



STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

DOTT. GIUSEPPE PIRINU Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D
07029 TEMPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: studiopirinu@tin.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropec.it

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Ai Sigg.ri Commercialisti

Le informative per l'azienda

Le <i>news</i> di dicembre	pag. 2
Le novità contenute nel Decreto Ristori- <i>ter</i>	pag. 9
Integrazioni salariali COVID-19 dopo i Decreti Ristori e Ristori- <i>bis</i>	pag. 10
Richiesta dell'anticipo del 40% dei trattamenti di cassa integrazione	pag. 12
Esonero contributi previdenziali per aziende che non richiedono Cig	pag. 15
Esonero contributivo per nuove assunzioni	pag. 17
Ripresa dei versamenti contributivi	pag. 22
Istruzioni Inps per sospensioni contributive per Toscana e Campania	pag. 24
Congedo per quarantena e sospensione dell'attività didattica in presenza	pag. 26
Proroga stato di emergenza e <i>smart working</i>	pag. 29
Articolo 26, D.L. 18/2020: istruzioni Inps	pag. 32
Obbligo di preavviso in caso di dimissioni del padre lavoratore	pag. 36
Le indicazioni INL sulle co.co.co.: il caso dei <i>riders</i>	pag. 37
Proroga blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo	pag. 40
Liquidazione Tfr e esoneri contributivi	pag. 41
Disposizioni urgenti in materia di riscossione esattoriale	pag. 44
Il <i>bonus</i> 100 euro spetta anche per distacco e permesso sindacale, a determinate condizioni	pag. 46

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

UniEmens: aggiornamento codici contratto da dicembre 2020

L'Inps, con messaggio n. 4314 del 17 novembre 2020, ha istituito, con decorrenza dal periodo di paga dicembre 2020, 4 codici dell'elemento <CodiceContratto> della sezione <PosContributiva> del flusso di denuncia UniEmens:

- 549, relativo al "CCNL metalmeccanico artigianato - CONFLAVORO PMI" (codice CNEL C049);
- 550, relativo al "CCNL addetti all'industria metalmeccanica privata ed alla installazione impianti - CONFLAVORO PMI" (codice CNEL C053);
- 551, relativo al "CCNL per il personale dipendente dalle realtà del settore socio sanitario assistenziale educativo – ANASTE" (codice CNEL T131);
- 552, relativo al "CCNL per la regolamentazione del lavoro giornalistico nelle imprese di radiodiffusione sonora e televisiva di ambito locale, loro sindacazioni e agenzie di informazione radiofonica e televisiva – AERANTI CORALLO" (codice CNEL G033).

Sempre con decorrenza dicembre 2020 viene disattivato il codice contratto 310 (codice CNEL C01V), in quanto relativo a contratto disdettato dalle parti contraenti.

(Inps, messaggio, 17/11/2020, n. 4314)

Dimissioni volontarie: indicazioni per i soggetti abilitati che riscontrino difficoltà

Il Ministero del lavoro, con notizia del 16 novembre 2020, ha precisato che eventuali problemi nell'invio della comunicazione delle dimissioni volontarie da parte dei soggetti abilitati, a seguito del passaggio a Spid, potranno essere risolti compilando il modulo cartaceo disponibile al [link https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Modulo_Dimissioni_Volontarie.pdf](https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Modulo_Dimissioni_Volontarie.pdf) e inviandolo via Pec al datore di lavoro e, per conoscenza, all'indirizzo infosdv@lavoro.gov.it.

Per i soggetti abilitati che dovessero incontrare ulteriori difficoltà, è possibile aprire un *ticket* direttamente attraverso l'URPonline inserendo nome, cognome, codice fiscale e soggetto di appartenenza, al fine di accelerare la risoluzione delle anomalie.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 16/11/2020)

Dimissioni telematiche: introdotte due nuove funzionalità

Il Ministero del lavoro, con nota n. 3575 del 9 novembre 2020, ha illustrato 2 nuove funzionalità della procedura di dimissioni telematiche, introdotte per una maggior tutela della *privacy*, su sollecitazione del Garante per la protezione dei dati personali:

- la prima, già operativa, consente a un operatore rappresentante di un soggetto abilitato di poter consultare esclusivamente le dimissioni inviate personalmente ovvero di ricercarle solo attraverso l'inserimento di uno specifico codice rilasciato al momento della comunicazione;
- la seconda, operativa dal 15 novembre 2020, prevede la sottoscrizione di una delega, il cui *fac simile* è allegato alla nota in commento, che il lavoratore e l'operatore che lo assiste devono sottoscrivere prima della comunicazione di dimissione (o risoluzione consensuale o revoca) telematica.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 9/11/2020, n. 3575)

COVID: l'INL illustra le novità del D.L. Agosto e del Decreto Ristori

L'INL, con nota n. 963 del 5 novembre 2020, ha evidenziato le modifiche apportate in sede di conversione in L. 126/2020 del D.L. 104/2020 e le disposizioni di interesse contenute nel D.L. 137/2020:

- articolo 8, D.L. 104/2020 - proroga o rinnovo di contratti a termine e di contratti di somministrazione: fino al 31 dicembre 2021, in tutti i casi in cui il lavoratore è assunto a tempo

indeterminato dall'agenzia di somministrazione, l'utilizzatore può impiegarlo a tempo determinato per periodi di missione superiori a 24 mesi, anche non continuativi, senza che ciò comporti la costituzione in capo allo stesso utilizzatore di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tale possibilità è concessa alla duplice condizione che il lavoratore abbia stipulato con l'agenzia di somministrazione un contratto di lavoro a tempo indeterminato e che la stessa abbia comunicato all'utilizzatore la suddetta tipologia di assunzione;

- articolo 14, D.L. 104/2020 e articolo 12, D.L. 137/2020 - disposizioni in materia di licenziamento e di cassa integrazione: l'articolo 12, commi 9, 10, 11, D.L. 137/2020, interviene sul divieto di licenziamento, prorogandolo fino al 31 gennaio 2021. Inoltre, il medesimo articolo 12 disciplina la fruizione della cassa integrazione per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 per una durata massima di 6 settimane dal 16 novembre fino al 31 gennaio 2021 e regola la fruizione, alternativa al trattamento di integrazione salariale, dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali;
- articolo 13, D.L. 137/2020 - sospensione versamenti di contributi e premi per i dipendenti delle aziende dei settori economici interessati dalle nuove misure restrittive: i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti per la competenza del mese di novembre 2020 per i datori di lavoro che hanno la sede operativa nel territorio dello Stato, appartenenti ai settori di cui all'allegato 1, D.P.C.M. 24 ottobre 2020, dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021;
- lavoro agile: gli articoli 21-*bis* (modificato dall'articolo 22, D.L. 137/2020) e 21-*ter*, D.L. 104/2020, disciplinano, rispettivamente, il lavoro agile e il congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici e il lavoro agile per genitori con figli con disabilità.

(INL, nota, 5/11/2020, n. 963)

D.P.C.M. 3 novembre 2020: le *Faq*

Sul sito del Consiglio dei Ministri è stata pubblicata la pagina dedicata alle *Faq* sulle misure anti-contagio da COVID-19 adottate dal Governo con il D.P.C.M. 3 novembre 2020, suddivise nelle 3 aree di rischio.

(Consiglio dei Ministri, *Faq*)

Cooperative sociali: modalità semplificata di rimborso spese ai volontari

Il Ministero del lavoro, con nota n. 10979 del 22 ottobre 2020, ha precisato che ai soci volontari di una cooperativa sociale (impresa sociale *ex lege* ai sensi del D.Lgs. 112/2017) è applicabile la previsione contenuta nell'articolo 17, comma 4, D.Lgs. 117/2017 (Codice del Terzo settore), che prevede una modalità di rimborso "semplificata" per le spese sostenute dai volontari, in deroga alla regola generale secondo cui ai volontari che prestino la propria attività per gli enti del Terzo settore le spese sostenute possono essere rimborsate solo a fronte della presentazione della integrale documentazione probatoria.

(Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nota, 22/10/2020, n. 10979)

COVID-19: nuovo modulo di autodichiarazione per gli spostamenti

Il Ministero dell'interno, in data 5 novembre 2020, ha pubblicato il nuovo modulo di autodichiarazione editabile, che potrà essere esibito durante i controlli di Polizia a giustificazione degli spostamenti.

(Ministero dell'interno, modulo spostamenti, 5/11/2020)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Durc on line: implementazione dell'applicativo

L'Inail, con avviso del 18 novembre 2020, ha comunicato che dal 18 novembre stesso, al fine di rendere più sicure le operazioni effettuate dagli utenti attraverso i servizi *on line*, è stato implementato l'applicativo del Durc *on line* con la "human verification" tramite il codice captcha.

(Inail, avviso, 18/11/2020)

Enpacl: dichiarazione obbligatoria volume d'affari Iva e reddito professionale 2019

L'Enpacl, in data 10 novembre 2020, ha reso disponibile nell'area riservata dei Servizi Enpacl *on line* la procedura per rendere la dichiarazione obbligatoria del volume d'affari Iva e del reddito professionale prodotti nell'anno 2019 da parte dei consulenti del lavoro, da presentare entro il 30 novembre 2020.

(Enpacl, sito)

COVID-19: ripresa dei versamenti sospesi per artigiani e commercianti

L'Inps, con messaggio n. 4161 del 9 novembre 2020, ha precisato che per la ripresa dei versamenti sospesi a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, da effettuare in unica soluzione o tramite versamento rateale, è fondamentale indicare la corretta *codeline*, visualizzabile nel Cassetto previdenziale per artigiani e commercianti, alla sezione Posizione assicurativa – Dilazioni: "Mod. F24 Covid19" per tutti gli elementi del modello F24. Infatti, l'errata indicazione della *codeline*, anche con riferimento a uno solo degli elementi che vengono richiesti per la compilazione del modello F24, non ne consente l'acquisizione automatizzata e determina un ritardo nell'accredito del versamento e nell'implementazione della posizione assicurativa, con possibili conseguenze negative per il contribuente. L'Istituto sottolinea che la *codeline* elaborata tramite Cassetto previdenziale per artigiani e commercianti deve essere utilizzata anche per il versamento delle rate successive alla prima, al fine di consentire il corretto abbinamento con l'istanza di dilazione della contribuzione sospesa.

(Inps, messaggio, 9/11/2020, n. 4161)

Giornalisti: istruzioni sulla Decontribuzione Sud

L'Inpgi, con circolare n. 10 del 30 ottobre 2020, ha comunicato che l'agevolazione Decontribuzione Sud è prevista anche per il personale giornalistico ed è erogata dallo stesso Inpgi. Il beneficio è riconosciuto dal 1° ottobre 2020 al 31 dicembre 2020 in riferimento ai rapporti di lavoro subordinato e sarà richiesto direttamente nella procedura Dasm, aggiornata entro il 12 novembre 2020.

(Inpgi, circolare, 30/10/2020, n. 10)

Enpacl: novità sulla contribuzione 2020

L'Enpacl, con notizia del 29 ottobre 2020, ha comunicato che il CdA Enpacl, in data 8 ottobre 2020, ha approvato una delibera che:

- conferma al 30 novembre 2020 il termine per la presentazione *on line* della dichiarazione del volume d'affari Iva e del reddito professionale prodotti nel 2019;
- differisce ulteriormente i termini di versamento della contribuzione obbligatoria dovuta all'Ente per l'anno 2020.

