



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Notizie Utili 3

Il comma 481 dell'art.1 della Legge di bilancio ripristina la tutela di cui i lavoratori fragili sono stati privati dal 15 ottobre fino al 31 dicembre.

Nella formulazione attuale dell'articolo 26, comma 2, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente. L'equiparazione al ricovero ospedaliero, da sola, non legittima l'esclusione di queste assenze dei dipendenti pubblici dal periodo di comporto, giacché la disciplina contrattuale non lo consente se non nei giorni di ricovero nei quali è somministrata una terapia salvavita.

Altro è la previsione specifica contenuta nell'ambito dell'articolo 26, comma 1, rivolta esclusivamente ai lavoratori del settore privato, che espressamente e al contrario, esclude dal computo del comporto tali assenze.

Nel mondo pubblico impera il solo comma 2 dell'articolo 26 del DL 18/2020, e a poco giova eccepire che il nuovo articolo 87, comma 1, del DL 18/2020 dispone che la quarantena e la malattia dovuta al Covid-19 sono equiparate al ricovero ospedaliero e sono escluse dal computo del comporto, al contrario, semmai, conferma una espressa volontà del legislatore di voler computate ai fini del computo del comporto le assenze di lavoratori fragili.

Infine la previsione contenuta al comma 2-bis, da eseguire fino al 28 febbraio, prevede che i lavoratori fragili di norma svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Circolare INPS su congedo straordinario per i genitori dipendenti

(Circolare INPS n.2 del 12 gennaio 2021)

Congedo straordinario di cui all'articolo 22-bis del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, per i genitori dipendenti in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado e per i genitori di figli in situazione di disabilità grave, in caso di sospensione della didattica in presenza di scuole di ogni ordine e grado o in caso di chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale.

Abrogata la rilevazione biometrica dei Dipendenti Pubblici

La novità normativa quasi apre il testo della nuova manovra, posizionandosi in uno dei tanti commi ma addirittura al primo articolo.

Infatti, l'**art. 1, comma 958 della Legge n. 178/2020**, la legge di bilancio 2021, elimina le previsioni contenute nella Legge n. 56/2019, la c.d. legge «concretezza», e pone fine alla rilevazione biometrica delle presenze dei dipendenti pubblici.

Testualmente questo comma recita in modo lapidario:

I commi da 1 a 4 dell'articolo 2 della legge 19 giugno 2019, n. 56, sono abrogati.

Si tratta dei commi che avrebbero dovuto introdurre sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza degli accessi, in sostituzione dei diversi sistemi di rilevazione automatica in uso, sulla base di un dpcm, però mai adottato.

Una misura dunque che non è mai praticamente entrata in vigore, anche per i ripetuti pareri contrari espressi dal Garante della Privacy.

Per il Garante infatti si tratta di sistemi di verifica del rispetto dell'orario di lavoro che contrastano con l'esigenza di stretta necessità del trattamento rispetto al fine perseguito. Esigenza tanto più rilevante rispetto ai dati biometrici, annoverati nella categoria di dati personali cui la disciplina europea accorda maggiore tutela.

A dare il colpo di grazia ed a spedire nell'oblio queste norme, infine, sembra essere stata anche l'emergenza covid e l'applicazione del lavoro agile su larga scala nel pubblico impiego.

Quindi addio alle impronte digitali e alla videosorveglianza: adesso tocca al monitoraggio dello smart working e al buon senso dei dirigenti pubblici.

Dipendenti pubblici ed incarichi di amministratori in società a controllo pubblico: un divieto assoluto

L'emanazione del Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica (ex decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, c.d. TUSP) ha segnato anche il netto cambio di passo del legislatore in ordine all'affidamento a dipendenti pubblici di incarichi di amministrazione nelle società pubbliche, con l'intento di disciplinare un riassetto delle spese di funzionamento derivanti dalla gestione delle società in mano pubblica così da determinare la diminuzione dei costi di funzionamento della Pubblica Amministrazione, nell'ottica di contenimento del debito pubblico nazionale, cui il comparto degli Enti locali partecipa in sede di coordinamento della finanza pubblica allargata.

