare Inps al riguardo, ovvero chiedere una decontribuzione parziale dei contributi dovuti, restando anche qui in attesa di circolari esplicative su come fare.

Riguardo alla cassa integrazione sono previste 12 settimane di cassa integrazione ordinaria e cassa in deroga, oltre che assegno ordinario in conseguenza della situazione attuale che, così parrebbe, ancora per un bel po' andrà avanti.

Le 12 settimane (durata massima prevista con la causale Covid – 19) devono essere collocate nel periodo ricompreso tra:

- il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021 per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria;

- il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga, nonché in tema di trattamenti di integrazione salariale.

I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 12 del decreto Ristori (D.L. 137/2020, convertito) collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane aggiuntive previste.

Se invece come datore di lavoro vado avanti a lavorare senza chiedere la cassa integrazione posso essere esonerato parzialmente dal versamento dei contributi previdenziali a mio carico per il periodo di 8 settimane entro il 31 marzo 2021.

Spiegazione semplice di cosa potrò fare: *Tale esonero è attribuito nei limiti delle ore di integrazione salariale riconosciute nei mesi di maggio e giugno 2020 ed è, entro tale ambito, riparametrato ed applicato su scala mensile.*

Ma perché per una volta non si scrive qualcosa di semplice e chiaro e immediatamente comprensibile e applicabile?

Ai sensi del comma 305, tutti i predetti benefici sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e in ogni caso in forza al 1° gennaio 2021 (data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2021).

Per quanto riguarda invece il lavoro autonomo:

## **Fondo per esonero contributi per autonomi e professionisti**

### **Articolo 1 comma 20, 21, 22**

Previsto un fondo di 1 miliardo per il 2021 destinato a finanziare l'esonero parziale del pagamento dei contributi previdenziali dovuti:

- dai lavoratori autonomi e dai professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell'INPS e dai professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza, che abbiano percepito nel periodo d'imposta 2019 un reddito complessivo non superiore a 50.000 euro e abbiano subito un calo del fatturato o dei corrispettivi nell'anno 2020 non inferiore al 33% rispetto a quelli dell'anno 2019;
- dai medici, dagli infermieri e dagli altri professionisti ed operatori di cui alla legge n. 3/2018, già collocati in quiescenza e assunti per l'emergenza derivante dalla diffusione del Covid-19.

### **Sono esclusi dall'esonero i premi dovuti all'INAIL.**

Già tutto operativo?

NO, attendiamo che uno o più decreti interministeriali definiscano i criteri e le modalità per la concessione di questo esonero.

*I commi da 386 a 401* disciplinano invece la c.d. “**indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO)**”, in favore dei soggetti iscritti alla gestione separata che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo e non titolari di trattamento pensionistico diretto e non beneficiari di reddito di cittadinanza.

L'indennità è pari al 25%, su base semestrale, dell'ultimo reddito liquidato dall'Agenzia delle Entrate e viene erogata dall'INPS in 6 mensilità, di importo variabile da un minimo di 250 euro a un massimo di 800 euro al mese.

La domanda per accedere all'indennità deve essere presentata, in via telematica, all'INPS, entro il termine, fissato a pena di decadenza, del 31 ottobre di ciascuno degli anni dal 2021 al 2023.

Per poter presentare domanda, occorrono dei requisiti come avere la partita Iva attiva da almeno quattro anni alla data della richiesta oltre a:

- reddito registrato nell'anno precedente la richiesta deve essere inferiore al 50% e non superiore a 8.145 euro;
- avere prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente la richiesta, inferiore al 50% della media dei redditi dei 3 ulteriori anni precedenti;
- aver dichiarato nell'anno precedente la richiesta un reddito non superiore a 8.145 euro (rivalutato annualmente);
- essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria.

La prestazione può essere richiesta una sola volta nel triennio

### *Agevolazioni per i cd lavoratori fragili - commi da 481 a 484*

Previsione dell'equiparazione del ricovero ospedaliero per i lavoratori privati o pubblici in possesso di certificazione attestante condizione di rischio rilasciata dai competenti organi medico-legali.

Il rischio deve essere derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità.

Sempre previsto inoltre il lavoro c.d. agile anche attraverso l'adibizione a una diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

# GLI AIUTI NEL MONDO DELLO SPORT

*Articolo a cura della Dott.ssa Katia Arrighi  
Consulente del lavoro – Consulente dello sport.*

## *Sgravi contributivi nel settore dilettantistico*

Posso assumere un soggetto formato in ambito sportivo con un contratto di lavoro dipendente in luogo alla convinzione generale che io debba inquadarlo necessariamente come collaboratore sportivo ex articolo 67 Tuir?