Tale delibera è immediatamente esecutiva e prevede quanto segue:

- il versamento della contribuzione soggettiva dovuta per l'anno 2020 è effettuato dagli iscritti secondo una delle 2 seguenti modalità:
 - il 100% della contribuzione dovuta, in un massimo di 6 rate mensili consecutive di pari importo, scadenti alla fine di ogni mese, a partire da novembre 2020;
 - il 50% della contribuzione dovuta, in un numero massimo di 6 rate mensili consecutive di pari

importo, scadenti alla fine di ogni mese, a partire da novembre 2020, e il restante 50% in un numero massimo di 12 rate mensili consecutive di pari importo, scadenti alla fine di ogni mese, a partire da maggio 2021;

- agli iscritti che dichiarino all'Enpacl un reddito professionale prodotto nell'anno 2019 fino a 35.000 euro nonché ai consulenti del lavoro aventi residenza, domicilio ovvero sede operativa nei Comuni dell'ex zona rossa, di cui all'allegato 1, D.P.C.M. 1° marzo 2020, è consentito di versare anche secondo la seguente, ulteriore modalità: il 100% della contribuzione dovuta, in un massimo di 12 rate mensili consecutive di pari importo, scadenti alla fine di ogni mese, a partire da maggio 2021;
- le medesime modalità e termini di versamento di cui ai punti sopra si applicano per la contribuzione integrativa dovuta per l'anno 2020;
- il contributo di maternità 2020 è versato unitamente alla prima rata utile.

Il numero delle rate può essere liberamente determinato dall'iscritto in sede di dichiarazione, anche differenziando il numero delle rate tra contributo soggettivo e contributo integrativo. Le rate sono consecutive, non sono gravate da interessi e potranno essere pagate mediante il modello F24 oppure con la piattaforma "pagoPA".

(Enpacl, notizia, 29/10/2020)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Prepensionamento poligrafici: istruzioni sulla riapertura delle istanze

L'Inps, con circolare n. 126 del 6 novembre 2020, ha offerto istruzioni sulla riapertura dei termini per la presentazione delle domande di prepensionamento dei lavoratori poligrafici di imprese stampatrici e di imprese editrici di quotidiani, periodici e agenzie di stampa a diffusione nazionale, come previsto dalla L. 126/2020, in considerazione delle eccezionali condizioni connesse alla diffusione del COVID-19.

(Inps, circolare, 6/11/2020, n. 126)

Malati oncologici: la guida Inps ai diritti e alle tutele

L'Inps, in data 5 novembre 2020, ha pubblicato la guida che riepiloga le principali misure a tutela dei malati oncologici (e non solo) sul piano assistenziale, sociale, lavorativo ed economico.

(Inps, guida "Diritti e tutele in caso di malattie oncologiche", 5/11/2020)

Cessione del quinto delle pensioni: aggiornamento tassi IV trimestre 2020

L'Inps, con messaggio n. 4078 del 3 novembre 2020, ha comunicato il valore dei tassi da applicarsi nel periodo 1° ottobre 2020-31 dicembre 2020 per i prestiti da estinguersi dietro cessione del quinto dello stipendio e della pensione.

(Inps, messaggio, 3/11/2020, n. 4078)

Autotrasporto merci e logistica: proroga scadenza contributiva Sanilog

Sanilog, con circolare n. 9 del 29 ottobre 2020, visto l'aggravarsi dello stato di emergenza causato dalla seconda ondata del COVID-19, ha concesso una nuova proroga di 2 mesi del termine per il versamento di competenza del I semestre 2021, garantendo comunque, per i suddetti mesi, le prestazioni sanitarie a tutti i lavoratori regolarmente iscritti.

Alla luce di quanto sopra, la data ultima per versare la prima rata semestrale di contribuzione per il periodo 1° gennaio-30 giugno 2021, pari a 60 euro per ciascun lavoratore non in prova a tempo indeterminato, compreso l'apprendista in forza alla data del 31 ottobre 2020, sarà differita al 16 gennaio 2021 rispetto all'originario termine del 16 novembre 2020.

Si precisa, in ogni caso, che l'eventuale ritardato pagamento da parte dell'azienda del contributo oltre il termine perentorio, previsto per il 16 gennaio 2021, comporterà la sospensione immediata della copertura sanitaria dei dipendenti con decorrenza dal 1° gennaio 2021, ferme restando le

prestazioni sanitarie già erogate all'iscritto nel periodo di proroga.

(Sanilog, circolare, 29/10/2020, n. 9)

Indennità COVID-19 per marittimi e altre categorie di lavoratori

L'Inps, con circolare n. 125 del 28 ottobre 2020, ha dettato istruzioni amministrative in materia di indennità COVID-19 a favore dei lavoratori marittimi nonché dell'indennità onnicomprensiva ex D.L. 104/2020 a favore delle seguenti categorie di lavoratori le cui attività lavorative sono state colpite dell'emergenza epidemiologica da COVID-19:

- stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e dei lavoratori in somministrazione impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali;
- dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza da COVID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro;
- dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali;
- intermittenti;
- lavoratori autonomi occasionali;
- lavoratori incaricati alle vendite a domicilio;
- lavoratori dello spettacolo;
- lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali.

La circolare precisa i requisiti delle indennità, elenca le attività economiche interessate dal beneficio, analizza l'impatto sulla contribuzione figurativa e il diritto all'assegno per il nucleo familiare, precisa le tipologie dei rapporti di lavoro o dei trattamenti pensionistici che escludono il diritto e definisce il regime di incumulabilità e incompatibilità tra le indennità e altre prestazioni previdenziali.

La domanda per il riconoscimento dell'indennità, qualora non già presentata, può essere inoltrata dagli interessati con modalità telematica, mediante l'utilizzo delle proprie credenziali di accesso, o tramite il servizio di *Contact center* integrato.

(Inps, circolare, 28/10/2020, n. 125)

Cigd per lavoratori dipendenti iscritti al Fondo pensione sportivi professionisti

L'Inps, con messaggio n. 3959 del 28 ottobre 2020, ha comunicato l'aggiornamento dell'applicativo per la presentazione all'Istituto delle domande relative al trattamento di integrazione salariale in deroga in favore dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo pensione sportivi professionisti, alla luce del disposto dell'articolo 22, comma 1-bis, D.L. 18/2020, inserito dall'articolo 2, comma 1, D.L. 104/2020. Tale comma, in particolare, prevede che: *“La retribuzione contrattuale utile per l'accesso alla misura viene dichiarata dal datore di lavoro”*. Conseguentemente, nell'ambito dell'applicativo per la presentazione delle domande in oggetto, è stata introdotta la dichiarazione di responsabilità in ordine alla retribuzione contrattuale lorda, percepita dai singoli lavoratori per i quali si presenta domanda, che nella stagione sportiva 2019-2020, non deve essere superiore a 50.000 euro. Il messaggio ricorda, inoltre, che i lavoratori dovranno essere valorizzati come impiegati.

Le associazioni sportive che abbiano già presentato domanda all'Inps ai sensi dall'abrogato articolo 98, comma 7, D.L. 34/2020, non devono presentare una nuova domanda, ma dovranno integrare la domanda già presentata inviando la dichiarazione di responsabilità, disponibile nell'allegato 1 al messaggio, all'indirizzo Pec della struttura Inps territorialmente competente.

(Inps, messaggio, 28/10/2020, n. 3959)

Fondo solidarietà trasporto aereo: sospensione presentazione modello “SR85”

L'Inps, con messaggio n. 3951 del 27 ottobre 2020, in considerazione del sensibile incremento di domande di accesso alle prestazioni del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, pervenute negli ultimi mesi in misura notevolmente superiore

all'ordinario, e della conseguente necessità di pervenire a una rapida definizione delle stesse, evitando adempimenti che aggravino l'*iter* istruttorio senza poter concretamente perseguire le finalità alle quali sono rivolti, ha comunicato che la presentazione del modello "SR85" è sospesa per tutti i lavoratori destinatari di prestazioni a carico del Fondo riferite all'anno 2020. Si ricorda che, normalmente, il modello "SR85" deve essere presentato entro il 31 dicembre di ciascun anno per attestare di non aver svolto attività lavorativa remunerata all'estero o indicare i periodi eventualmente svolti a far data dall'inizio della prestazione erogata dall'Istituto.

Permane, in ogni caso, in capo al lavoratore l'obbligo, previsto dalla circolare n. 94/2011, di comunicare, a pena di decadenza dal diritto alla prestazione, l'eventuale rioccupazione all'estero, tramite l'utilizzo del modello "SR83".

(Inps, messaggio, 27/10/2020, n. 3951)

Cigs per cessazione dell'attività delle aziende operanti nel settore aereo

L'Inps, con messaggio n. 3922 del 26 ottobre 2020, ha offerto le istruzioni procedurali relativamente al trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale e dei connessi Anf, in favore delle aziende operanti nel settore aereo, in possesso di determinati requisiti, che hanno cessato o cessano l'attività produttiva nel corso dell'anno 2020 e che non sono sottoposte a procedure concorsuali alla data della stipulazione dell'accordo, come previsto dall'articolo 94, D.L. 18/2020.

(Inps, messaggio, 26/10/2020, n. 3922)

SALUTE E SICUREZZA

Sorveglianza sanitaria eccezionale: riattivato il servizio *on line*

L'Inail ha comunicato che, a decorrere dal 5 novembre 2020, è di nuovo disponibile, per i datori di lavoro interessati, il servizio *on line* per l'inoltro delle richieste di visita medica per sorveglianza sanitaria eccezionale.

(Inail, notizia, 5/11/2020)

Le informative per l'azienda

**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

Oggetto: LE NOVITÀ CONTENUTE NEL DECRETO RISTORI-TER

È stato pubblicato in G.U. n. 291/2020 il D.L. 154/2020 (c.d. Decreto Ristori-*ter*), contenente misure finanziarie urgenti connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, in vigore dal 24 novembre 2020, e che dovrà poi essere convertito in Legge.

Dal titolo (Misure finanziarie urgenti connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19), già si comprende come lo stesso contenga principalmente misure di natura finanziaria, non andando a incidere significativamente sugli strumenti approntati a fronte dell'emergenza sanitaria in corso.

Per quanto di maggior interesse, si segnala quanto segue:

- sono state aumentate le risorse disponibili nel Fondo per l'attuazione dell'estensione di alcune misure di sostegno alle imprese colpite dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 previste nel Decreto Ristori-*bis* – D.L. 149/2020 (contributi a fondo perduto, crediti d'imposta per affitti, cancellazione seconda rata Imu, proroga secondo acconto soggetti Isa, sospensione versamenti tributari e contributivi, congedo straordinario per genitori in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado e *bonus baby-sitting*), in conseguenza delle ordinanze del Ministero della salute che incidono sulle restrizioni applicabili ai diversi territori;
- è stato integrato l'allegato 2 al Decreto Ristori-*bis*, introducendo il codice ATECO 47.72.10, relativo al commercio al dettaglio di calzature e accessori (ricordiamo che l'allegato contiene l'elenco dei codici delle attività possibili destinatarie dei contributi a fondo perduto, del credito d'imposta per canoni di locazione e affitto d'azienda, delle proroghe per soggetti Isa, della sospensione dei versamenti tributari e contributivi);
- sono state stanziare risorse per misure urgenti di solidarietà alimentare da parte dei Comuni, nonché per l'acquisto e la distribuzione dei farmaci per la cura dei pazienti con COVID-19 da destinare agli interventi di competenza del commissario straordinario;
- è stato abrogato l'articolo 8, comma 5, Decreto Ristori-*bis*, che prevedeva, in tema di contributi a fondo perduto previsti dal medesimo Decreto, uno stanziamento apposito utile all'individuazione di ulteriori codici ATECO, rispetto a quelli riportati negli allegati 1 e 2 al Decreto medesimo, riferiti a settori economici aventi diritto al contributo voluto per sostenere gli operatori dei settori economici interessati dalle misure restrittive introdotte con i D.P.C.M. 24 ottobre 2020 e 3 novembre 2020, purché gravemente pregiudicati dalle stesse.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

Oggetto: INTEGRAZIONI SALARIALI COVID-19 DOPO I DECRETI RISTORI E RISTORI-BIS

L'articolo 12, D.L. 137/2020, provvede a prorogare ulteriormente gli ammortizzatori sociali connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (Cigo, Cigd, Aso e Cisoa), per una durata massima di 6 settimane, da collocarsi nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 1, D.L. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 126/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020, sono imputati, ove autorizzati, alle 6 settimane previste dal Decreto Ristori.