Infatti, nell'originario art. 4 del D.L. n. 95/2012, convertito in legge n. 135/2012 (c.d. spending review)[2] si era disposto per le società strumentali e le altre società totalmente partecipate da Pubbliche Amministrazioni l'obbligo per le Amministrazioni socie di individuare la maggioranza dei componenti del c.d.a. scegliendoli tra i dipendenti



COORDINAMENTO TERRITORIALE

dell'Amministrazione titolare della partecipazione o del potere di indirizzo e vigilanza o di intesa fra le Amministrazioni socie; obbligo, comunque, già tramutato in facoltà dal 2014, con la modifica apportata dall'art. 28 della legge n. 114/2014. Il d.lgs. n. 175/2016, nel comma 8, dell'articolo 11:

- sancisce che «gli amministratori delle società a controllo pubblico non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti».
- mentre per le partecipazioni indirette dispone «qualora siano dipendenti della società controllante, in virtù del principio di onnicomprensività della retribuzione, fatto salvo il diritto alla copertura assicurativa e al rimborso delle spese documentate, nel rispetto del limite di spesa si cui al comma 6, essi hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi alla società di appartenenza dall'applicazione del presente comma non possono derivare aumenti della spesa complessiva per i compensi degli amministratori».

La Suprema Corte si esprime sulla modifica del delitto di abuso d'ufficio intervenuta con l'art. 23 del D.l. n. 76 del 2020. Corte di Cassazione, Sez. VI, sent. dell'8 gennaio 2021, n. 442.

La Sesta Sezione ha affermato che la modifica del delitto di abuso d'ufficio, intervenuta con l'art. 23 del d.l. 16 luglio 2020, n. 76, convertito dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, che ha sostituito le parole «di norme di legge o di regolamento» con quelle «di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità», ha ristretto l'ambito di operatività dell'art. 323 cod. pen. determinando una parziale "abolitio criminis" in relazione alle condotte commesse prima dell'entrata in vigore della riforma mediante violazione di norme regolamentari o di norme di legge generali e astratte dalle quali non siano ricavabili regole di condotta specifiche ed espresse o che comunque lascino residuare margini di discrezionalità.

Danno erariale al dipendente che ha incassato l'indennità di turno consapevole di non averne diritto

L'indebita percezione dell'indennità di turno, in difetto del presupposto legittimante quale è quello della distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni di lavoro, non colpisce solo chi ha adottato e sottoscritto gli atti di autorizzazione alla liquidazione ma è fonte di responsabilità erariale anche per il dipendente che sa di non averne diritto. Questo il principio affermato dalla Corte dei conti Umbria, sezione giurisdizionale, nella sentenza n. 81/2020, vicenda che ha visto coinvolto un dipendente del corpo della Polizia municipale. La responsabilità erariale del dipendente Punto saliente della sentenza è il coinvolgimento diretto del dipendente in questione, che pur avendo consapevolezza di non averne diritto, ha percepito indebitamente il compenso accessorio. Per la magistratura contabile umbra tale condotta è gravemente colposa e in quanto tale, fonte di responsabilità amministrativa.

Collocamento forzoso in ferie, aggredisce verbalmente l'amministratore giudiziario della società: licenziata

Respinte le obiezioni proposte dalla ricorrente. Confermata la legittimità del drastico provvedimento adottato dall'azienda. Evidente per i Giudici la gravità del comportamento tenuto dalla lavoratrice. (Corte di Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 553/21; depositata il 14 gennaio) Collocamento forzoso in ferie per la dipendente, che mal digerisce il provvedimento e reagisce aggredendo verbalmente l'amministratore giudiziario della società. Legittimo il suo conseguente licenziamento.

Orientamenti applicativi ARAN

In relazione all'istituto delle ferie e riposi solidali di cui all'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, esiste un termine di durata massima dell'assenza del dipendente fruitore?

Preliminarmente, si fa presente che la cessione a titolo gratuito di riposi e ferie maturati in favore dei lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro è stata introdotta dall'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015, che espressamente prevede che vi si possa dare attuazione *"...nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro"*. Tale previsione ha dunque trovato realizzazione, per il personale del comparto delle Funzioni Centrali, con l'entrata in vigore dell'art. 30 del CCNL Funzioni Centrali del 12/02/2018, il quale disciplina compiutamente l'istituto dei riposi e delle ferie solidali con riguardo ai requisiti, condizioni e modalità di attuazione; come ad esempio, la volontarietà e gratuità della cessione, la necessità di dare assistenza ai figli minori bisognosi di costanti cure e l'idonea certificazione delle stesse.

E tuttavia, l'articolo in parola non indica alcun termine massimo di assenza del dipendente che usufruisce di detti riposi e ferie solidali, bensì si limita a prescrivere che il dipendente può *"presentare specifica istanza all'Amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, ..."* (art. 30, comma 2 del CCNL citato). Gli unici obblighi presenti nel Contratto Collettivo, invero, sono la preventiva fruizione delle ordinarie ferie e riposi del dipendente (comma 7) e, il ritorno in disponibilità di quelle solidali allorquando cessino, prima della loro fruizione totale o parziale, le necessarie condizioni legittimanti delle stesse (comma 9).