In tanti anni che lavoro nell'ambito sportivo credo che la convinzione generale che l'unica modalità di inquadramento sia quella ravvisabile nei c.d. "redditi diversi" sia una delle convinzioni più assolute, quasi dogmatiche.

Non raramente mi è capitato di interagire con presidenti o anche colleghi assertori della circostanza secondo la quale vi fosse un non meglio e precisato divieto di assunzione con applicazione dei regolari contratti di lavoro dipendente.

Superato questo dogma infallibile, anche nella legge di Bilancio è indicata tale possibilità con la previsione, nello specifico ai **commi 34 e 35** di un esonero anche parziale dei contributi a carico del datore di lavoro ravvisabile in federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive dilettantistiche, **con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL**, relativamente ai rapporti di lavoro sportivo instaurati con:

- atleti;
- allenatori;
- istruttori;
- direttori tecnici;
- direttori sportivi;
- preparatori atletici;

- direttori di gara.

Lo sgravio è cumulabile con gli esoneri o le riduzioni delle aliquote previdenziali previsti da altre norme.

### **Comma 34**

*“Al fine di garantire la sostenibilità della riforma del lavoro sportivo, è istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze un apposito fondo, con dotazione di 50 milioni di euro per l'anno 2021 e di 50 milioni di euro per l'anno 2022, per finanziare nei predetti limiti l'esonero, anche parziale, dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive dilettantistiche, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), relativamente ai rapporti di lavoro sportivo instaurati con atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi, preparatori atletici e direttori di gara.”*

Quindi, allo scopo di garantire la sostenibilità della riforma del lavoro sportivo sono stati stanziati dei fondi per permettere il versamento anche parziale dei contributi previdenziali a carico delle federazioni, delle dsa, degli enti di promozione sportiva, delle associazioni e delle società sportive dilettantistiche tranne per la parte relativa ai premi e contributi Inail. Come avverrà, con che modalità e da quando per ora non è dato sapere.

### **Comma 35**

*“L'esonero di cui al comma 34 è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.”*

### **Sospensione versamenti federazioni sportive**

I **commi 36 e 37** sospendono, fino al 28 febbraio 2021, i versamenti delle imposte sul reddito, dell'IVA e dei contributi



previdenziali per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva, le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni in corso di svolgimento ai sensi del D.P.C.M. 24 ottobre 2020.

### **Comma 36**

*“Per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva e le associazioni e società sportive professionistiche e dilettantistiche<sup>1</sup> che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato e operano nell'ambito di competizioni sportive in corso di svolgimento ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 24 ottobre 2020<sup>2</sup>, sono sospesi:*

- a) i termini relativi ai versamenti delle ritenute alla fonte, di cui agli articoli 23 e 24 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, che i già menzionati soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta, dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021;*
- b) i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021;*
- c) i termini dei versamenti relativi all'imposta sul valore aggiunto in scadenza nei mesi di gennaio e febbraio 2021;*
- d) i termini relativi ai versamenti delle imposte sui redditi in scadenza dal 1° gennaio 2021 al 28 febbraio 2021.”*

---

<sup>1</sup> Mancano le discipline associate

<sup>2</sup> Decreto Presidente Consiglio dei ministri 24 ottobre 2020 al link <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/10/25/20A05861/sg>

Da una prima lettura parrebbe via sia la non citazione degli organismi sportivi rientranti nelle Dsa, discipline sportive. Perché?

### **Comma 37**

*“I versamenti sospesi ai sensi del comma 36 sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un’unica soluzione entro il 30 maggio 2021 o mediante rateizzazione fino a un massimo di ventiquattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 30 maggio 2021. I versamenti relativi ai mesi di dicembre degli anni 2021 e 2022 devono essere effettuati entro il giorno 16 di detti mesi. Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.”*

Quindi in una unica soluzione entro il 30 maggio 2021 o mediante rateizzazione fino a 24 rate mensili di pari importo con versamento in una prima rata entro il 30 maggio 2021.

*I versamenti relativi ai mesi di dicembre 2021 e 2022 devono essere effettuati entro il giorno 16 di detti mesi. Non si fa luogo di quanto già versato.*

Da una prima lettura parrebbe quindi che i contributi relativi ai mesi di dicembre 2021 e dicembre 2022 debbano essere effettuati entro il 16 di detti mesi in luogo al 16 del mese successivo come ordinariamente accade nel mondo del lavoro. È corretta come interpretazione?

Lo scopriremo con una successiva precisa circolare dell’Inps a tempo debito come sempre.

In ultimo quali sono le manifestazioni riconosciute dal Coni?

Il link di riferimento è:

<https://www.coni.it/it/speciale-covid-19/eventi-e-competizioni-di-livello-agonistico-e-riconosciuti-di-preminente-interesse-nazionale.html>