Le 6 settimane spettano:

- ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di 9 settimane di cui all'articolo 1, comma 2, D.L. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 126/2020, decorso il periodo autorizzato;
- ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dai provvedimenti che dispongono la chiusura o la limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, quindi anche se non sono state fruite le 18 settimane del D.L. 104/2020.

Per quanto riguarda i lavoratori interessati, il D.L. Ristori-bis ha stabilito che tali trattamenti di integrazione (articolo 12, Decreto Ristori) spettino anche in favore dei lavoratori in forza al 9 novembre 2020. Si ricorda che, pur in assenza di una disposizione in materia, in riferimento ai trattamenti previsti dal D.L. 104/2020, l'Inps, con la circolare n. 115/2020, ha fissato al 13 luglio 2020 la data in cui i lavoratori devono essere alle dipendenze per poter essere destinatari delle integrazioni salariali del Decreto Agosto.

Così come le ulteriori 9 settimane previste dal D.L. 104/2020, anche le 6 settimane del D.L. Ristori risultano essere soggette a un contributo addizionale, che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale, determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del I semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari:

- al 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%;
- al 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% e per coloro che hanno avviato l'attività d'impresa successivamente al 1° gennaio 2019. Inoltre, sono esclusi i datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dai provvedimenti che dispongono la chiusura o la limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Ai fini dell'accesso alle ulteriori 6 settimane, il datore di lavoro deve presentare all'Inps domanda di concessione, nella quale autocertifica la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato che determina l'esonero, ovvero l'aliquota del contributo addizionale: in mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18%.

Le domande di accesso ai trattamenti previsti dal D.L. Ristori devono essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa: in fase di prima applicazione, il termine di decadenza è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto Ristori (questo determinerebbe la necessità di presentare entro il 30 novembre domande relative a sospensioni verificatesi dal 16 novembre 2020).

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'Inps, il datore di lavoro è tenuto a inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione: in sede di prima applicazione, tali termini sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Ristori, se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

Oggetto: RICHIESTA DELL'ANTICIPO DEL 40% DEI TRATTAMENTI DI CASSA INTEGRAZIONE

L'articolo 22-*quater*, comma 4, D.L. 18/2020, prevede che, nel caso di richiesta di pagamento diretto da parte dell'Inps, l'Istituto autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento, nella misura del 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo.

Con la circolare n. 78/2020 sono state fornite istruzioni in merito al pagamento dell'anticipazione delle domande di Cigo, Cigd (limitatamente a quelle presentate direttamente all'Inps), e di assegno ordinario presentate a decorrere dal 18 giugno 2020, per le quali il datore di lavoro abbia richiesto il pagamento diretto.

Con il messaggio n. 4335/2020, l'Inps ha fornito ulteriori chiarimenti di natura operativa e illustrato le novità procedurali per la gestione delle domande di Cigo, Cigd e assegno ordinario dei Fondi di solidarietà con causale COVID-19, per le quali è stato richiesto anche l'anticipo del 40% del pagamento del trattamento.

Richiesta per la Cigo

Occorre accedere sul sito Inps, previa autenticazione, a "Servizi per aziende e consulenti" > "Prestazioni e Servizi" e selezionare "CIG Ordinaria". In fase di compilazione della domanda, nel quadro "Dichiarazioni", se si seleziona l'opzione di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il programma in automatico propone la scelta di richiesta dell'anticipo del 40%.

Per poter inviare la domanda di Cigo con richiesta di anticipo si devono preventivamente inserire i dati necessari per il pagamento tramite l'applicativo "Richiesta anticipo CIG", raggiungibile da "Servizi per le aziende ed i consulenti" > "CIG e Fondi di solidarietà" > "Richiesta d'anticipo 40%". In caso di richiesta di anticipo non completamente definita, l'invio della domanda di Cigo non viene consentito.

Richiesta per l'assegno ordinario e la Cigd

Occorre accedere, dal sito istituzionale www.inps.it, dopo l'autenticazione, a "Servizi per aziende e consulenti" > "Prestazioni e Servizi" e, a seconda dei casi, selezionare "Fondi di solidarietà" o "CIG in Deroga INPS".

In fase di compilazione della domanda, nel quadro "Dichiarazioni", se si seleziona l'opzione di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il programma in automatico propone la scelta di richiesta dell'anticipo del 40%. Completata la compilazione dei quadri richiesti ed effettuata la verifica della domanda, questa potrà essere inviata.

Dopo l'invio della domanda è indispensabile l'inserimento del *ticket* attraverso i seguenti passaggi:

- selezionando il tasto "Inserimento Ticket";
- cercando la domanda con i dati ID e matricola già compilati automaticamente;
- individuando la domanda da associare e cliccando il tasto "Associa";
- selezionando il tasto "Richiedi Ticket" (viene visualizzato il numero del Ticket e si potrà procedere al salvataggio dell'associazione).

Qualora il *ticket* non sia stato associato contestualmente all'invio della domanda, si potrà procedere anche in una fase successiva, con le seguenti modalità:

- selezionando la voce di menu "Cerca esiti" nella schermata principale;

- cercando la domanda con i dati della matricola azienda (obbligatorio) e limitando eventualmente il periodo temporale di riferimento;
- cliccando sul tasto “Inserisci Ticket”, disponibile solo per le domande senza il numero di *ticket*, e inserendo i dati per completare la compilazione della relativa domanda.

Una volta inserita, la domanda rimane in sospeso e senza protocollo fino a quando non vengono inseriti anche i dati necessari per il pagamento dell’anticipo stesso.

Se, diversamente, si volesse inoltrare la domanda rinunciando all’erogazione dell’anticipo del 40%, si potrà procedere all’annullamento dell’anticipo.

Di seguito, vengono illustrate le possibili azioni da compiere per il completamento della domanda.

<p>Inserimento dei dati di pagamento dell’anticipo propedeutici per la protocollazione della domanda</p>	<p>Nel caso in cui sia stata confermata l’opzione “Anticipazione 40%” (lasciando la spunta “Sì”), per consentire la protocollazione della domanda, si devono inserire i dati necessari per il pagamento dell’anticipo, procedendo come di seguito indicato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cliccando sul <i>link</i> evidenziato nel <i>box</i> informativo che compare in fondo alla schermata principale del portale; • oppure, da “Cerca Esiti”, cliccando sul bottone rosso “Anticipo 40%”, inserito nella sezione denominata “Attenzione Numero Protocollo”. <p>In tal modo si viene indirizzati alla procedura “Richiesta Anticipo 40%”, in cui è possibile inserire i dati richiesti (Iban e numero ore di sospensione per ognuno dei lavoratori beneficiari inseriti in allegato alla domanda) e visualizzare gli esiti.</p> <p>È opportuno verificare che l’inserimento dei dati sull’anticipo sia andato a buon fine, ossia che siano stati superati i controlli formali sui dati e, in ogni caso, che la domanda venga protocollata.</p> <p>Sarà sempre possibile completare la richiesta di anticipo del 40%, accedendo al seguente percorso: “Servizi per le aziende ed i consulenti” > “CIG e Fondi di solidarietà” > “Richiesta d’anticipo 40%”.</p>
<p>Annullamento dell’anticipo di pagamento 40%</p>	<p>Nel caso in cui in fase di invio della domanda sia stata richiesta l’anticipazione di pagamento del 40%, ma non siano ancora stati inseriti i dati di pagamento dell’anticipo, sarà anche possibile rinunciare all’anticipo del 40%.</p> <p>La rinuncia all’anticipo del 40% consente l’immediata protocollazione della domanda permettendo all’Istituto la sua lavorazione ed erogazione.</p> <p>Per procedere alla rinuncia, occorrerà accedere alla domanda dal menu “Cerca esiti” e selezionare il tasto “Annulla Anticipazione 40%”.</p>
<p>Annullamento della domanda</p>	<p>Finché la domanda risulta in stato “Pervenuta”, sarà possibile procedere all’annullamento dell’intera domanda e della relativa richiesta di anticipo del 40%.</p> <p>Per procedere all’annullamento della domanda occorre accedere dalla voce di menu “Cerca esiti”, selezionare il tasto “Annulla Domanda” e inserire obbligatoriamente un breve testo in cui fornire la motivazione per la scelta operata.</p>

Riepilogando, la domanda non può essere protocollata e lavorata fino a quando non viene eseguita una delle 2 seguenti azioni:

- inserimento dei dati di pagamento dell’anticipo
- oppure
- annullamento dell’anticipo di pagamento 40%.

In alternativa, qualora si voglia annullare la domanda, si potrà procedere con le istruzioni sopra evidenziate.

Modifica coordinate Iban per il pagamento dell'anticipo

Nel caso in cui le coordinate bancarie fornite nella Richiesta anticipo 40% non abbiano superato il controllo di titolarità (ad esempio, alla banca non risulta che l'Iban inserito sia intestato al codice fiscale del beneficiario), sarà possibile presentare un'istanza alla competente Struttura territoriale dell'Inps, chiedendo la modifica delle coordinate Iban.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO CIG

L'Inps, con messaggio n. 4254 del 13 novembre 2020, ha offerto indicazioni operative per la richiesta di autorizzazione e per la corretta esposizione nel flusso UniEmens dei dati relativi all'esonero contributivo per le aziende che non richiedano cassa integrazione COVID-19.

Tale esonero è stato previsto dall'articolo 3, D.L. 104/2020, previa autorizzazione della Commissione Europea: il Ministero del lavoro ha notificato alla Commissione Europea, in data 28 ottobre 2020, il regime di aiuti di Stato, che è stato approvato con decisione C (2020) 7926 final del 10 novembre 2020.

Modalità di fruizione dell'esonero contributivo

I datori di lavoro, al fine di usufruire dell'esonero contributivo, dovranno inoltrare all'Inps, tramite la funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale, alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi – Sgravio Art. 3 del DL 14 agosto 2020, n. 104", un'istanza di attribuzione del codice di autorizzazione "2Q", che assume il nuovo significato di "Azienda beneficiaria dello sgravio art.3 DL 104/2020", nella quale autocertificano:

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

L'Inps precisa che la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "2Q" deve essere inoltrata prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero medesimo: dopo aver verificato i dati esposti dal datore di lavoro, l'Istituto attribuirà il predetto codice di autorizzazione alla posizione contributiva con validità dal mese di agosto 2020 fino al mese di dicembre 2020, dandone comunicazione al datore di lavoro attraverso il Cassetto previdenziale. Per il calcolo dell'esonero, pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail:

- la base di calcolo è la retribuzione persa nei mesi di maggio e giugno 2020, che deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive;
- occorre tenere conto dell'aliquota contributiva piena astrattamente dovuta e non di eventuali agevolazioni contributive spettanti nelle suddette mensilità;
- l'effettivo ammontare dell'esonero fruibile non potrà superare la contribuzione datoriale dovuta nelle singole mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura, per un periodo massimo di 4 mesi, fermo restando che l'esonero potrà essere fruito anche per l'intero importo sulla denuncia relativa a una sola mensilità, ove sussista la capienza.