FUNZIONI LOCALI

Per il finanziamento della retribuzione di risultato dei titolari delle posizioni organizzative il CCNL 21.05.2018 prevede una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative istituite. È possibile, con riferimento ad un anno, aumentare tale



COORDINAMENTO TERRITORIALE

percentuale con le risorse che pure essendo già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione in quello stesso anno, a consuntivo, risultino non essere state effettivamente utilizzate o esse debbono essere obbligatoriamente considerate economie?

Con riferimento alla questione in oggetto si deve anzitutto osservare che per effetto della nuova disciplina contrattuale, è cambiata la regolamentazione concernente la retribuzione di risultato, con il superamento del precedente sistema incentrato su una quantificazione individuale espressa in percentuale della retribuzione di posizione in godimento del lavoratore incaricato della titolarità di posizione organizzativa.

La nuova disciplina (art.15, comma 4, del CCNL del 21.5.2018), analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, prevede per il finanziamento della retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

In relazione a tale ammontare di risorse le parti, in sede di contrattazione integrativa, stabiliscono i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Non sembrano sussistere impedimenti a che la percentuale minima del 15% prevista dal CCNL possa essere implementata, con riferimento ad un anno, con le risorse già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione in quel medesimo anno le quali, a consuntivo, risultino non essere state effettivamente utilizzate.

Pertanto, in sede di contrattazione integrativa, potrebbero essere stabiliti anche i criteri per incrementare, in presenza di tali ulteriori risorse, il valore già determinato in via ordinaria per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (fermo restando, comunque, la necessità di garantire, in via prioritaria, le risorse necessarie per gli eventuali incrementi della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, cui sia stato affidato l'incarico ad interim di altra posizione organizzativa).

In tal modo le risorse non utilizzate sarebbero impiegate nello stesso anno in cui si è determinato il "risparmio", senza neppure problemi di trasporto nell'anno successivo.

"Ove tale percorso non sia ritenuto conforme agli interessi dell'ente, questo potrebbe anche decidere di non ricorrervi, considerando le risorse comunque non utilizzate in sede di erogazione della retribuzione di risultato di un determinato anno come mere economie di spesa".

Se un Ente ha definito l'ipotesi di contratto integrativo triennale (2019-2021), finanziando le progressioni organizzative per il 2019 e contabilizzando le relative risorse entro tale anno, ma la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo è intervenuta solo a luglio del 2020, è possibile in forza dell'ipotesi definita nel 2019 e della copertura finanziaria dalla stessa prevista attribuire le progressioni economiche orizzontali dall'1.1.2019?

Con riferimento alla questione in oggetto, appare preliminarmente necessario chiarire quale sia il momento genetico del contratto collettivo, sia nazionale che integrativo, nel sistema della contrattazione collettiva propria del lavoro pubblico privatizzato.

Al riguardo mette conto anzitutto osservare che non soccorre pienamente, nella fattispecie, il disposto dell'art.1326 cod. civ., che costituisce il paradigma normativo della conclusione del contratto nell'ordinamento civilistico e che in tale ordinamento è riferibile anche ai contratti collettivi di lavoro, giusta il quale *"il contratto e' concluso nel momento in cui chi ha fatto la proposta ha conoscenza dell'accettazione dell'altra parte..."*.

Infatti, nel caso della contrattazione collettiva di lavoro disciplinata dal dlgs 165/2001 e smi, in ragione dei suoi profili di specialità, prima che la parte pubblica risulti giuridicamente nella condizione di sottoscrivere il contratto collettivo quale fonte delle obbligazioni da esso scaturenti è necessario che sia stato positivamente esperito l'iter autorizzatorio previsto dallo stesso dlgs. 165/2001 e smi (e per il contratto integrativo eventualmente anche dal CCNL) del quale l'ipotesi di contratto sottoscritta dalle parti costituisce il presupposto ma che, ai fini dell'applicazione al personale del suo contenuto, non ha alcuna efficacia giuridica non essendo il contratto ancora venuto ad esistenza.

Ad ulteriore conferma di tale ricostruzione della disciplina sul momento genetico del contratto collettivo di lavoro e sul valore giuridico dell'ipotesi di contratto nel regime del dlgs. 165/2001 e smi, l'art. 40, comma 4 del medesimo testualmente recita: *"Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti"*, così esplicitamente confermando nella *"sottoscrizione definitiva"* il momento genetico del contratto stesso.