L'Istituto precisa che il datore che decida di accedere all'esonero, per la durata del periodo agevolato, non potrà avvalersi di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza COVID-19, salvo il caso in cui gli ulteriori trattamenti di Cig riguardino una diversa unità produttiva.

Esposizione in UniEmens

Le quote di sgravio spettanti saranno esposte nel flusso UniEmens valorizzando:

- all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, nell'elemento <CausaleACredito>, il nuovo codice causale "L903", avente il significato di "Conguagli Sgravio Articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104";
- nell'elemento <ImportoACredito> il relativo importo.

I datori di lavoro che abbiano sospeso o cessato l'attività, per recuperare lo sgravio spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig). I datori di lavoro, nelle ipotesi in cui intendano recuperare l'esonero spettante nei mesi di agosto e settembre 2020 o nel mese di ottobre 2020, limitatamente ai casi in cui non fosse possibile con la denuncia corrente, dovranno avvalersi di analoga procedura.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Oggetto: ESONERO CONTRIBUTIVO PER NUOVE ASSUNZIONI

L'articolo 6, D.L. 104/2020, c.d. Decreto Agosto, ha previsto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, effettuate a decorrere dal 15 agosto 2020 e sino al 31 dicembre 2020, di lavoratori, con esclusione dei contratti di apprendistato e di lavoro domestico, esteso dall'articolo 7 alle assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, nel medesimo arco temporale, limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino a un massimo di 3 mesi.

Con la circolare n. 133/2020, l'Inps ha fornito le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alle predette misure di esonero contributivo.

Datori di lavoro interessati

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ad eccezione del settore agricolo. Hanno inoltre diritto al riconoscimento del beneficio anche:

- gli enti pubblici economici;
- gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse Leggi regionali in enti pubblici economici;
- gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
- le ex Ipab trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in Asp, e iscritte nel Registro delle persone giuridiche;
- le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114, D.Lgs. 267/2000;
- i consorzi di bonifica;
- i consorzi industriali;
- gli enti morali;
- gli enti ecclesiastici.

Rapporti di lavoro incentivati e lavoratori per i quali spetta l'esonero

L'esonero riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (sia nuove assunzioni che trasformazioni di precedenti rapporti a termine), compresi i *part-time* e i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, nonché le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, con l'eccezione dei contratti di apprendistato (di qualsiasi tipologia) e di lavoro domestico. Per i rapporti a tempo parziale la soglia massima di esonero è ridotta sulla base della durata dello specifico orario di lavoro. Non rientra fra le tipologie di rapporti incentivabili l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato o con indennità di disponibilità.

L'esonero si applica per le assunzioni/trasformazioni effettuate tra il 15 agosto 2020 e il 31 dicembre 2020. In caso di conversione di contratti a termine nel settore del turismo e degli stabilimenti termali in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, si applica l'esonero e il datore di lavoro avrà diritto a ulteriori 6 mesi di agevolazione dalla data di trasformazione.

Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per un importo massimo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per un massimo di 6 mensilità a partire dalla data di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato e, per i rapporti a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, per la durata del rapporto, fino a un massimo di 3 mensilità.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 671,66 euro (€ 8.060/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,66 euro (€ 671,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. La soglia massima di esonero mensilmente fruibile sarà pari al minor importo tra la contribuzione dovuta sgravabile e il tetto annuo di agevolazione riparametrato su base mensile. Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto. Pertanto, qualora un rapporto di lavoro sia instaurato in regime di *part-time* al 50%, l'ammontare massimo dell'esonero fruibile per ogni singola mensilità sarà pari a 335,83 euro (€ 671,66/2).

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (si veda la circolare n. 40/2018).

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, si applica la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%, ove dovuto, prevista per i contratti a tempo determinato.

L'esonero ha una durata pari a 6 mesi per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato e, per le assunzioni a tempo determinato, ha una durata pari al decorso del rapporto e comunque sino a un massimo di 3 mesi. Nelle ipotesi in cui sia stato già riconosciuto l'esonero per le assunzioni a termine, in caso di conversione del rapporto a tempo indeterminato, l'esonero spetta per ulteriori 6 mesi a partire dalla data di conversione.

Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

L'agevolazione spetta comunque nei limiti delle risorse specificatamente stanziare.

Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato al possesso del Durc, all'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di Legge, nonché al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali,

sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, l'assunzione:

- non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza (in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore, entro i termini di Legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori);
- non deve riguardare lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato produce la perdita della parte di incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

Gli incentivi all'occupazione non spettano se:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di Legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive.

L'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale COVID-19 è una condizione assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE), pertanto, laddove l'azienda sia interessata da sospensioni per le causali collegate all'emergenza, può comunque procedere a nuove assunzioni e accedere alle correlate agevolazioni.

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, il lavoratore non deve essere stato titolare di un rapporto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti con il medesimo datore di lavoro.

Aiuti di Stato

L'esonero ex articolo 6 si caratterizza come intervento generalizzato ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale, e la sua applicazione prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa, perciò non è suscettibile nella disciplina di cui all'articolo 107, Tfrue relativa agli aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali.

Diversamente, il beneficio previsto all'articolo 7, in quanto relativo ai soli settori del turismo e degli stabilimenti termali, si configura quale misura selettiva, che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione Europea, contenuta nella decisione C (2020) 8036 final del 16 novembre 2020. Si ricorda che la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- importo non superiore a 800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);
- concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;

- in deroga al punto precedente, concessi a microimprese o piccole imprese già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non soggette a procedure concorsuali per insolvenza e che non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- concessi entro il 30 giugno 2021.

Inoltre, rilevato che l'aiuto di cui all'articolo 7 è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal *Temporary Framework*, trova applicazione la c.d. clausola Deggendorf, per cui i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione Europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi, accedono agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

Come sarà ulteriormente illustrato in una circolare di prossima emanazione, anche le misure previste dalle circolari n. 105/2020 e n. 122/2020 sono riconosciute a microimprese o piccole imprese già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non soggette a procedure concorsuali per insolvenza e che non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione.

Coordinamento con altri incentivi

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta. Pertanto, considerato che l'agevolazione si sostanzia in un esonero totale dal versamento della contribuzione datoriale, la citata cumulabilità può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta.

Adempimenti dei datori di lavoro

Occorre inoltrare all'Inps, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on line* "DL104-ES", appositamente predisposto dall'Istituto sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", una domanda di ammissione all'agevolazione, fornendo le seguenti informazioni:

- il lavoratore nei cui confronti è già intervenuta l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine;
- il codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto instaurato;
- l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- la misura dell'aliquota contributiva datoriale che può essere oggetto dello sgravio.

Il modulo è accessibile, previa autenticazione, dal sito *internet* dell'Istituto, seguendo il percorso "Accedi ai servizi" > "Altre tipologie di utente" > "Aziende, consulenti e professionisti" > "Servizi per le aziende e consulenti" > "Portale delle agevolazioni (ex DiResCo)".

L'Inps effettua i controlli e calcola l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata e autorizza la fruizione dell'esonero per il periodo spettante.

Per le istanze ex articolo 7, l'Inps verificherà anche la presenza o meno del richiedente nell'elenco "Deggendorf" e, eventualmente, autorizzerà l'aiuto nei limiti di cui all'articolo 53, D.L. 34/2020.

In seguito all'autorizzazione, il soggetto interessato potrà fruire del beneficio mediante conguaglio nelle denunce contributive (UniEmens) e il datore di lavoro dovrà avere cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.

Flusso UniEmens

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero ex articolo 6, esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza novembre 2020, i lavoratori per i quali spetta. È richiesta la compilazione dell'elemento <InfoAggcausaliContrib>. La somma degli importi esposti nella sezione <InfoAggcausaliContrib> deve essere uguale all'importo esposto nell'elemento <ImportoArrIncentivo>, a

parità di <CodiceCausale>. I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero previsto dall'articolo 7 per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza novembre 2020, i lavoratori per i quali spetta. La somma degli importi esposti nella sezione <InfoAggcausaliContrib> deve essere uguale all'importo esposto nell'elemento <ImportoArrIncentivo>, a parità di <CodiceCausale>. I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

Oggetto: RIPRESA DEI VERSAMENTI CONTRIBUTIVI

L'Inps, con il messaggio n. 3882 del 23 ottobre 2020, ha fornito nuovi chiarimenti in ordine alla ripresa dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali sospesi ai sensi dei D.L. 9/2020, 18/2020, 23/2020 e 34/2020.

In particolare, si ricorda che il termine per la ripresa dei versamenti sospesi è stato prorogato dalle previsioni degli articoli 126 e 127, D.L. 34/2020, e successive modificazioni, alla data del 16 settembre 2020. Successivamente, l'articolo 97, D.L. 104/2020, ha introdotto la possibilità di beneficiare di una diversa modulazione dell'adempimento:

- il 50% delle somme oggetto di sospensione in un'unica soluzione mediante rateizzazione, fino ad un massimo di quattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020;
- il rimanente 50% mediante rateizzazione, senza applicazione di sanzioni e interessi, fino ad un massimo di ventiquattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021.

In merito alla presentazione dell'istanza di sospensione del versamento dei contributi in oggetto, utile anche ai fini dell'avvio della rateizzazione secondo le modalità di cui all'articolo 97, D.L. 104/2020, con il messaggio n. 3331/2020 è stato prorogato il termine di presentazione dal 16 settembre 2020, originariamente previsto, al 30 settembre 2020, termine poi ulteriormente differito al 30 ottobre 2020.

Con il messaggio n. 3882/2020, l'Inps ha fornito indicazioni integrative a quelle contenute nel citato messaggio n. 3274/2020, relativamente al versamento del primo 50% delle somme oggetto di sospensione:

- entro il 30 ottobre 2020 dovevano essere versate le prime 2 rate;
- entro il 31 dicembre 2020 il 50% dell'importo oggetto di sospensione dovrà essere interamente corrisposto, in quanto ciò costituisce condizione necessaria per beneficiare della rateizzazione del rimanente 50% fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021.

La possibilità di presentare domanda di dilazione amministrativa dei debiti contributivi in fase amministrativa interessati dalla sospensione dei versamenti riguarda la generalità dei contribuenti, indipendentemente dalla Gestione previdenziale di appartenenza.

Con successivo messaggio saranno fornite indicazioni per il versamento del rimanente 50% dei contributi sospesi fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021.

Per i datori di lavoro tenuti al versamento della contribuzione nella Gestione aziende con dipendenti e per i committenti della Gestione separata:

- le denunce di variazione, volte a modificare le denunce mensili prive dei codici inerenti alle diverse fattispecie di sospensione, avendo già ottemperato al versamento delle rate scadute, possono essere trasmesse entro 30 giorni dalla pubblicazione del messaggio, avvenuta in data 23 ottobre 2020, con l'indicazione dei suddetti codici;
- nel caso in cui non si intenda usufruire delle modalità di restituzione nei termini illustrati, pur in presenza di sospensione del versamento dei contributi con indicazione dei relativi codici, ma sia stata presentata istanza di dilazione amministrativa, le denunce dovranno essere ritrasmesse senza

l'indicazione degli importi sospesi e, pertanto, senza l'indicazione dei codici di sospensione; le suddette denunce, così ritrasmesse, mantengono il 16 settembre 2020 come scadenza legale del pagamento. Per le aziende con dipendenti, se tale valore è l'unico dato aziendale, il flusso dovrà essere inviato con l'attributo "elimina" della sezione stessa.

Aziende assuntrici di manodopera agricola

Per i datori di lavoro tenuti al versamento della contribuzione agricola unificata, si evidenzia che l'istanza per la sospensione dei contributi di cui al messaggio deve essere presentata esclusivamente per l'attribuzione del codice 7Q - "Azienda interessata alla sospensione dei contributi a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. D.L. n. 18/2020, art 62, comma 2".

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ISTRUZIONI INPS PER SOSPENSIONI CONTRIBUTIVE PER TOSCANA E CAMPANIA

I Decreti Ristori hanno previsto la sospensione dei termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali in scadenza nel mese di novembre 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, ivi comprese le rate relative alle rateazioni dei debiti in fase amministrativa concesse dall'Inps. Il Decreto Ristori-*bis* ha previsto l'applicazione della medesima misura anche a favore dei datori di lavoro privati che abbiano unità produttive o operative ubicate nelle c.d. zone rosse, svolgenti, come prevalente, una delle attività riferite ai codici ATECO presenti all'allegato 2 del medesimo Decreto.

Con la circolare n. 129/2020, l'Inps ha fornito indicazioni sull'ambito di applicazione del dettato normativo. Agli effetti della sospensione dei termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali in scadenza nel mese di novembre 2020, gli ambiti territoriali, rientranti nelle c.d. zone rosse, sono stati individuati con la circolare n. 129/2020, alla luce delle ordinanze del Ministro della salute del 4 e del 10 novembre 2020, come segue: Calabria, Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta e Provincia Autonoma di Bolzano. Successivamente, l'ordinanza del 13 novembre 2020 del Ministro della salute, ha disposto l'inserimento nelle c.d. zone rosse delle Regioni Campania e Toscana, con decorrenza 15 novembre 2020.

Con il messaggio n. 4361/2020, l'Inps rende ora noto che, in considerazione del fatto che la citata ultima ordinanza è stata firmata in data antecedente al 16 novembre 2020, termine per il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali in scadenza a novembre 2020 per la competenza del mese di ottobre 2020, sono ricomprese per la sospensione dei versamenti in trattazione anche le Regioni Campania e Toscana.

Scaduto il termine del 16 novembre 2020, l'eventuale ulteriore variazione, nel corso del mese di novembre 2020, della collocazione delle Regioni e delle Province autonome rispetto alle c.d. zone gialle, arancioni e rosse non avrà effetti riguardo all'applicazione della sospensione contributiva di cui alla circolare n. 129/2020.

I datori di lavoro con unità produttive o operative in Regioni o Province autonome che, nel corso del mese di novembre 2020, dovessero essere ricomprese nelle c.d. zone rosse, in forza di nuove ordinanze del Ministro della Salute, potranno beneficiare della sospensione limitatamente ai termini per il versamento delle rate non ancora scadute nel mese di novembre 2020 relative alle rateazioni dei debiti in fase amministrativa concesse dall'Inps.

Istruzioni operative

Alle posizioni contributive relative ai datori di lavoro che abbiano unità produttive o operative ubicate nelle Regioni Campania e Toscana e che svolgano come attività prevalente una di quelle riferite ai codici ATECO riportati nell'allegato 2, D.L. 149/2020, verrà attribuito il codice di autorizzazione "4X", che assume il nuovo significato di "Azienda interessata alla sospensione dei contributi a causa

dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137 e decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149".

Vale quanto previsto al paragrafo 3 della circolare n. 129/2020.

I datori di lavoro che avessero versato i contributi previdenziali e assistenziali per la competenza del mese di ottobre 2020, potranno utilizzare un credito equivalente alla maggior somma versata rispetto al saldo della denuncia trasmessa, in compensazione legale con altre partite o nelle denunce successive, previa presentazione dell'apposita istanza telematizzata "Dichiarazione Compensazione".

Infine, si conferma che, scaduto il termine del 16 novembre 2020, relativo al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali di competenza del mese di ottobre 2020, l'eventuale variazione, nel corso del mese di novembre 2020, della collocazione delle Regioni e delle Province autonome rispetto alle c.d. zone gialle, arancioni e rosse, non avrà effetti riguardo all'applicazione della sospensione contributiva di cui alla circolare n. 129/2020, relativamente ai contributi previdenziali e assistenziali di competenza del mese di ottobre 2020.

I datori di lavoro che abbiano unità produttive o operative in Regioni o Province autonome che, nel corso del mese di novembre 2020, dovessero essere ricomprese nelle c.d. zone rosse, in forza di nuove ordinanze del Ministro della salute, potranno beneficiare della sospensione limitatamente ai termini per il versamento delle rate non ancora scadute nel mese di novembre 2020 relative alle rateazioni dei debiti in fase amministrativa concesse dall'Inps.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CONGEDO PER QUARANTENA E SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ DIDATTICA IN PRESENZA

Con la circolare n. 132/2020, l'Inps fornisce ulteriori istruzioni amministrative in materia di diritto alla fruizione del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli e per sospensione dell'attività didattica dei figli in presenza, a seguito delle novità introdotte dal Decreto Agosto, come modificato dal Decreto Ristori, aggiuntive rispetto alle indicazioni contenute nella circolare n. 116/2020, che rimangono operative.

Con successiva circolare, l'Inps fornirà indicazioni relative al congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado di cui all'articolo 13, Decreto Ristori-*bis*, riconosciuto a favore dei genitori lavoratori dipendenti per i periodi di sospensione dell'attività didattica indicati nell'ordinanza del Ministero della salute adottata ai sensi del D.P.C.M. 3 novembre 2020.

Evoluzione normativa

L'articolo 5, D.L. 111/2020, ha introdotto, a favore dei genitori lavoratori dipendenti, un congedo indennizzato (c.d. congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli), da utilizzare per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, in corrispondenza del periodo di quarantena del figlio convivente e minore di anni 14, disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico. Il congedo può essere fruito:

- nei casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile e comunque in alternativa a tale tipologia di svolgimento dell'attività lavorativa;
- da uno solo dei genitori conviventi con il figlio oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per periodi di quarantena scolastica dei figli ricompresi tra il 9 settembre e il 31 dicembre 2020.

La L. 126/2020 ha abrogato il D.L. 111/2020, disponendo la nuova disciplina del congedo straordinario per quarantena scolastica, utilizzabile in alternativa al lavoro in modalità agile, anche nelle ipotesi in cui il contatto sia avvenuto in luoghi diversi dal plesso scolastico.

Il D.L. 137/2020 ha:

- modificato ulteriormente l'articolo 21-*bis*, D.L. 104/2020, elevando fino a 16 anni l'età del figlio per il quale il genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena disposta per il figlio stesso e riconoscendo ai genitori dei figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni la facoltà di astenersi dal lavoro senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. In quest'ultimo caso i genitori devono presentare la domanda di congedo in argomento solamente al proprio datore di lavoro e non all'Inps;
- ampliato la possibilità di avvalersi del congedo prevedendone la fruizione anche nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14.

Ampliamento dei casi

La possibilità di fruire del congedo per quarantena del figlio minore di anni 14, in alternativa allo svolgimento del lavoro in modalità agile, oltre che nel caso di contatto avvenuto all'interno del plesso

scolastico, è estesa anche nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche, purché la quarantena sia stata disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente e solo per periodi dal 14 ottobre 2020, anche con provvedimenti disposti in precedenza.

Inoltre, vi è la possibilità di avvalersi del congedo per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14, purché la sospensione sia stata disposta con un provvedimento, adottato a livello nazionale, regionale, provinciale, comunale o dalle singole strutture scolastiche, per periodi dal 29 ottobre 2020.

Eventuali ricorsi avverso i provvedimenti di diniego saranno riesaminati in autotutela, ferma restando la possibilità per il cittadino del ricorso all'Autorità giudiziaria.

Compatibilità/incompatibilità

Il congedo è incompatibile con:

- il contemporaneo svolgimento – da parte dell'altro genitore – di lavoro in modalità agile, anche ad altro titolo rispetto a quello previsto per la quarantena scolastica del figlio minore di anni 14 ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso;
- la contemporanea fruizione – da parte dell'altro genitore – del congedo per quarantena scolastica del figlio ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso;
- il mancato svolgimento di attività lavorativa da parte dell'altro genitore.

È stata anche introdotta la possibilità di fruire contemporaneamente del congedo per quarantena scolastica del figlio o per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso da parte dell'altro genitore che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle citate misure. Pertanto, se un genitore fruisce del congedo per quarantena scolastica del figlio ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso, l'altro genitore non potrà fruire negli stessi giorni delle misure di cui trattasi per quel figlio, ma potrà fruirne per altro figlio avuto da un altro rapporto, purché il genitore dell'altro figlio non stia a sua volta fruendo di congedo o lavoro agile per quarantena del figlio ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso.

In relazione alle disposizioni in materia di prestazione di lavoro in modalità agile ex articolo 39, D.L. 18/2020, nonché alla novità normativa sul lavoro agile per genitori di figli con disabilità, l'Inps precisa che la fruizione del congedo è compatibile con il contemporaneo svolgimento, da parte dell'altro genitore, di attività di lavoro in modalità agile per altro figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta.

Restano valide le indicazioni fornite nei paragrafi 2.3 e 2.4 della circolare n. 116/2020 in tema di compatibilità/incompatibilità.

Domanda

La domanda di congedo per quarantena scolastica del figlio convivente deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- tramite il portale *web*, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di Spid, Cie, Cns), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla *home page* del sito www.inps.it;
- tramite il *Contact center* integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite i patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

L'applicazione è stata aggiornata per recepire l'estensione del congedo di quarantena scolastica a seguito di contatto verificatosi nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati e all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Saranno in seguito fornite le indicazioni per la presentazione della domanda di congedo per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente.

La domanda di congedo per quarantena scolastica del figlio può essere presentata anche senza compilare i campi relativi agli elementi identificativi del provvedimento, selezionando l'apposita dichiarazione: *“Mi impegno a comunicare alla Struttura INPS territorialmente competente, entro trenta giorni dalla data della presente domanda, i dati del provvedimento richiesti nel punto precedente, a pena di reiezione”*.

La procedura consente l'allegazione di tutta la documentazione che il genitore dovesse ritenere utile all'identificazione del provvedimento di quarantena disposto dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PROROGA STATO DI EMERGENZA E SMART WORKING

Il D.L. 83/2020, contenente misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica, è stato convertito, con modificazioni, in L. 124/2020, in vigore dal 29 settembre scorso.

Il D.L. 125/2020, in vigore dall'8 ottobre 2020, ha poi disposto le principali proroghe consequenziali a quella dello stato di emergenza fino al 31 gennaio 2021, modificando anche il D.L. 83/2020, già convertito in Legge: in particolare, è prevista la proroga fino al 31 dicembre 2020 dei termini previsti dalle disposizioni presenti nell'allegato 1 al Decreto, salvo quanto previsto ai numeri 3 e 32 dell'allegato medesimo. Per quanto più di interesse, il numero 32 richiama l'articolo 90, D.L. 34/2020, che stabilisce, tra l'altro, che la modalità di lavoro agile possa essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti (c.d. modalità semplificata), fino alla cessazione dello stato di emergenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2020. Pertanto, le modalità semplificate di comunicazione del lavoro agile già in uso potranno essere utilizzate fino al 31 dicembre prossimo a termini di norma.