In tale prospettiva ermeneutica deve essere correttamente interpretata la clausola dell'art. 16, comma 7 del CCNL 21.05.2018 la quale testualmente recita: *"L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie"*.

Poiché la sopra ricordata disciplina contrattuale non consente interpretazioni *contra litteram* non si ritiene possibile la decorrenza retroattiva al 1° gennaio 2019.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Al riguardo si ritiene opportuno far presente che la prassi del tardivo avvio in corso d'anno delle trattative per il rinnovo del contratto integrativo e la sua sottoscrizione definitiva nell'anno successivo, oltre a non risultare rispondente al sistema negoziale configurato dalla disciplina legislativa e contrattuale, non consente neppure, intervenendo ad esercizio concluso, di attuare una corretta programmazione e gestione delle risorse finanziarie e umane.

Ai fini della corretta applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21 maggio 2018 può considerarsi coerente con la ratio della norma la previsione, in sede di contrattazione integrativa, di un premio individuale differenziato attribuibile ai dipendenti che abbiano conseguito una valutazione pari o superiore al 95%?

In caso affermativo, se nessun dipendente raggiunge la soglia richiesta, il complessivo importo destinato alla maggiorazione può essere distribuito a tutto il personale?

Con riferimento alla questione in oggetto, in merito alla corretta applicazione dell'istituto relativo alla differenziazione del premio individuale si ritiene opportuno osservare quanto segue.

L'art. 69 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, come noto, in materia di differenziazione del premio individuale, al comma 2, dispone che: *“La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1”* ed al comma 3 che *“La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita”*.

Pertanto, la ricordata disciplina contrattuale demanda alla contrattazione di secondo livello, oltre alla misura della maggiorazione nel rispetto del valore minimo previsto dal CCNL, la definizione di una limitata quota massima di personale al quale, per aver conseguito la valutazione più elevata, potrà essere attribuita la maggiorazione del premio individuale scorrendo la graduatoria risultante dal sistema di valutazione adottato dall'ente fino a saturazione della quota predetta.

Si ritiene opportuno al riguardo precisare altresì che la disciplina contrattuale collettiva nazionale in parola non ha dato alla contrattazione integrativa alcuna delega negoziale per l'individuazione di una soglia valutativa cui collegare il riconoscimento della maggiorazione del premio individuale atteso che un simile meccanismo, come si evince dalla problematica dedotta con il secondo quesito, potrebbe oggettivamente prestarsi ad una applicazione elusiva della disciplina stessa.

Per agevolare la corretta applicazione della disciplina contrattuale collettiva in esame si ritiene opportuno suggerire il seguente percorso:

- a) determinare preventivamente, nell'ambito delle risorse destinate a tale finalità, l'ammontare medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale da riconoscere al personale valutato positivamente;
- b) successivamente, in sede di contrattazione integrativa, definire il valore della maggiorazione del premio individuale, da riconoscere ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio dei premi come determinati alla lett. a)
- c) determinare, sempre in sede di contrattazione integrativa, una limitata quota massima di personale valutato cui dovrà essere riconosciuta la maggiorazione di premio individuale, nell'importo di cui alla lett. b); dalle complessive risorse destinate ai premi individuali, di cui alla lett. a), prelevare quelle destinate alla corresponsione della maggiorazione, calcolandole sulla base del valore della stessa, ai sensi della lett. b), e della limitata quota di personale di cui alla lett. c).

SENTENZE P.A.

Sezione Lavoro Ordinanza n. 26838 del 25.11.2020 Pubblico impiego – graduatoria concorsuale – provvedimento della P.A. per passaggio da una selezione di natura concorsuale ad una modalità di nomina di tipo fiduciario

La Cassazione afferma, che tutte le condotte poste in essere dalla PA, nella fase successiva all'approvazione di una graduatoria concorsuale - espressione del potere negoziale dell'Amministrazione nella veste di datrice di lavoro - devono essere valutate alla stregua dei principi civilistici in materia di inadempimento delle obbligazioni, in quanto si esaurisce l'ambito riservato al procedimento amministrativo ed all'attività autoritativa della PA e subentra una fase in cui i comportamenti dell'Ente vanno ricondotti nell'alveo privatistico. Gli Ermellini affermano, pertanto, che la PA non può opporre, ai soggetti presenti in graduatoria, un proprio regolamento che disciplini il passaggio da una selezione di natura concorsuale ad una modalità di nomina di tipo fiduciario, giacché il concorso svolto è di per sé garanzia di imparzialità e buon andamento.