Sul sito del Ministero del lavoro, tra le *Faq*, è, però, precisato che nel periodo in cui è stato dichiarato lo stato di emergenza (attualmente fissato al 31 gennaio 2021), le modalità di comunicazione del lavoro agile restano quelle previste dall'articolo 90, commi 3 e 4, D.L. 34/2020, convertito dalla L. 77/2020, utilizzando la procedura semplificata già in uso (per la quale non è necessario allegare alcun accordo con il lavoratore), con modulistica resa disponibile dal Ministero del lavoro, restando inalterato l'applicativo informatico da utilizzare per l'invio della comunicazione.

Il D.L. 137/2020, c.d. Ristori, in vigore dal 29 ottobre, ha poi ulteriormente inciso sulle disposizioni.

Si riepilogano di seguito altre disposizioni emergenziali connesse al lavoro agile.

Riferimento	Previsione
Lavoratori (e familiari) disabili, con patologie con ridotta capacità lavorativa e immunodepressi	
Articolo 39, D.L. 18/2020 Entro 31/12/2020	I lavoratori dipendenti disabili gravi riconosciuti o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave riconosciuta, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, se compatibile con le caratteristiche della prestazione. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile. Le disposizioni precedenti si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.
Genitori con figli in quarantena o con attività didattica sospesa	
Articolo 21-bis, D.L. 104/2020 Entro 31/12/2020	Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni 16, disposta dal dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente, a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 16.

	<p>È, altresì, possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.</p> <p>Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, e comunque in alternativa alla misura di cui sopra, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni 14, disposta dal dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Per i periodi di congedo fruiti è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23, D.Lgs. 151/2001, ad eccezione del comma 2. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.</p> <p>Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui sopra, o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui sopra.</p> <p>Il beneficio in oggetto può essere riconosciuto nei limiti di spesa previsti.</p>
Genitori con figli disabili	
<p>Articolo 21-ter, D.L. 104/2020</p> <p>Fino al 30/6/2021</p>	<p>I genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della L. 104/1992, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23, L. 81/2017.</p>
Lavoratori fragili	
<p>Articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020</p> <p>Dal 16/10/2020 al 31/12/2020</p>	<p>I lavoratori fragili (dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio 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 ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992) svolgono di norma 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.</p>

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

Oggetto: ARTICOLO 26, D.L. 18/2020 - ISTRUZIONI INPS

A causa del prolungarsi della pandemia da COVID-19, i diversi provvedimenti emergenziali hanno via via disposto, prolungato, integrato e modificato le tutele previste per determinate categorie di lavoratori o in relazione a specifiche situazioni.

Con 2 recenti messaggi, il n. 4157/2020 e il n. 3871/2020, l'Inps si è occupato di talune delle previsioni contenute nell'articolo 26, D.L. 18/2020, con particolare riguardo ai lavoratori fragili e al conguaglio delle somme anticipate dai datori di lavoro, limitatamente all'importo anticipato per conto dell'Istituto, in attuazione della citata disposizione (in questa prima fase sarà possibile conguagliare gli eventi di "quarantena" a carico dell'Inps con prognosi che si sia conclusa entro il 30 settembre e, con successivo messaggio, saranno fornite le istruzioni per i periodi successivi).

Tutela dei lavoratori fragili

Con il messaggio n. 2584/2020, l'Inps ha illustrato la tutela riconosciuta ai lavoratori dipendenti dei settori privato e pubblico in condizione di particolare fragilità (articolo 26, comma 2, D.L. 18/2020). In particolare, è previsto che l'intero periodo di assenza dal servizio sia equiparato a degenza ospedaliera a fronte della presentazione del certificato di malattia. Ciò vale:

- per i soggetti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, L. 104/1992);
- oppure in presenza di condizioni di rischio determinate da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, debitamente certificate mediante riconoscimento di disabilità (articolo 3, comma 1, L. 104/1992).

La condizione di rischio, in assenza del verbale di riconoscimento della disabilità, può anche essere attestata dagli organi medico-legali operanti presso le Asl territorialmente competenti. Il termine della tutela, inizialmente stabilito al 30 aprile 2020, è stato poi prorogato al 31 luglio 2020. L'equiparazione per i lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia comporta il riconoscimento della prestazione economica e della correlata contribuzione figurativa entro i limiti del periodo massimo assistibile previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore lavorativo di appartenenza.

Con il messaggio n. 4157/2020, l'Istituto di previdenza torna ad occuparsi dell'argomento, dato che il comma 1-*bis* dell'articolo 26, D.L. 104/2020, inserito in sede di conversione, ha sostituito il citato comma 2 dell'articolo 26, D.L. 18/2020, con gli attuali commi 2 e 2-*bis*, che contengono novità:

- è stata disposta un'ulteriore proroga al 15 ottobre 2020 del termine previsto per la tutela, che, allo stato attuale, risulta quindi riconosciuta per periodi di assenza dal lavoro compresi tra il 17 marzo e il 15 ottobre 2020, salvo ulteriori eventuali proroghe disposte dal Legislatore;
- è stato eliminato, fra i requisiti previsti per l'individuazione dei lavoratori fragili, il riferimento all'articolo 3, comma 1, L. 104/1992, pertanto, per accedere alla tutela, il lavoratore dovrà produrre la certificazione di malattia riportante il periodo di prognosi e l'indicazione della condizione di fragilità, con gli estremi della documentazione relativa al riconoscimento della disabilità con connotazione di gravità o della condizione di rischio attestata dagli organi medico-legali delle Asl territorialmente competenti;

- è stato disposto che, dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili come prima definiti esercitino di norma l'attività 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.

Conguaglio delle somme anticipate dai datori di lavoro

Come già illustrato con il messaggio n. 2584/2020, l'articolo 26, comma 1, ha disposto l'equiparazione della quarantena alla malattia, ai fini del trattamento economico. La tutela è riconosciuta a fronte di un procedimento di natura sanitaria, dal quale non è possibile prescindere, perciò per avere la tutela il lavoratore deve produrre il certificato di malattia attestante il periodo di quarantena, nel quale il medico curante dovrà indicare gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica.

Qualora al momento del rilascio del certificato il medico non disponga delle informazioni relative al provvedimento, queste dovranno essere acquisite direttamente dal lavoratore interessato presso l'operatore di sanità pubblica e comunicate successivamente all'Inps mediante i consueti canali di comunicazione (posta ordinaria o Pec).

Ai lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia a carico dell'Inps, è riconosciuta l'indennità economica previdenziale (con correlata contribuzione figurativa), sulla base del settore aziendale e della qualifica del lavoratore.

L'articolo 26, comma 2, dispone invece, come prima illustrato, una specifica tutela nei confronti dei lavoratori dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità o in possesso di una condizione di rischio, per i quali il periodo indicato nel certificato di malattia è equiparato a degenza ospedaliera, con decurtazione ai 2/5 della normale indennità in assenza di familiari a carico.

Infine, l'articolo 26, comma 6, precisa che la malattia conclamata da COVID-19 viene gestita come ogni altro evento di malattia comune.

L'Inps rende noto che sta provvedendo all'accertamento del diritto dei lavoratori e, in particolare, al riconoscimento dell'indennità c.d. quarantena e dell'indennità ai lavoratori "fragili" e ciò consentirà le successive richieste di conguaglio da parte delle aziende per gli importi anticipati a titolo di "quarantena", entro i limiti di spesa previsti.

Nel flusso UniEmens sono stati previsti i seguenti nuovi codici evento:

- MV6: DL n. 18/2020 – art. 26 comma 1 – Quarantena;
- MV7: DL n. 18/2020 – art. 26 comma 2 – Assenza dal lavoro per lavoratore disabile con Terapie;
- MV8: DL n. 18/2020 – art. 26 comma 6 - Malattia accertata da COVID-19.

Dovrà essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana>, procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano gli eventi, indicando nell'elemento <DiffAccredito> il valore della retribuzione "persa".

È prevista la compilazione dell'elemento <InfoAggEvento> con il codice PUC (protocollo univoco del certificato) e la valorizzazione dell'attributo "TipoInfoAggEvento" con il codice "CM" (certificato medico). Trattandosi di eventi giornalieri, a durata circoscritta, è prevista la compilazione del calendario giornaliero. Nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento dovranno essere fornite le seguenti informazioni:

- Elemento <Lavorato> = N;
- Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1 oppure 2 (in caso di integrazione dell'indennità giornaliera di malattia da parte dell'Azienda);
- Elemento <CodiceEventoGiorn> = MV6 / MV7 / MV8;
- Elemento <InfoAggEvento> di <EventoGiorn>= PUC.

Per tutti i nuovi eventi, nel caso di lavoratore del settore sport e spettacolo non deve essere compilato l'elemento <Settimana>.

Ai fini del conguaglio delle indennità anticipate relative agli eventi sopra citati introdotti a partire dal periodo di competenza dicembre 2020, dovrà essere valorizzato l'elemento <InfoAggCausaliContrib>, che assume valenza contributiva secondo le seguenti modalità:

- Elemento <CodiceCausale>: indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo allo specifico evento:
 - S116 (evento MV6), avente il significato di "DL n. 18/2020 – art. 26 comma 1 – Quarantena;
 - S117 (evento MV7), avente il significato di "Quarantena - DL n. 18/2020 – art. 26 comma 2 – Assenza dal lavoro per lavoratore disabile con Terapie;
 - S118 (evento MV8), avente il significato di "DL n. 18/2020 – art. 26 comma 6 – Malattia accertata da COVID-19;
- Elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il codice PUC (Protocollo Unico Certificato);
- Elemento <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in UniEmens;
- Elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

La struttura del flusso UniEmens è stata variata rendendo ricorsivo l'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>, per permettere di indicare più codici PUC nella sezione <InfoAggCausaliContrib>, con riferimento al medesimo codice causale (<CodiceCausale>), il periodo in cui si è verificato l'evento (<AnnoMeseRif>) e l'importo del conguaglio (<ImportoAnnoMeseRif>) e ciò nei casi in cui non sia possibile identificare la quota di importo conguagliata riferita a un singolo PUC, periodo e causale.

In presenza di certificato non riconosciuto come appartenente alle tipologie in argomento, il relativo importo posto a conguaglio sarà ritenuto indebito per cui, nei casi in cui vengano associati più codici PUC nella sezione <InfoAggCausaliContrib> con riferimento al medesimo codice causale, periodo in cui si è verificato l'evento e importo del conguaglio, l'eventuale errore su un certificato renderà indebito l'intero importo.

È, pertanto, consigliabile specificare singolarmente, per ogni certificato, la relativa quota di conguaglio associata, evitando di raggruppare più certificati con un importo conguaglio cumulato.

Le informazioni sugli eventi saranno a disposizione dall'Inps sul Cassetto previdenziale; quotidianamente sarà inviata una Pec all'azienda e un'e-mail di notifica agli intermediari.

Nel caso in cui l'importo anticipato fosse già stato conguagliato come indennità di malattia, occorre provvedere alla sistemazione mediante la compilazione dell'elemento <MesePrecedente>, restituire tale importo e indicarlo con il codice causale "E775" (restituzione indennità di malattia), presente nell'elemento DatiRetributivi/Malattia/MalADebito/CausaleVersMal, e contestualmente riportare l'importo spettante per quarantena con i codici e le modalità sopra descritte.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

Oggetto: OBBLIGO DI PREAVVISO IN CASO DI DIMISSIONI DEL PADRE LAVORATORE

L'INL, con nota n. 896/2020, ha chiarito che il padre lavoratore fruitore del congedo di paternità che si dimette durante il periodo in cui è vietato il licenziamento non è tenuto al preavviso e ha diritto a percepire la relativa indennità sostitutiva.

Qualora, invece, il lavoratore non abbia beneficiato del congedo di paternità, ha diritto solo all'esonero dal preavviso, ma non anche a percepire la relativa indennità.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

Oggetto: LE INDICAZIONI INL SULLE CO.CO.CO – IL CASO DEI RIDERS

L'INL, con circolare n. 7/2020, è intervenuto per fare il punto sulla normativa in tema di collaborazione coordinata e continuativa, alla luce delle recenti modifiche, e in particolare ha valutato la problematica dei c.d. *riders*, operatori di consegna merci per conto altrui.

La norma in esame, articolo 2, D.Lgs. 81/2015, prevede che sia applicabile *“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. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali”*.

L'INL, facendo presente come tale disciplina funga quale riferimento per tutte le tipologie collaborative non riconducibili allo schema civilistico del lavoro dipendente, pone in evidenza ed analizza i 3 caratteri principali del tipo contrattuale.

Personalità della prestazione

La norma in vigore prevede che si tratti di prestazione *“prevalentemente personale”*, potendovi rientrare, quindi, anche le prestazioni che siano svolte con l'ausilio di altri soggetti ovvero quelle rese anche mediante l'utilizzo di strumentazione o mezzi nella disponibilità del collaboratore. Anche una semplice clausola di sostituzione non inficia la detta personalità della prestazione.

Continuità della prestazione

Viene chiarito che una prestazione si connota per la sua continuità quando, per essere di utilità per il committente, venga a ripetersi in un determinato e apprezzabile arco temporale. Conta, quindi, anche il perdurare dell'interesse del committente al ripetersi della prestazione lavorativa, così che si possa in qualche modo escludere una sua episodicità, da intendersi quale occasionalità.

Rileva, in sostanza, che la ripetizione di una medesima prestazione lavorativa sia oggetto o presupposto del contratto stipulato, cosa che è possibile anche accertare sulla base del reale andamento del rapporto tra le parti.

Etero organizzazione della prestazione

Essendo stati eliminati, nella norma, i riferimenti a un'organizzazione del committente circa i tempi e il luogo di lavoro, l'INL richiama recenti dettami giurisprudenziali, i quali hanno individuato tale requisito nell'imposizione, da parte del committente, delle modalità esecutive della prestazione lavorativa, così determinando una sorta di inserimento del collaboratore nell'organizzazione aziendale. Tale fattispecie deve essere distinta dal naturale coordinamento tra le 2 parti, che, per ovvi motivi, è alla base di un contratto di co.co.co.. Vi sarà, invece, etero-organizzazione quando l'attività del collaboratore è pienamente integrata nell'attività produttiva e/o commerciale del committente e ciò risulti indispensabile per rendere la prestazione lavorativa.

Provvedimenti e sanzioni

Valutati tali caratteri, l'INL specifica come, da dettato normativo, risulti esclusa l'estensione della disciplina del lavoro subordinato a quelle collaborazioni etero-organizzate che siano state disciplinate dalla contrattazione collettiva in possesso di determinate caratteristiche (contrattazione di livello nazionale che coinvolga associazioni comparativamente più rappresentative e che disciplini il trattamento economico e normativo del rapporto “*in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore*”). La presenza di accordi aventi tali requisiti comporta, quindi, l'esclusione del meccanismo di estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Solo un eventuale scostamento, rilevato in sede di vigilanza, tra il trattamento economico e normativo in concreto applicato ai collaboratori e quello previsto dall'accordo collettivo, permetterebbe quindi un'azione ispettiva a mezzo dei tipici strumenti (ad esempio, diffida accertativa sulle differenze retributive).

Ricorda l'INL che, nei casi in cui scatti la disciplina del lavoro subordinato, si avrà l'applicazione di qualsiasi istituto, legale o contrattuale (ad esempio, trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutela avverso i licenziamenti illegittimi etc.), normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato.

Per inciso, e sulla base di un principio offerto dalla Suprema Corte, la nuova disciplina non individua nelle collaborazioni etero-organizzate una diversa tipologia contrattuale costituente un *tertium genus* intermedio fra il lavoro autonomo e quello subordinato.

Analizzando le conseguenze valide per i lavoratori etero organizzati, si nota che, a livello ispettivo, l'eventuale applicabilità alle co.co.co. della disciplina del lavoro subordinato non determina una riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato in lavoro subordinato, fatte salve ovviamente le ipotesi in cui l'etero-organizzazione sconfini in una vera e propria etero-direzione. Per tale motivo non saranno applicabili le sanzioni tipiche della violazione degli obblighi connessi all'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato.

Restano, invece, applicabili, per il caso appena esposto, eventuali sanzioni in tema di limiti massimi dell'orario, pause e riposi, così come dovranno risultare applicate le norme in tema di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro.

Retribuzione e contribuzione

Sul tema retributivo viene specificato come il compenso del collaboratore non potrà essere inferiore alla retribuzione minima prevista dal Ccnl di settore, riferita al livello e alla qualifica individuata in ragione delle mansioni svolte e riparametrata in base all'estensione temporale della prestazione.

Sul piano contributivo viene indicato come la base imponibile vada calcolata secondo il criterio generale dei minimi contrattuali previsti dai contratti collettivi *leader*; laddove si registri l'avvenuto versamento da parte del committente di contributi presso altra Gestione previdenziale, gli stessi dovranno essere scomputati dall'ammontare dei contributi complessivamente dovuti.

Ai lavoratori etero-organizzati vanno, inoltre, applicate le tutele connesse alla cessazione del rapporto di lavoro (ad esempio, la NASpI), l'indennità di malattia, l'indennità di maternità e gli assegni al nucleo familiare nella misura riconosciuta ai lavoratori subordinati.

Ai fini Inail, la retribuzione imponibile è individuata nel compenso effettivamente erogato nel rispetto del minimale e massimale di rendita di cui alla normativa in vigore, pur non trovando applicazione, nel caso dell'etero-organizzazione, la ripartizione dell'onere tra committente e lavoratore; il contributo assicurativo sarà, quindi, a carico del solo committente.

Riders

Sul tema specifico dei *riders*, in linea generale e secondo l'attuale disciplina, essi agiscono in regime autonomo, sia attraverso piattaforme anche digitali ovvero programmi e procedure informatiche *“utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione”*. Tutto questo, secondo l'INL, risulta valido solo se lo specifico rapporto di lavoro non evidenzia etero-organizzazione e non sia connotato da continuità operativa.

Anche il Ministero del lavoro, con circolare n. 17/2020, è andato a specificare che, nel caso in cui i *riders* *“lavorino in via continuativa e con attività prevalentemente (e non più esclusivamente) personale, secondo modalità esecutive definite dal committente attraverso la piattaforma”*, essi rientreranno nei rapporti di collaborazione etero-diretta, applicandosi quindi la relativa disciplina del rapporto di tipo subordinato, *“salvo che esistano accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore”*. Il caso opposto, che si manifesta essenzialmente in ipotesi di attività occasionale, dove *“il requisito della continuità in discorso si determina caso per caso, tanto con riferimento alla reiterazione della prestazione, quanto con riferimento alla durata del rapporto”*. Si tratta di lavoratori autonomi cui la nuova disciplina riconosce comunque determinati diritti (retributivi, assenza di cottimo puro, stipula di un contratto formale, libertà di disconnessione dalla piattaforma, copertura assicurativa Inail).

Da notare che la giurisprudenza ha finora inserito nello schema delle collaborazioni etero-organizzate quelle ipotesi in cui, anche attraverso le piattaforme digitali, il committente realizza l'integrazione della prestazione del collaboratore nella propria organizzazione d'impresa. Le ipotesi di lavoro autonomo, al contrario, devono risultare caratterizzate da un maggiore grado di autonomia decisionale da parte del collaboratore in ordine alle modalità esecutive delle prestazioni. Per tali motivi, specifica l'INL, risulta opportuno effettuare una valutazione complessiva che tenga conto contestualmente dell'aspetto organizzativo della prestazione e del carattere di continuità della stessa.

Viene ricordato come debba essere presente, per tali lavoratori, la tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro, così come l'applicazione della disciplina in tema di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

Oggetto: PROROGA BLOCCO DEI LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Il D.L. 137/2020, denominato Decreto Ristori, proroga al 31 gennaio 2021, salvo ulteriori (annunciati) provvedimenti normativi, il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Scompare, a differenza di quanto previsto in precedenza, la relazione tra la fruizione degli ammortizzatori sociali e la possibilità di disporre licenziamenti per ragioni economiche. Quindi, indipendentemente dall'aver integralmente utilizzato gli ammortizzatori sociali COVID-19, comprese le 6 settimane ulteriori previste dal Decreto Ristori, i datori di lavoro non potranno procedere ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo sino al 31 gennaio 2021.

Il Decreto, al pari del Decreto Agosto, vieta i licenziamenti economici, individuali o collettivi, e dispone la sospensione delle procedure eventualmente già avviate ai sensi della L. 223/1991, successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Si confermano le eccezioni esplicitate all'applicazione del divieto:

- ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di Legge, di Ccnl o di clausola del contratto di appalto;
- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa, ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ.;
- ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo;
- in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

È opportuno ricordare che sarà comunque consentito il licenziamento:

- per ragioni disciplinari;
- per mancato superamento del periodo di prova;
- dell'apprendista per la fine del periodo formativo;
- per superamento del periodo di comporto;
- del collaboratore familiare;
- del dirigente.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

Oggetto: LIQUIDAZIONE TFR E ESONERI CONTRIBUTIVI

Per i dipendenti di aziende che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva è possibile, a decorrere dal 29 settembre 2018 e per gli anni 2019 e 2020, ricorrere al trattamento di integrazione salariale straordinaria. È una specifica ipotesi di crisi aziendale e, come precisato dal Ministero del lavoro con propria circolare n. 15/2018, la stessa può essere riconosciuta anche in favore di imprese in procedura concorsuale.

Per le sole società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, destinatarie negli anni 2019 e 2020 di provvedimenti di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, la norma ha previsto, limitatamente ai lavoratori ammessi all'integrazione salariale, l'esonero dal pagamento delle quote di accantonamento del Tfr relative alla retribuzione persa e dal versamento c.d. *ticket* di licenziamento.

Le aziende che intendono richiedere i predetti esoneri sono tenute a fornire la stima del costo già in sede di accordo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ossia:

- la misura complessiva delle quote di accantonamento del Tfr afferenti alla retribuzione persa nel corso dell'intero periodo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, distinta in relazione a ogni anno civile interessato dalla Cigs;
- la misura complessiva del c.d. *ticket* di licenziamento, da calcolare con riferimento all'anno civile in cui ricade la data di cessazione del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato.

Sulla base dei dati forniti dai responsabili della procedura concorsuale, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali verifica che esse trovino capienza nello stanziamento previsto dalla norma. L'applicazione degli esoneri deve essere richiesta al predetto Ministero, unitamente alla domanda di autorizzazione del trattamento Cigs (o in sede di integrazione della stessa domanda), e il relativo decreto di autorizzazione deve indicare sia l'ammissione alle misure di esonero sia la stima degli oneri, con separata evidenza per ogni anno di competenza, di quelli relativi al Tfr e di quelli relativi al *ticket* di licenziamento. Le aziende interessate, inoltre, per accedere agli sgravi dovranno presentare specifica istanza di accesso all'Inps, per la quale si forniscono le indicazioni che seguono.