Sezione Lavoro Ordinanza n. 27932 del 7.12.2020 Pubblico impiego – progressioni orizzontali – criteri attribuzioni – anzianità di servizio – rigetto ricorso

Segnalazione da U.O. Monitoraggio contratti e legale

La Cassazione si è pronunciata riguardo alle progressioni orizzontali asserendo che non possono essere assegnate solo per anzianità e non debbono riguardare tutti i dipendenti, anche se il fondo delle risorse decentrate risulti potenzialmente così capiente da consentirlo. L'effetto di tale progressione, specificato nell'ordinanza, è di consentire, al lavoratore meritevole, una carriera economica mediante incrementi di posizione retributiva senza alcun mutamento delle mansioni; i differenziali



COORDINAMENTO TERRITORIALE

retributivi, a parità di mansioni, sono pertanto fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici e non esclusivamente su elementi automatici, come l'anzianità di servizio, da attribuire solo a una percentuale limitata di lavoratori valutati come i migliori tutto, evidentemente, nel rispetto delle disponibilità di bilancio. Le disposizioni della contrattazione collettiva non hanno fatto altro che sviluppare tali principi, prevedendo, da un lato, criteri di valutazione e di selezione dei lavoratori meritevoli per l'attribuzione dei benefici economici premianti e, dall'altro, fissando il limite delle disponibilità del Fondo. Trattasi – sostengono gli Ermellini - della previsione di una procedura selettiva imprescindibile e rispetto alla quale le disponibilità di bilancio fungono solo da limite esterno.

Se l'atto non viene depositato in giacenza presso l'ufficio postale la notifica è nulla

«La notifica ex art. 140 c.p.c. può ritenersi valida se nell'avviso di ricevimento della raccomandata informativa risulti o la consegna al destinatario o la sua conoscenza in ragione della fictio giuridica, che deve ritenersi esclusa laddove dallo stesso avviso di evinca il trasferimento o il decesso del destinatario, oppure, ancora, se l'avviso contenga attestazione di irreperibilità assoluta con conseguente consegna dell'atto al mittente, anziché suo deposito presso l'ufficio postale». (Corte di Cassazione, sez. VI Civile – L, ordinanza n. 464/21; depositata il 14 gennaio) Questo è quanto stabilito oggi dalla Corte di Cassazione, con sentenza n. 464/21 che ha ricostruito il quadro normativo di riferimento per valutare la regolarità della notifica eseguita ai sensi dell'art. 140 c.p.c..

VARIE

SCUOLA: BONUS DI 100 EURO PER CHI HA LAVORATO A MARZO SCORSO IN PIENA PANDEMIA

Nella nota n. 484 del 9 gennaio 2021 si legge. “La Direzione generale per i sistemi informativi e la statistica (DGSIS) del Ministero dell'Istruzione, al fine di consentire al personale scolastico il riconoscimento dell'incentivo in oggetto, metterà a disposizione delle istituzioni scolastiche un'apposita funzione per la rilevazione attraverso la quale le scuole medesime potranno indicare gli importi da corrispondere al personale docente, educativo, ed ATA (di ruolo, supplenti annuali e fino al termine delle attività didattiche, IRC, FIT e supplenti brevi e saltuari) che ha prestato servizio in presenza nel mese di marzo 2020”.

PAGA LO STATO SE C'È L'ASSOLUZIONE

Sarà lo Stato a pagare le spese legali agli imputati innocenti. Questa la novità introdotta dalla manovra economica 2021 in tema di giustizia: la legge 178/20 è pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 322/2020 e le relative disposizioni sono contenute nei commi 1015-1022 dell'unico articolo. Soltanto gli imputati assolti con sentenza piena e definitiva possono ottenere il rimborso a valere sul fondo ad hoc costituito presso il ministero della Giustizia con una dotazione di 8 milioni l'anno: sarà un decreto di Via Arenula a definire i criteri per l'erogazione delle provvidenze, tenendo conto del numero dei gradi di giudizio che l'interessato è stato costretto ad affrontare e della durata complessiva del processo.

AGENZIA DELLE ENTRATE: APPROVAZIONE DEFINITIVA MODELLI DICHIARATIVI

Con singoli provvedimenti del 15 gennaio 2021, sono stati, definitivamente approvati e pubblicati, con le relative istruzioni per la compilazione, i Modelli: 730 – IVA – CU 2021 per l'anno d'imposta 2020. Con riferimento al Mod. 730: la scadenza per la presentazione è fissata al **30 settembre 2021**. Il modello 730 precompilato 2021 sarà disponibile per i contribuenti a **partire dal 30 aprile 2020**.

Il coordinamento territoriale