Il Ministero del lavoro, come ricorda l'Inps nel messaggio n. 3920/2020, fornisce le istruzioni per la liquidazione della quota di Tfr maturato durante il periodo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale. In particolare, viene chiarito che le disposizioni del D.L. 109/2018 non modificano la destinazione e l'assetto del Tfr come determinati dal quadro normativo vigente; pertanto, in relazione alle specifiche caratteristiche dell'azienda e alle scelte operate dal lavoratore, il Tfr potrebbe seguire le seguenti destinazioni:

- a) versamento ai Fondi di previdenza complementare;
- b) versamento al Fondo di tesoreria;
- c) accantonamento presso il datore di lavoro.

La circolare ha, altresì, precisato che: *"In relazione ad ognuna delle predette destinazioni, l'Inps effettuerà il versamento ovvero l'accreditamento del Tfr maturato in soluzione unica dopo la cessazione dei periodi di Cigs autorizzata"*. Pertanto, nell'ipotesi di cui al punto a), l'Istituto provvederà a trasferire il Tfr maturato, e afferente alla retribuzione persa nel corso dell'intero periodo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale, al Fondo pensione di destinazione. Nelle ipotesi di cui ai punti b) e c), invece, l'Istituto provvederà al pagamento diretto al lavoratore alla fine del periodo di

Cigs autorizzata. Infatti, in ragione della tipologia di aziende destinatarie delle misure (imprese fallite o in amministrazione straordinaria, che abbiano cessato l'attività e per le quali sussistano concrete possibilità di cessione dei complessi aziendali), i lavoratori, al termine del periodo di integrazione salariale, cesseranno il rapporto di lavoro per licenziamento o per passaggio alle dipendenze dell'acquirente ai sensi dell'articolo 47, comma 5, L. 428/1990, senza applicazione dell'articolo 2112, cod. civ..

Al fine di consentire la liquidazione del Tfr ai lavoratori o il trasferimento al Fondo pensione scelto dal lavoratore, i curatori fallimentari o i commissari straordinari dovranno presentare istanza di liquidazione utilizzando il servizio "TFR: pagamento diretto Fondo Tesoreria, pagamento diretto quota maturata in CIGS, dichiarazione del responsabile procedura concorsuale Fondi Garanzia", disponibile sul portale Inps, scegliendo la prestazione "TFR su CIGS" e indicando il decreto di autorizzazione. È possibile effettuare un'unica richiesta di pagamento per tutti i lavoratori dell'azienda.

La richiesta può essere anche presentata tramite *file* in formato "xml" da trasmettere a mezzo di protocollo File Transfer Protocol (FTP). La domanda potrà essere presentata a partire dal giorno successivo alla scadenza del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale straordinaria. L'importo richiesto in pagamento non potrà superare l'importo autorizzato a titolo di Tfr, per il 2019 e per il 2020, nel decreto. In caso di richiesta di importi superiori non si potrà dar corso ad alcun pagamento.

Il datore di lavoro, obbligato al versamento delle quote di Tfr al Fondo di tesoreria, ma autorizzato al trattamento Cigs ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018, e ammesso all'esonero dal pagamento delle quote di Tfr maturato sulla retribuzione persa, non è tenuto al versamento al Fondo di tesoreria delle quote di Tfr collegate al trattamento di Cigs fruito nell'anno 2019 e 2020.

L'esonero troverà applicazione sulla matricola istituita ai fini dell'assolvimento degli obblighi informativi afferenti alla procedura concorsuale. Detto esonero opera nei limiti del minor importo tra il totale delle quote di Tfr maturate sulla retribuzione persa in conseguenza della sospensione del rapporto di lavoro e l'importo indicato, per ciascun anno di competenza, nel decreto di autorizzazione. A tal fine, i curatori fallimentari o i commissari straordinari, già in possesso del Decreto Ministeriale di ammissione al beneficio contributivo in argomento, avranno cura di inoltrare apposita istanza all'Istituto, secondo le modalità indicate successivamente. Le matricole aziendali ammesse al suddetto beneficio saranno, quindi, contraddistinte con il CA "0Q", avente il significato di "Azienda in cui sono occupati lavoratori per i quali è ammesso ai sensi dell'art. 43 bis del D.L. n. 109/2018 l'esonero contributivo a Fondo di Tesoreria e/o l'esonero dal versamento del c.d. ticket di licenziamento". Le quote di Tfr in argomento saranno, quindi, corrisposte dall'Istituto ai lavoratori con pagamento diretto alla fine del periodo di Cigs autorizzata, a seguito degli adempimenti indicati sopra. Si ritiene utile precisare che, in conseguenza dell'esonero contributivo, per i lavoratori beneficiari dell'integrazione salariale in argomento non trovano applicazione le c.d. misure compensative previste dall'articolo 10, comma 2, D.Lgs. 252/2005, e dall'articolo 8, D.L. 203/2005, convertito, con modificazioni, dalla L. 248/2005, ciò anche nel caso di destinazione del Tfr al finanziamento di un Fondo di previdenza complementare.

Come anticipato, il Decreto di autorizzazione al trattamento Cigs ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018, può prevedere anche l'esonero dal pagamento del c.d. *ticket* di licenziamento. In tali casi, il Decreto Ministeriale conterrà la stima degli oneri conseguenti all'applicazione del suddetto esonero. L'esonero contributivo troverà, quindi, applicazione per il minor importo tra il *ticket* di licenziamento e l'importo indicato nel Decreto di autorizzazione ai sensi dell'articolo 43-bis, D.L. 109/2018.

I curatori fallimentari o i commissari straordinari delle aziende ammesse al suddetto beneficio dovranno inoltrare all'Istituto apposita istanza di autorizzazione all'esonero contributivo, secondo le modalità indicate poco oltre.

Le matricole aziendali ammesse al suddetto beneficio mediante il D.M. di autorizzazione all'integrazione salariale di cui all'articolo 44, D.L. 109/2018 (o tramite successiva integrazione dello stesso), saranno contraddistinte con il CA "0Q". La cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori ammessi all'integrazione salariale ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018, e alla quale si applichi l'esonero dal versamento del c.d. *ticket* di licenziamento, dovrà essere esposta nel flusso UniEmens afferente la

matricola attivata a seguito della procedura concorsuale con il codice Tipo cessazione di nuova istituzione "1Z", avente il significato di "Interruzione del rapporto di lavoro di beneficiario di integrazione salariale ex art. 44 del D.L. n. 109/2018 non soggetta al c.d. ticket di licenziamento".

Come anticipato poco sopra, ai fini della fruizione degli esoneri previsti dall'articolo 43-bis, D.L. 109/2018, i curatori fallimentari o i commissari straordinari devono inoltrare all'Inps - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on line* appositamente predisposto dall'Istituto sul sito *internet* www.inps.it, nella sezione denominata "Portale Agevolazioni" (ex sezione "DiResCo") - una domanda di ammissione all'esonero. L'Inps, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali verifica se i lavoratori per i quali l'esonero contributivo è richiesto rientrano tra quelli beneficiari delle integrazioni salariali ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018, e se l'importo chiesto è congruo rispetto a quanto effettivamente spettante.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

Oggetto: DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI RISCOSSIONE ESATTORIALE

Il perdurare del periodo di emergenza sanitaria ed economica ha spinto il Legislatore a operare un'ulteriore modifica dei termini relativi ad alcune sospensioni nell'attività di riscossione da parte del concessionario.

Come noto, sulla base di precedenti interventi normativi (Decreti Cura Italia, Rilancio e Agosto), erano state concesse alcune ipotesi agevolative, per i contribuenti, come la sospensione per l'attività di riscossione delle cartelle esattoriali e delle varie possibili azioni esecutive di riscossione. Le date sono state nel corso del tempo aggiornate, a fronte del perdurare dell'emergenza, per giungere fino all'ultima scadenza proposta per la data del 15 ottobre 2020 dal Decreto Agosto.

Col recente D.L. 129/2020 si è, quindi, provveduto a una nuova postergazione della data di sospensione, sostanzialmente divenuta quella del 31 dicembre 2020, così come a un'agevolazione in relazione a possibili mancati pagamenti in caso di rateizzo del debito.

Di seguito, in sintesi, le principali novità.

Scadenza di cartelle di pagamento e avvisi di addebito e accertamento

Viene differito al 31 dicembre 2020 il termine di sospensione del versamento di tutte le somme derivanti da cartelle di pagamento, avvisi di addebito e avvisi di accertamento affidati al concessionario per la riscossione.

Risultano, pertanto, sospesi i pagamenti in scadenza dall'8 marzo 2020 (ovvero dal 21 febbraio 2020 per i soggetti con residenza, sede legale o la sede operativa nei comuni della c.d. zona rossa di cui all'allegato 1, D.P.C.M. 1° marzo 2020) al 31 dicembre 2020.

Tali pagamenti sospesi dovranno essere effettuati entro il mese successivo alla scadenza del periodo di sospensione, quindi entro il 31 gennaio 2021.

Rateizzazioni in corso o da attivare con il concessionario

La decadenza del debitore dalle rateizzazioni, che finora sarebbe scattata in caso di mancato pagamento di 5 rate anche non consecutive, viene adesso determinata nella misura di 10 rate, anche non consecutive. Ciò vale sia per piani di rateizzazione già in essere alla data dell'8 marzo 2020, che per i provvedimenti di accoglimento delle eventuali richieste che saranno presentate fino al 31 dicembre 2020.

Sospensione notifica nuove cartelle e dei pignoramenti

Vengono sospese, fino al 31 dicembre 2020, le attività di notifica di nuove cartelle, degli altri atti di riscossione nonché degli obblighi derivanti dai pignoramenti presso terzi effettuati prima del 19 maggio 2020 (data di entrata in vigore del Decreto Rilancio), su stipendi, salari, altre indennità relative al rapporto di lavoro o impiego, nonché a titolo di pensioni e trattamenti assimilati.

Ne deriva che fino al 31 dicembre 2020 le somme oggetto di pignoramento non dovranno essere trattenute al debitore e il soggetto terzo pignorato (ad esempio, il datore di lavoro in caso di pignoramento su stipendio) deve renderle fruibili al debitore stesso. Questo anche in caso di sussistenza di assegnazione già disposta dal giudice dell'esecuzione.

Si ricorda che a decorrere dal 1° gennaio 2021, cessata detta sospensione, riprenderanno a operare gli obblighi imposti al soggetto terzo debitore, ovvero la necessità di rendere indisponibili le somme oggetto di pignoramento e di versamento all'agente della riscossione fino alla concorrenza del debito.

Resta da evidenziare come il D.L. 129/2020 non sia intervenuto sui termini di scadenza della rottamazione-*ter* e del saldo e stralcio, già oggetto di modifica normativa con il D.L. 34/2020.

Resta, pertanto, confermato il termine ultimo del 10 dicembre 2020, data entro la quale i contribuenti, in regola con il pagamento delle rate scadute nell'anno 2019, potranno effettuare i pagamenti delle rate in scadenza nel 2020 senza perdere i benefici delle misure agevolative.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: IL *BONUS* 100 EURO SPETTA ANCHE PER DISTACCO E PERMESSO SINDACALE, A DETERMINATE CONDIZIONI

L'Agenzia delle entrate, con risposta n. 519 del 3 novembre 2020, ha reso noto che il *bonus* di 100 euro, spettante al personale dipendente che ha lavorato in sede nel mese di marzo 2020, è erogabile anche ai lavoratori in distacco sindacale o in permesso sindacale a condizione che abbiano espletato il servizio sindacale nella sede del datore di lavoro o nella sede sindacale.

In quest'ultimo caso, il datore di lavoro dovrà ricevere idonea autodichiarazione da parte delle organizzazioni sindacali, che attestino che il lavoratore ha svolto l'attività sindacale presso la sede delle stesse.

È, inoltre, bene evidenziare che la risposta è stata fornita allo specifico settore delle Forze di polizia.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma