



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

Le informative per l'azienda

Le news di gennaio	pag. 2
Nuove limitazioni COVID nelle festività	pag. 6
Convertito in Legge il D.L. 125/2020	pag. 9
Ulteriori novità in materia di riscossione esattoriale	pag. 10
Riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente	pag. 12
Sospensione dei versamenti contributivi del Decreto Ristori- <i>quater</i>	pag. 18
Integrazioni salariali COVID-19 dopo i Decreti Ristori e Ristori- <i>bis</i>	pag. 21
Esonero da contributo addizionale sulla Cigs per contratto di espansione	pag. 24
Esonero dal versamento dei contributi per aziende che non richiedono Cig	pag. 26
Trasformazione e successione di contratti di apprendistato	pag. 28
Nessuna competenza dell'INL per gli obblighi fiscali in materia di appalto	pag. 29
Quota di riserva ex L. 68/1999 e cambio appalto	pag. 30
Definizione di lavoratore notturno: il parere dell'INL	pag. 31
Ingresso in Italia fuori quote per dirigenti e lavoratori specializzati	pag. 33
Organizzazione del lavoro per gli addetti ai servizi di vigilanza privata: profili sanzionatori	pag. 34
Indennità per congedo parentale turnisti	pag. 35
Profilazione Inps studi associati	pag. 36
<i>Faq</i> del Garante <i>privacy</i> in tema di videosorveglianza	pag. 38
Il risultato incrementale come condizione fondamentale per detassare il premio di risultato	pag. 40
Prospetto informativo disabili	pag. 41
<i>Brexit</i> e certificazioni A1	pag. 43
Tabelle Aci per il 2021	pag. 44
Assicurazione infortuni domestici	pag. 45

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Misure anti-COVID per il periodo natalizio: le *Faq* del Governo

La Presidenza del Consiglio dei Ministri ha pubblicato le *Faq* relative alle disposizioni anti-contagiosa COVID-19 per il periodo 21 dicembre 2020-6 gennaio 2021.

(Presidenza del Consiglio dei Ministri, *Faq*)

COVID-19: il Ministero dell'interno riepiloga le limitazioni per il periodo festivo

Il Ministero dell'interno, con circolare n. 15350 del 5 dicembre 2020, ha fornito indicazioni sui profili attuativi del D.L. 158/2020 e del D.P.C.M. 3 dicembre 2020, che hanno introdotto ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, in particolare in relazione alle prossime festività natalizie

(Ministero dell'interno, circolare, 5/12/2020, n. 15350)

Istat: aggiornata la classificazione dei codici ATECO da gennaio 2021

L'Istat, dal 1° gennaio 2021, adotterà la nuova classificazione ATECO2007, aggiornamento 2021, che comprende anche una specifica classificazione merceologica delle attività di coltivazione idroponica e acquaponica, come prescritto dalla L. 77/2020.

(Istat, codici ATECO 2007, aggiornamento 2021)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Bando Isi Agricoltura 2019-2020: pubblicate le regole tecniche per l'accesso allo sportello informatico

È stato pubblicato in data 21 dicembre 2020 il bando Isi Agricoltura 2019-2020.

Dal 14 gennaio al 25 gennaio 2021 le imprese che hanno raggiunto o superato la soglia minima di ammissibilità prevista, salvato definitivamente la propria domanda e acquisito il codice identificativo, possono accedere allo sportello informatico e iniziare la procedura di registrazione. Solo coloro che avranno portato a termine correttamente la fase di registrazione potranno effettuare l'inoltro della domanda, previsto per il 28 gennaio 2021.

(Bando Isi agricoltura, 21/12/2020)

Sconto per prevenzione: confermate le percentuali di riduzione delle tariffe Inail

È stato pubblicato nell'area Pubblicità legale del sito del Ministero del lavoro il D.I. 19 giugno 2020, che ha approvato la determinazione Inail n. 92/2020, con la quale sono state confermate per il 2020 le percentuali di riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione, di cui all'articolo 23 delle modalità per l'applicazione delle nuove Tariffe dei premi delle Gestioni "Industria, Artigianato, Terziario e Altre Attività", nei confronti delle aziende che hanno effettuato interventi di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nel corso dell'anno 2018.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I. 19/6/2020)

Pubblicato il bando Isi 2020

L'Inail, in data 30 novembre 2020, ha pubblicato il bando Isi 2020, che offre incentivi per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione delle

imprese che scelgono di investire in prevenzione 211.226.450 euro di contributi a fondo perduto, ripartiti in *budget* regionali/provinciali, che possono coprire fino al 65% delle spese sostenute dalle aziende per realizzare progetti destinati a migliorare i livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le date di apertura e chiusura della procedura informatica, in tutte le sue fasi, saranno pubblicate sul portale dell'Istituto, nella sezione dedicata alle scadenze dell'Avviso Isi 2020, entro il 26 febbraio 2021.

Dell'avviso pubblico Isi 2020 è stata data notizia con comunicato pubblicato sulla G.U. n. 297 del 30 novembre 2020.

(Inail, bando Isi 2020, 30/11/2020)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Indennità COVID onnicomprensiva: domanda *on line* e scadenza prorogata al 31 dicembre

L'Inps, con comunicato stampa del 14 dicembre 2020, ha reso noto che la domanda telematica per accedere all'indennità COVID onnicomprensiva è disponibile e, al fine di consentire all'utenza di aderire in tempi utili al beneficio, il termine di presentazione, d'intesa con il Ministero del lavoro, è stato prorogato dal 15 al 31 dicembre 2020.

La misura di indennizzo riguarda le categorie di lavoratori stabilite dall'articolo 9, D.L. 157/2020, cui è dedicata la circolare Inps n. 146 del 14 dicembre 2020, che ha offerto istruzioni per le categorie di lavoratori già beneficiari dell'indennità onnicomprensiva di cui all'articolo 15, D.L. Ristori, e di indennità onnicomprensive a favore di alcune categorie di lavoratori le cui attività lavorative sono state colpite dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

L'Istituto precisa, infine, che rimane immutata al 18 dicembre 2020 la scadenza per chi, nelle stesse categorie di lavoratori, deve fare ancora domanda per il precedente indennizzo fissato dall'articolo 15, D.L. 137/2020.

(Inps, comunicato stampa, 14/12/2020; Inps, circolare, 14/12/2020, n. 146)

Bonus servizi di *baby-sitting* nelle zone rosse: rilasciata la procedura

L'Inps, con messaggio n. 4678 dell'11 dicembre 2020, ha comunicato il rilascio della procedura per la presentazione della domanda di *bonus* per servizi di *baby-sitting* (D.L. 149/2020), nelle quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado, in attesa della pubblicazione della circolare che illustrerà nel dettaglio la nuova misura.

I beneficiari sono, alternativamente, i genitori degli alunni di queste scuole, iscritti alla Gestione separata o alle Gestioni speciali dell'Ago e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. L'Istituto ricorda che la fruizione del *bonus* è riconosciuta nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile (al 100%) e a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, oppure altro genitore disoccupato.

Possono essere remunerate tramite il Libretto famiglia le prestazioni lavorative di *baby-sitting* svolte dal 9 novembre 2020 (data di entrata in vigore del D.L. 149/2020) fino al 3 dicembre 2020, salvo successive proroghe.

(Inps, messaggio, 11/12/2020, n. 4678)

Risoluzione del rapporto a seguito di accordo collettivo aziendale e accesso alla NASpl

L'Inps, con messaggio n. 4464 del 26 novembre 2020, ha offerto chiarimenti in merito alla percezione dell'indennità NASpl nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale, secondo la previsione di cui all'articolo 14, comma 3, D.L. 104/2020. Tale disposizione ha carattere generale e si applica in tutti i casi di sottoscrizione degli accordi stipulati che riguardino o meno aziende che possano accedere ancora ai trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19; l'accesso alla prestazione NASpl per i lavoratori che aderiscono agli accordi in argomento è ammessa fino al termine della vigenza delle disposizioni che impongono il divieto dei licenziamenti collettivi e individuali per gmo.

L'Istituto precisa che i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali, avente ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro medesimo, sono tenuti, in sede di presentazione della domanda di indennità NASpl, ad allegare l'accordo collettivo aziendale, e – qualora l'adesione del lavoratore non si evinca dall'accordo – la documentazione attestante l'adesione al predetto accordo.

Il messaggio precisa che anche il personale dirigente, eventualmente aderente agli accordi in commento, ove ricorrano gli altri presupposti di Legge, può accedere all'indennità di disoccupazione NASpl.

(Inps, messaggio, 26/11/2020, n. 4464)

Indennità *una tantum* e indennità onnicomprensiva ex D.L. Ristori: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 137 del 26 novembre 2020, ha offerto istruzioni amministrative in materia di indennità *una tantum* previste dal D.L. 137/2020 a favore delle categorie di lavoratori già beneficiari dell'indennità onnicomprensiva di cui all'articolo 9, D.L. 104/2020, nonché di indennità onnicomprensive a favore di alcune categorie di lavoratori le cui attività lavorative sono state colpite dall'emergenza epidemiologica da COVID-19.

La circolare fornisce, inoltre, le indicazioni per i lavoratori del settore del turismo e degli stabilimenti termali che non abbiano già fruito dell'indennità onnicomprensiva e che, pertanto, possono presentare domanda di accesso al beneficio.

L'indennità onnicomprensiva è prevista anche per i lavoratori 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 e che non hanno già fruito di questa misura.

(Inps, circolare, 26/11/2020, n. 137)

Anticipo 40% ammortizzatori COVID-19: chiarimenti

L'Inps, con messaggio n. 4335 del 18 novembre 2020, ha illustrato le novità procedurali per la gestione delle domande di anticipo del 40% di Cigo, Cigd e assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali con causale COVID-19.

(Inps, messaggio, 18/11/2020, n. 4335)

SALUTE E SICUREZZA

Sorveglianza sanitaria eccezionale: istruzioni Inail

L'Inail, con circolare n. 44 dell'11 dicembre 2020, ha fornito ulteriori istruzioni in merito al servizio di sorveglianza sanitaria eccezionale, che è stata prorogata al 31 dicembre 2020 dalla L. 126/2020.

La circolare ribadisce che la sorveglianza sanitaria eccezionale ha ampliato, nei limiti dell'emergenza

sanitaria, le previsioni in materia di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, D.Lgs. 81/2008, estendendola a situazioni di particolare fragilità riscontrate nelle fasce di età più elevate in presenza di alcune tipologie di malattie cronico degenerative, che, in caso di infezione da Sars-Cov-2, possono influenzare negativamente la gravità e l'esito della patologia.

Le visite mediche sono svolte con le modalità descritte nella circolare interministeriale n. 13/2020 e, all'esito, il medico competente esprime il giudizio di idoneità, fornendo indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative e riservando il giudizio di non idoneità temporanea solo ai casi che non consentono soluzioni alternative. Eventuali richieste già pervenute alle strutture territoriali Inail, anche nei mesi precedenti, con modalità diversa da quella telematica, devono essere ritrasmesse attraverso l'apposito servizio *on line*.

(Inail, circolare, 11/12/2020, n. 44)

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: NUOVE LIMITAZIONI COVID NELLE FESTIVITÀ

Dal 19 dicembre 2020 è in vigore il D.L. 172/2020, detto anche Decreto Natale, contenente misure urgenti per le festività natalizie e di inizio anno nuovo e contributo a fondo perduto da destinare all'attività dei servizi di ristorazione.

È stata, inoltre, inviata ai Prefetti la circolare n. 15350/2020 del Ministero dell'Interno, che fornisce alcune indicazioni sulle misure adottate con il D.L. 172/2020 per fronteggiare i rischi sanitari legati alla diffusione del contagio da COVID-19 durante le imminenti festività.

Misure urgenti per le festività

Ferme restando le disposizioni già introdotte dal D.L. 158/2020, in materia di spostamenti sul territorio nazionale nel periodo compreso tra il 21 dicembre 2020 e il 6 gennaio 2021, sono previste nuove prescrizioni per il periodo dal 24 dicembre 2020 al 6 gennaio 2021:

- a) nei giorni festivi e prefestivi (24, 25, 26, 27 e 31 dicembre 2020, nonché 1, 2, 3, 5 e 6 gennaio 2021) si applicano sull'intero territorio nazionale le misure previste dall'articolo 3, D.P.C.M. 3 dicembre 2020, per la c.d. "area rossa", cioè i territori caratterizzati da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (scenario di tipo 4), con la conseguenza che gli spostamenti, salvo quanto si dirà nel successivo punto c), sono consentiti ricorrendo le consuete cause eccezionali (comprovate esigenze lavorative, situazioni di necessità, motivi di salute), tutte attestabili tramite autodichiarazione;
 - b) nei giorni 28, 29, 30 dicembre 2020 e 4 gennaio 2021, si applicano sull'intero territorio nazionale le misure previste dall'articolo 2, D.P.C.M. 3 dicembre 2020, per l'"area arancione", cioè i territori caratterizzati da uno scenario di elevata gravità e da un livello di rischio alto (scenario di tipo 3), ma, rispetto al divieto di mobilità intercomunale che vige nella c.d. area arancione, la disposizione consente gli spostamenti dai Comuni con popolazione non superiore a 5.000 abitanti e per una distanza non superiore a 30 chilometri dai relativi confini (la dimensione demografica è riferita al solo Comune di provenienza) con permanenza del divieto di spostamento verso i Comuni di destinazione con qualifica di capoluogo di Provincia;
 - c) inoltre, con riguardo all'intero territorio nazionale, è altresì consentito lo spostamento verso una sola abitazione privata, ubicata nella medesima regione, una sola volta al giorno, in un arco temporale compreso fra le ore 05.00 e le ore 22.00 e nei limiti di 2 persone (non vengono ricompresi, in tale limite numerico, i minori di 14 anni, sui quali le persone interessate allo spostamento esercitano la potestà genitoriale e le persone disabili o non autosufficienti con esse conviventi). Oltre allo spostamento per raggiungere l'abitazione privata di destinazione, deve intendersi consentito anche quello finalizzato al rientro presso la propria abitazione, domicilio o residenza, fermi restando i divieti di spostamento in orario serale e notturno.
-

In relazione agli spostamenti *sub b)* e *sub c)* è appena il caso di precisare che la relativa ragione giustificativa potrà essere addotta tramite ricorso alla consueta [modulistica di autodichiarazione](#), nella parte in cui si fa riferimento a “*motivi ammessi dalle vigenti normative*”.

Il nuovo D.L. lascia invariato, dal 24 dicembre 2020 al 6 gennaio 2021, il quadro regolatorio consolidatosi a seguito dell'adozione dei diversi D.P.C.M. attuativi, pertanto le misure anti COVID che andranno fino al 15 gennaio 2021, salvo modifiche, corrispondono a quelle adottate, da ultimo, con il D.P.C.M. 3 dicembre 2020.

Sia le limitazioni alla mobilità previste per i territori in area arancione, sia quelle stabilite per i territori in area rossa non si riflettono sull'esercizio di attività non espressamente oggetto di restrizioni in forza di specifiche disposizioni.

L'accesso ai luoghi di culto e la partecipazione alle funzioni religiose restano comunque consentite, ma troveranno applicazione i limiti orari imposti dal c.d. coprifuoco.

Sono consentiti, senza limiti di orario, gli spostamenti che si riconnettono ad attività assistenziali svolte, nell'ambito di un'associazione di volontariato, anche in convenzione con enti locali, a favore di persone in condizione di bisogno o di svantaggio. Conseguentemente, per lo spostamento legato a tali attività, potrà addursi a motivo giustificativo l'espletamento del servizio di volontariato sociale.

Nelle *Faq* presenti sul sito del Governo si legge quanto segue.

Dopo l'approvazione del c.d. Decreto Natale sarà ancora possibile, dal 24 dicembre al 6 gennaio, tornare alla propria residenza, domicilio o abitazione, se per qualche motivo ci si trova in un'altra Regione perché il rientro alla propria residenza, domicilio o abitazione è sempre un motivo legittimo di spostamento.

Gli spostamenti per comprovati motivi di lavoro, salute o necessità sono sempre possibili, senza distinzione tra giorni e orari.

Durante le feste sarà consentito andare a trovare amici o parenti in relazione ai giorni, al luogo di partenza e alla destinazione del proprio spostamento. Dal 21 dicembre 2020 al 6 gennaio 2021 sono vietati tutti gli spostamenti, anche per far visita ad amici o parenti, che comportino l'uscita dalla Regione in cui si vive o in cui si ha la residenza. Inoltre, tra il 24 dicembre e il 6 gennaio, le disposizioni in vigore prevedono che:

- nei giorni festivi e prefestivi (24, 25, 26, 27 e 31 dicembre e 1°, 2, 3, 5 e 6 gennaio) sarà possibile, una sola volta al giorno, spostarsi per fare visita a parenti o amici, anche verso altri Comuni, ma sempre e solo all'interno della stessa Regione, tra le 5 e le 22 e nel limite massimo di due persone. La persona o le 2 persone che si spostano potranno comunque portare con sé i figli minori di 14 anni (o altri minori di 14 anni sui quali le stesse persone esercitino la potestà genitoriale) e le persone disabili o non autosufficienti che con loro convivono;
 - nei giorni 28, 29 e 30 dicembre e 4 gennaio sarà possibile spostarsi liberamente, fra le 5.00 e le 22.00, all'interno del proprio Comune: conseguentemente sarà possibile anche andare a fare visita ad amici e parenti entro tali orari e ambiti territoriali. Negli stessi giorni sarà possibile anche, una sola volta al giorno, spostarsi per fare visita a parenti o amici, in un Comune diverso dal proprio, ma sempre e solo all'interno della stessa Regione, tra le 5 e le 22 e nel limite massimo di 2 persone. La persona o le 2 persone che si spostano potranno comunque portare con sé i figli minori di 14 anni (o altri minori di 14 anni sui quali le stesse persone esercitino la potestà genitoriale) e le persone disabili o non autosufficienti che con loro convivono;
-

- sempre nei giorni 28, 29, 30 dicembre e 4 gennaio, sarà possibile, per chi vive in un Comune fino a 5.000 abitanti, spostarsi liberamente, tra le 5.00 e le 22.00, entro i 30 km dal confine del proprio Comune (quindi eventualmente anche in un'altra Regione), con il divieto, però, di spostarsi verso i capoluoghi di Provincia: conseguentemente, sarà possibile anche andare a fare visita ad amici e parenti entro tali orari e ambiti territoriali.

Contributo a fondo perduto per ristorazione

Per sostenere gli operatori dei settori economici interessati dalle misure restrittive introdotte dal nuovo D.L., è riconosciuto un contributo a fondo perduto, nel limite massimo di spesa previsto, a favore dei soggetti che, al 19 dicembre 2020, hanno la partita Iva attiva e dichiarano di svolgere come attività prevalente una di quelle riferite ai codici ATECO riportati nella tabella di cui all'allegato 1 del Decreto.

CODICE ATECO (56 - ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE)
561011 - Ristorazione con somministrazione
561012 - Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole
561020 - Ristorazione senza somministrazione con preparazione di cibi da asporto
561030 - Gelaterie e pasticcerie
561041 - Gelaterie e pasticcerie ambulanti
561042 - Ristorazione ambulante
561050 - Ristorazione su treni e navi
562100 - Catering per eventi, <i>banqueting</i>
562910 - Mense
562920 - <i>Catering</i> continuativo su base contrattuale
563000 - Bar e altri esercizi simili senza cucina

Il contributo non spetta ai soggetti che hanno attivato la partita Iva dal 1° dicembre 2020.

Il contributo a fondo perduto spetta esclusivamente ai soggetti che hanno già beneficiato del contributo a fondo perduto di cui all'articolo 25, D.L. 34/2020, che non abbiano restituito il predetto ristoro, ed è corrisposto dall'Agenzia delle entrate mediante accreditamento diretto sul conto corrente bancario o postale sul quale è stato erogato il precedente contributo.

L'ammontare del contributo è pari a quello già erogato e, in ogni caso, non può essere superiore a 150.000 euro.

Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 25, commi 7-14, D.L. 34/2020.

Le nuove disposizioni si applicano nel rispetto dei limiti e delle condizioni previsti dalla Comunicazione della Commissione Europea del 19 marzo 2020 C(2020) 1863 final "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e successive modifiche.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: CONVERTITO IN LEGGE IL D.L. 125/2020

È stata pubblicata in G.U. la L. 159/2020, di conversione del D.L. 125/2020, recante "Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, per il differimento di consultazioni elettorali per l'anno 2020 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020, e disposizioni urgenti in materia di riscossione esattoriale".

Tra le novità, si segnalano le seguenti.

Lavoro agile

Sono stati prorogati fino al 31 gennaio 2021 e, comunque, non oltre lo stato di emergenza:

- l'obbligo di comunicazione telematica dei nominativi dei lavoratori e della data di cessazione della prestazione in modalità agile;
- la possibilità di usufruire delle modalità semplificate in assenza di accordi individuali.

Riscossione

Scadono il 31 gennaio 2021 i versamenti in origine scadenti nel periodo dall'8 marzo 2020 (21 febbraio per i soggetti della prima zona rossa) al 31 dicembre 2020 (prima 15 ottobre 2020), derivanti da cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione, nonché dagli avvisi previsti dagli articoli 29 e 30, D.L. 78/2010.

Sono ricompresi nella sospensione anche le notifiche delle nuove cartelle, gli invii di altri atti della riscossione, nonché la possibilità di avviare azioni cautelari ed esecutive (fermi amministrativi, ipoteche e pignoramenti).

Pignoramenti

La ripresa degli obblighi di accantonamento derivanti da pignoramenti presso terzi effettuati prima del 19 maggio 2020 dall'agente della riscossione e dai soggetti iscritti all'Albo ex articolo 53, D.Lgs. 446/1997, aventi ad oggetto le somme dovute a titolo di stipendio, salario e altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di assegni di quiescenza, è posticipata al 1° gennaio 2021.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ULTERIORI NOVITÀ IN MATERIA DI RISCOSSIONE ESATTORIALE

Il Decreto Ristori-*quater* (D.L. 157/2020) è nuovamente intervenuto sulla materia prevedendo ulteriori proroghe, nonché la possibilità di chiedere la rateizzazione delle somme ancora dovute per i soggetti decaduti.

Si ricorda che i provvedimenti legislativi emanati nel periodo di emergenza COVID-19 hanno differito al 31 dicembre 2020 il termine "finale" di sospensione del versamento di tutte le entrate tributarie e non tributarie derivanti da cartelle di pagamento, avvisi di addebito e avvisi di accertamento affidati all'agente della riscossione. Pertanto, i pagamenti sospesi sono quelli in scadenza dall'8 marzo (21 febbraio 2020 per i soggetti con residenza, sede legale o la sede operativa nei comuni della c.d. zonarossa - allegato 1, D.P.C.M. 1° marzo 2020) al 31 dicembre 2020.

I termini per il pagamento sono, quindi, sospesi fino al 31 dicembre 2020. Il versamento delle somme dovute dovrà essere effettuato entro il 31 gennaio 2021, fatto salvo quanto sotto specificato per rottamazione e saldo e stralcio.

Rottamazione-*ter*

Slitta al 1° marzo 2021 il termine, in precedenza fissato al 10 dicembre 2020, per pagare le rate del 2020. Per non perdere i benefici della rottamazione-*ter* le rate in scadenza nel 2020 dovranno essere pagate entro il 1° marzo 2021.

Per i contribuenti in regola con il pagamento delle rate 2019, il mancato, insufficiente o tardivo versamento di quelle in scadenza per l'anno 2020 non determina la perdita dei benefici della definizione agevolata, se le stesse verranno integralmente corrisposte entro il 1° marzo 2021, termine per il quale non sono previsti i 5 giorni di tolleranza.

Il 1° marzo è prevista anche la scadenza del versamento della prima rata del 2021 e, in caso di versamenti effettuati oltre tale termine, o per importi parziali, la misura agevolativa non si perfezionerà e i pagamenti ricevuti saranno considerati a titolo di acconto sulle somme complessivamente dovute. L'importo da pagare è quello riportato nei bollettini contenuti nella "Comunicazione delle somme dovute" già in possesso dei contribuenti, anche se si effettuerà il versamento in date differenti rispetto alle scadenze indicate nel piano dei pagamenti.

Si ricorda anche che i soggetti decaduti dalla rottamazione-*ter* per mancato, insufficiente o tardivo versamento delle somme scadute nel 2019, grazie alle novità introdotte dal Decreto Rilancio, possono presentare la domanda di rateizzazione per le somme ancora dovute (dilazione del pagamento ai sensi dell'articolo 19, D.P.R. 602/1973).

Inoltre, il Decreto Ristori-*quater* ha esteso la medesima possibilità anche in favore dei contribuenti decaduti dai benefici della prima rottamazione e della rottamazione-*bis*.

Saldo e stralcio

È stato rinviato al 1° marzo 2021 il termine per il pagamento delle rate in scadenza nel 2020, in precedenza fissato al 10 dicembre 2020 dal Decreto Rilancio.

Per i contribuenti in regola con il pagamento delle rate 2019, il mancato, insufficiente o tardivo versamento di quelle in scadenza per l'anno 2020 non determina la perdita dei benefici della definizione agevolata, se le stesse verranno integralmente corrisposte entro il 1° marzo 2021, termine per il quale non sono previsti i 5 giorni di tolleranza. In caso di versamento effettuato oltre il termine di scadenza del 1° marzo 2021 o per importi parziali, la misura agevolativa non si perfezionerà e i pagamenti ricevuti saranno considerati a titolo di acconto sulle somme complessivamente dovute.

L'importo da pagare è quello riportato nei bollettini contenuti nella "Comunicazione delle somme dovute" già in possesso dei contribuenti, anche se si effettuerà il versamento in date differenti rispetto alle scadenze indicate nel piano dei pagamenti.

Si rammenta che i soggetti decaduti dal saldo e stralcio per mancato, insufficiente o tardivo versamento delle somme scadute nel 2019, grazie al Decreto Rilancio, possono presentare la domanda di rateizzazione per le somme ancora dovute (dilazione del pagamento ai sensi dell'articolo 19, D.P.R. 602/1973).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: RIDUZIONE DELLA PRESSIONE FISCALE SUL LAVORO DIPENDENTE

Il D.L. 3/2020 ha previsto, a partire dal 1° luglio 2020, l'abrogazione del c.d. *bonus Irpef* o *bonus Renzi* e l'introduzione di 2 nuove misure fiscali, disciplinate, però, al di fuori del Tuir, volte a ridurre la tassazione sul lavoro:

- il "trattamento integrativo": misura strutturale, spetta ai titolari di reddito di lavoro dipendente e di taluni redditi assimilati con imposta lorda di ammontare superiore alle detrazioni da lavoro spettanti, è determinato in rapporto al numero di giorni lavorativi a partire dal 1° luglio 2020, è pari a 600 euro per il 2020 e 1.200 euro per il 2021 e spetta soltanto se il reddito complessivo del potenziale beneficiario non è superiore a 28.000 euro;
- l'"ulteriore detrazione fiscale": misura temporanea, è riconosciuta per le prestazioni rese tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2020 ai titolari di reddito di lavoro dipendente e di taluni redditi assimilati, con reddito complessivo superiore a 28.000 euro e fino a 40.000 euro e il suo importo deve essere rapportato al periodo di lavoro ed è decrescente all'aumentare del reddito complessivo, fino ad azzerarsi al raggiungimento di un livello di reddito complessivo pari a 40.000 euro.

Entrambe le misure sono riconosciute dai sostituti d'imposta senza alcuna richiesta da parte dei beneficiari, perciò sono attribuite ripartendone gli importi sulle retribuzioni relative a prestazioni rese a decorrere dal 1° luglio 2020 e verificandone in sede di conguaglio la spettanza.

Con la circolare n. 29/E/2020 l'Agenzia delle entrate ha fornito i primi chiarimenti in materia, che dovrebbe, peraltro, essere interessata anche dalla prossima Legge di Bilancio in fase di approvazione, che potrebbe introdurre novità dal 2021.

Ambito di applicazione

Sono 3 le condizioni da verificare per la maturazione del diritto al trattamento integrativo:

- tipologia di reddito prodotto;
- sussistenza di un'imposta a debito dopo aver apportato le detrazioni per lavoro;
- importo del reddito complessivo.

I potenziali beneficiari del trattamento integrativo sono titolari di un reddito complessivo formato da:

- redditi di lavoro dipendente;
 - taluni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (compensi percepiti dai lavoratori soci delle cooperative, indennità e compensi percepiti a carico di terzi dai lavoratori dipendenti per incarichi svolti in relazione a tale qualità, somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio, premio o sussidio per fini di studio o addestramento professionale, redditi derivanti da rapporti di co.co.co., remunerazioni dei sacerdoti, prestazioni pensionistiche comunque erogate, compensi per lavori socialmente utili in conformità a specifiche disposizioni normative).
-

Gli interessati devono avere un'imposta lorda di ammontare superiore alle detrazioni da lavoro calcolate in base ai soli redditi che danno potenzialmente diritto al beneficio fiscale. In sostanza, l'imposta lorda deve essere di importo superiore alle detrazioni calcolate su un reddito complessivo formato dai medesimi redditi che hanno determinato l'imposta lorda stessa, tenendo presente che:

- il reddito di lavoro dipendente assoggettato a imposta sostitutiva sui premi di risultato deve comunque essere sommato ai redditi tassati in via ordinaria per la verifica della "capienza" dell'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro rispetto alle detrazioni;
- il reddito complessivo va assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e delle relative pertinenze.

Per il riconoscimento del trattamento integrativo a nulla rileva che l'imposta lorda sia ridotta o azzerata da detrazioni diverse da quelle da lavoro.

Per aver diritto al *bonus* è necessario, infine, avere un reddito per l'anno di riferimento non superiore a 28.000 euro, inclusi i redditi agevolati ai sensi dell'articolo 44, comma 1, D.L. 78/2010 (rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero) e dell'articolo 16, D.Lgs. 147/2015 (lavoratori impatriati), che vanno considerati per intero, i redditi assoggettati a cedolare secca sugli affitti, nonché eventuali redditi di lavoro autonomo in regime forfetario.

In definitiva, sono esclusi dal trattamento integrativo i contribuenti:

- il cui reddito complessivo non è formato dai redditi specificatamente indicati;
- che non hanno un'imposta lorda generata da predetti redditi superiore alle detrazioni spettanti in relazione ai medesimi;
- che, pur avendo un'imposta lorda superiore alle detrazioni, sono titolari di un reddito complessivo superiore a 28.000 euro.

Potenziali beneficiari dell'ulteriore detrazione sono i contribuenti con reddito complessivo formato dalle medesime tipologie di reddito già viste e il cui valore, riferito al 2020, sia superiore a 28.000 e non oltre 40.000 euro, assunto considerando per intero i redditi agevolati dei docenti e ricercatori e dei soggetti impatriati, al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e delle relative pertinenze, calcolando i redditi assoggettati a cedolare secca sugli affitti e al regime forfetario. L'ammontare della detrazione è così determinato:

Reddito (euro)	Ulteriore detrazione (euro)
Oltre 28.000 fino a 35.000	$480 + [120 * (35.000 - \text{reddito complessivo}) / 7.000]$
Oltre 35.000 fino a 40.000	$480 * (40.000 - \text{reddito complessivo}) / 5.000$

Per l'utilizzo dell'ulteriore detrazione, inoltre, è necessario che il contribuente abbia una "capienza" in termini di imposta e, in caso di "capienza" parziale dell'imposta lorda, il beneficio spetta entro tale limite. Sono, pertanto, esclusi dall'ulteriore detrazione i contribuenti:

- il cui reddito complessivo non è formato dai redditi specificatamente indicati;
- con imposta lorda non "capiente";
- che, pur avendo un'imposta lorda "capiente", sono titolari di un reddito complessivo inferiore o pari a 28.000 euro ovvero superiore a 40.000.

Sostituti d'imposta

Sono tenuti ad applicare la ritenuta:

- gli enti e le società indicati nell'articolo 73, comma 1, Tuir;
-

- le società e associazioni indicate nell'articolo 5, Tuir;
- le persone fisiche che esercitano imprese commerciali, ai sensi dell'articolo 55, Tuir;
- le imprese agricole;
- le persone fisiche che esercitano arti e professioni;
- il curatore fallimentare;
- il commissario liquidatore;
- il condominio.

Sono tenuti a riconoscere i benefici in commento anche:

- le amministrazioni dello Stato, comprese quelle con ordinamento autonomo;
- le amministrazioni della Camera dei Deputati, del Senato e della Corte Costituzionale, nonché della Presidenza della Repubblica e degli organi legislativi delle Regioni a statuto speciale.

Tali soggetti riconoscono i benefici ripartendoli fra le retribuzioni relative a prestazioni rese dal 1° luglio 2020, ne verificano la spettanza in sede di conguaglio, senza attendere alcuna richiesta esplicita da parte dei beneficiari e sulla base dei dati reddituali a loro disposizione, in base al reddito previsionale e alle detrazioni riferiti alle somme e valori che saranno corrisposti durante l'anno, nonché in base ai dati di cui entrino in possesso, ad esempio, per effetto di comunicazioni da parte del lavoratore. Inoltre, il sostituto non eroga i benefici su richiesta espressa dal lavoratore.

Per l'ulteriore detrazione fiscale il sostituto deve seguire le regole generali di calcolo e di scomputo dall'imposto lordo, quindi l'importo massimo dell'agevolazione è sommato a quello relativo alle altre detrazioni eventualmente spettanti e l'importo complessivo così determinato è portato in diminuzione dell'imposta lorda fino a concorrenza della stessa.

Se la retribuzione per le prestazioni rese in giugno 2020 è stata erogata in luglio, il dipendente non può beneficiare del trattamento integrativo, perciò deve essere riconosciuto il *bonus* Irpef. Se non è stato possibile riconoscere il trattamento integrativo con la retribuzione di luglio 2020, i sostituti lo riconosceranno a partire dalle retribuzioni erogate in agosto, o in sede di conguaglio, ferma restando la ripartizione dell'intero importo spettante per il 2020 tra le retribuzioni per prestazioni rese dal 1° luglio.

Entrambi i benefici sono rapportati al periodo di lavoro: l'importo dovuto si ottiene dividendo il totale per 184 e moltiplicando per il numero dei giorni lavorati nel secondo semestre 2020, ripartendolo poi tra i periodi di paga applicando vari criteri, purché oggettivi e costanti, che consentano di ripartire l'intero importo del beneficio spettante tra le retribuzioni dell'anno di riferimento.

Il *bonus* Irpef per le prestazioni rese nel primo semestre 2020 è determinato dividendo per 365 e moltiplicando per il numero dei giorni lavorati nel primo semestre 2020, fino a un massimo di 181 (non si considera l'anno bisestile).

L'importo del trattamento integrativo e dell'ulteriore detrazione fiscale riconosciuti sono indicati nella Certificazione Unica.

Salvaguardia

Grazie al Decreto Rilancio, il *bonus* Irpef e il trattamento integrativo spettanti, rispettivamente, fino al 30 giugno e dal 1° luglio 2020, sono riconosciuti anche nel caso in cui il lavoratore abbia un'imposta lorda di ammontare inferiore alle detrazioni da lavoro per effetto del minor reddito prodotto nel 2020 in conseguenza all'emergenza epidemiologica: il sostituto riconosce i benefici per il periodo nel quale il lavoratore fruisce degli ammortizzatori sociali speciali, considerando la retribuzione contrattuale

che sarebbe spettata in assenza dell'emergenza, in luogo degli importi delle predette misure di sostegno. La retribuzione contrattuale utilizzata per la verifica della spettanza dei benefici è indicata nella CU.

Il Decreto Rilancio prevede, inoltre, che il sostituto eroghi al lavoratore le somme non percepite a titolo di *bonus* Irpef nel periodo di fruizione di talune misure a sostegno del lavoro previste dal Decreto Cura Italia, a partire dalla prima retribuzione utile erogata al lavoratore e, comunque, entro il termine del conguaglio. Se al 1° luglio 2020 il rapporto di lavoro risulti cessato e il sostituto d'imposta non possa procedere a un nuovo conguaglio di fine rapporto che tenga conto della salvaguardia, il lavoratore potrà recuperare il *bonus* Irpef in sede di dichiarazione dei redditi.

Trattamenti non spettanti

I sostituti devono riconoscere i nuovi benefici in base alle informazioni in loro possesso. I contribuenti a cui non spettino sono tenuti a darne comunicazione al sostituto, il quale potrà recuperarli, se già erogati, dagli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi alla comunicazione e, comunque, entro i termini di effettuazione del conguaglio.

I sostituti verificano in sede di conguaglio la spettanza dei trattamenti erogati e, se non spettanti, provvedono al recupero al netto dell'ulteriore detrazione eventualmente spettante. Ciò vale ai fini dell'elaborazione della busta paga e non del versamento allo Stato delle somme recuperate: in caso di recupero del trattamento integrativo, pur trattenendo dalla busta paga solo la differenza tra l'importo del trattamento integrativo non spettante e dell'ulteriore detrazione spettante, il sostituto dovrà riversare allo Stato l'intero importo del trattamento integrativo non spettante. Nel caso in cui l'importo del trattamento integrativo o dell'ulteriore detrazione fiscale non spettante sia maggiore di 60 euro, il recupero è effettuato in 8 rate di pari ammontare, a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio, ma in caso di cessazione del rapporto di lavoro occorre recuperare in un'unica soluzione, indipendentemente dall'importo, e qualora il recupero non possa avvenire in occasione del conguaglio di fine rapporto, l'importo non trattenuto deve essere comunicato all'interessato, che deve provvedere al versamento entro il 15 gennaio dell'anno successivo.

Per il 2020 sussiste la coesistenza del *bonus* Irpef con il trattamento integrativo o con l'ulteriore detrazione fiscale, quindi il datore di lavoro deve operare un conguaglio fiscale relativamente alle diverse misure. Se a fine anno risulta un'imposta lorda che non supera le detrazioni, il lavoratore dovrà restituire sia il *bonus* Irpef che il trattamento integrativo, ma con regole diverse: *bonus* Irpef in unica soluzione con la retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio, trattamento integrativo, al netto dell'ulteriore detrazione eventualmente spettante, se di importo superiore a 60 euro, in 8 rate a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio. Se non spetta l'ulteriore detrazione il recupero, se superiore a 60 euro, dovrà avvenire in 8 rate a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

Questa ipotesi può riguardare sia il contribuente che supera la soglia di reddito complessivo pari a 40.000 euro, sia il contribuente che invece scende sotto il limite reddituale di 28.000 euro. In tale ultimo caso, il datore di lavoro in sede di conguaglio deve recuperare l'ulteriore detrazione fiscale non spettante ed erogare il trattamento integrativo nella misura di 600 euro, senza effettuare alcuna compensazione tra le somme a debito e quelle a credito.

Nel caso in cui il contribuente abbia percepito benefici in tutto o in parte non spettanti e tale circostanza non risulti dal conguaglio, la restituzione dovrà avvenire in sede di dichiarazione dei redditi, eventualmente anche in forma rateizzata secondo le ordinarie modalità.

Recupero del trattamento integrativo

I sostituti d'imposta recuperano il credito per l'erogazione del trattamento integrativo mediante l'istituto compensazione in F24 (cui non si applica il limite normativamente previsto) e lo indicano nel modello 770.

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 35/E/2020, ha istituito i codici tributo "1701" e "170E", da indicare rispettivamente nel modello F24 e nel modello F24 EP, denominati "Credito maturato dai sostituti d'imposta per l'erogazione del trattamento integrativo - articolo 1, comma 4, del decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3", e ha specificato che in sede di compilazione del modello di versamento F24 il codice tributo è esposto nella sezione "Erario" in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a credito compensati", con l'indicazione nel campo "rateazione/regione/prov./mese rif." e nel campo "anno di riferimento", del mese e dell'anno in cui è avvenuta l'erogazione del trattamento integrativo, rispettivamente nel formato "00MM" e "AAAA".

Il mese e l'anno di pagamento del trattamento integrativo al lavoratore coincidono con quelli di pagamento delle retribuzioni (ad esempio, mensilità di agosto pagata a settembre, in F24 il mese di riferimento è 09), da mantenersi anche se il credito è utilizzato nel 2021. L'erogazione del trattamento integrativo effettuata nel 2021 entro il 12 gennaio (principio di cassa allargato) deve essere considerata come avvenuta nel mese di dicembre 2020.

Casistiche per modello F24	
Ipotesi	Dati da esporre nel modello
Erogazione del trattamento integrativo ad alcuni lavoratori e recupero di quanto attribuito nei mesi antecedenti del medesimo anno	Credito maturato e importo da riversare a seguito del recupero, con il medesimo codice tributo
Erogazione o recupero del trattamento integrativo in sede di conguaglio di fine anno nei mesi di gennaio o febbraio 2021	Mese di riferimento "dicembre" e anno di riferimento "2020"
Recupero a rate del trattamento integrativo non spettante, a partire dalle operazioni di conguaglio di fine anno 2020	Per la rata effettuata sulla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio mese di riferimento "dicembre" e anno di riferimento "2020". Per le rate successive, mese in cui è avvenuto il recupero e anno in cui è avvenuta l'erogazione non spettante
Recupero in sede di conguaglio del trattamento integrativo tenendo conto dell'ulteriore detrazione eventualmente spettante:	

1. importo da recuperare superiore a 60 euro, con recupero in 8 rate di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio;	Vale quanto sopra specificato.
2. differenza tra trattamento integrativo e l'ulteriore detrazione che non supera il limite di 60 euro e, quindi, no rateizzazione	Importo a debito versato pari all'intero importo del trattamento integrativo
Recupero in sede di conguaglio del trattamento integrativo, con riconoscimento dell'ulteriore detrazione con imposta netta più bassa, con possibile determinazione, al netto delle ritenute operate nel periodo d'imposta, di un credito da conguaglio di fine anno. Se la differenza tra il trattamento integrativo e l'ulteriore detrazione supera il limite di 60 euro, avrà luogo la rateizzazione	Importo a debito versato pari al trattamento integrativo, ridotto della differenza tra lo stesso e l'ulteriore detrazione, aumentato dell'importo della rata. Nel mese successivo alle operazioni di conguaglio recupero della seconda rata
Recupero in sede di conguaglio del trattamento integrativo e riconoscimento dell'ulteriore detrazione, con ulteriore debito d'imposta	Distinta evidenza nel modello F24

Mancanza di sostituto d'imposta

I contribuenti aventi diritto ai nuovi benefici, le cui remunerazioni sono erogate da un soggetto non sostituto d'imposta, ma tenuto al riconoscimento delle misure in commento, possono richiedere i benefici nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo di riferimento, secondo modalità che saranno specificate nei modelli delle dichiarazioni dei redditi.

Rilevanza fiscale del trattamento integrativo

Il trattamento integrativo non concorre alla formazione del reddito e, quindi, le somme incassate a tale titolo non sono imponibili ai fini delle imposte sui redditi, comprese le relative addizionali regionale e comunale. Non costituendo retribuzione per il percettore, non incidono sul calcolo dell'Irap dei soggetti eroganti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI CONTRIBUTIVI DEL DECRETO RISTORI-QUATER

Con la circolare n. 145/2020, l'Inps ha fornito indicazioni generali sull'applicazione delle disposizioni del D.L. 157/2020, riguardanti la sospensione degli adempimenti e dei versamenti contributivi in scadenza il 16 dicembre 2020. Per le istruzioni operative con riferimento alle diverse Gestioni interessate occorre attendere un successivo messaggio dell'ente di previdenza.

L'Inps ricorda che il citato Decreto, in vigore dal 30 novembre 2020, ha previsto, all'articolo 2, interventi aventi ad oggetto la sospensione dei termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali con scadenza nel mese di dicembre 2020.

Sospensioni ex articolo 2, commi 1 e 2

Sono sospesi i termini, relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali, che scadono nel mese di dicembre 2020 per:

- i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato, con ricavi o compensi non superiori a 50 milioni di euro nel periodo d'imposta precedente a quello in corso al 30 novembre 2020 e che hanno subito una diminuzione del fatturato o dei corrispettivi di almeno il 33% nel mese di novembre dell'anno 2020 rispetto allo stesso mese dell'anno precedente (comma 1);
- i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione sopra riportati che abbiano intrapreso l'attività d'impresa, di arte o professione in data successiva al 30 novembre 2019, senza verifica del requisito della diminuzione del fatturato (comma 2).

L'Istituto comunicherà all'Agenzia delle entrate i dati identificativi di chi si avvale della sospensione ai fini di verificare la sussistenza dei requisiti prescritti.

Sospensioni ex articolo 2, comma 3

La sospensione dei termini che scadono nel mese di dicembre 2020, relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali, è estesa anche ai soggetti di seguito elencati, a prescindere dal possesso dei requisiti concernenti l'ammontare dei ricavi e la riduzione del fatturato:

- soggetti aventi domicilio fiscale, sede legale o sede operativa in qualsiasi area del territorio nazionale, che esercitano le attività economiche sospese ai sensi dell'articolo 1, D.P.C.M. 3 novembre 2020, i cui codici ATECO sono riportati nell'allegato 1 alla circolare;
- soggetti che esercitano le attività dei servizi di ristorazione (561011 Ristorazione con somministrazione, 561012 Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole, 561020 Ristorazione senza somministrazione con preparazione di cibi da asporto, 561030 Gelaterie e pasticcerie, 561041 Gelaterie e pasticcerie ambulanti, 561042 Ristorazione ambulante, 561050 Ristorazione su treni e navi, 562100 *Catering* per eventi, *banqueting*, 563000 Bar e altri esercizi

simili senza cucina) che hanno domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di elevata o massima gravità e da un livello di rischio alto, come individuate alla data del 26 novembre 2020 (c.d. zone arancioni e rosse: Basilicata, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Marche, Umbria, Puglia, Sicilia, Calabria, Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta, Campania, Toscana, Abruzzo e Provincia Autonoma di Bolzano) in relazione ai dipendenti che operano nelle sedi ubicate nelle zone colpite dall'emergenza;

- soggetti che operano nei settori economici individuati nell'allegato 2, D.L. 149/2020 (allegato 3 alla circolare), che hanno domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto, come individuate alla data del 26 novembre 2020 (c.d. zone rosse: Calabria, Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta, Campania, Toscana, Abruzzo e Provincia Autonoma di Bolzano) in relazione ai dipendenti che operano nelle sedi ubicate nelle zone colpite dall'emergenza;
- soggetti che esercitano l'attività alberghiera, l'attività di agenzia di viaggio o di *tour operator* (551000 Alberghi, 552010 Villaggi turistici, 552020 Ostelli della gioventù, 552030 Rifugi di montagna, 552040 Colonie marine e montane, 552051 Affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, *bed and breakfast*, *residence*, 552052 Attività di alloggio connesse alle aziende agricole, 553000 Aree di campeggio e aree attrezzate per *camper* e *roulotte*, 559020 Alloggi per studenti e lavoratori con servizi accessori di tipo alberghiero, 791100 Attività delle agenzie di viaggio, 791200 Attività dei *tour operator*) che hanno domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto, come individuate alla data del 26 novembre 2020 (c.d. zone rosse: Calabria, Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta, Campania, Toscana, Abruzzo e Provincia Autonoma di Bolzano) in relazione ai dipendenti che operano nelle sedi ubicate nelle zone colpite dall'emergenza.

Le variazioni intervenute dopo il 26 novembre 2020 della collocazione delle Regioni e delle Province autonome, rispetto alle c.d. zone gialle, arancioni e rosse, non hanno effetti per l'applicazione della sospensione contributiva in argomento.

Disposizioni sulle sospensioni

Le disposizioni dell'articolo 2, D.L. 157/2020, non sospendono gli adempimenti informativi, ma solo i termini relativi ai versamenti, dei contributi previdenziali e assistenziali, in scadenza nel mese di dicembre 2020, ivi comprese le rate in scadenza nel medesimo mese relative alle rateazioni dei debiti in fase amministrativa concesse dall'Inps.

La sospensione non opera rispetto:

- alla quarta rata in scadenza nel mese di dicembre 2020 riferita alla rateizzazione di cui agli articoli 126 e 127, D.L. 34/2020, ovvero all'articolo 97, D.L. 104/2020 dei versamenti sospesi ai sensi dei D.L. 9/2020, 18/2020, 23/2020 e 34/2020;
- al termine per il pagamento dei contributi previdenziali, sospesi in riferimento al Comune di Lampedusa e Linosa, fissato al 21 dicembre 2020 dall'articolo 42-*bis*, D.L. 104/2020.

Con riferimento, infine, alle quote a carico dei lavoratori, l'Ente rinvia a quanto indicato nella circolare n. 52/2020, paragrafo 3, perciò la sospensione contributiva include la quota a carico dei lavoratori, anche se trattenuta.

Recupero dei contributi sospesi

I versamenti dei contributi (inclusa la quota a carico dei lavoratori), sospesi ai sensi del D.L. 157/2020, dovranno essere effettuati in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021, senza applicazione di sanzioni e interessi. La ripresa dei versamenti potrà avvenire anche mediante rateizzazione, fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, senza applicazione di sanzioni e interessi, con il versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021.

Le rate sospese dei piani di ammortamento già emessi, la cui scadenza ricade nel mese di dicembre 2020, per i soggetti interessati dalla sospensione, dovranno essere versate, in unica soluzione, entro il 16 marzo 2021.

Non è previsto il rimborso di quanto eventualmente già versato.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

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

L'Inps, con l'attesa circolare n. 139/2020, ha fornito le istruzioni relative al riconoscimento delle ulteriori 6 settimane di integrazione salariale offerte dal D.L. 137/2020, provvedendo a coordinare quest'ultimo provvedimento e il nuovo periodo di cassa con quanto in precedenza previsto dal D.L. 104/2020.

La proroga delle casse COVID disposta dal D.L. 137/2020, strettamente dovuta a seguito delle limitazioni imposte dai D.P.C.M. emanati a partire da fine ottobre, per un periodo, come noto, di 6 settimane e con decorrenza 16 novembre 2020, ha posto diversi interrogativi non marginali relativi alle possibili sovrapposizioni con la disposizione di riferimento, il D.L. 104/2020, che non è stata abrogata.

Ricordiamo che, in base all'articolo 1, comma 1, in particolare, di tale provvedimento si è fissata per il 2020 - dal 13 luglio al 31 dicembre 2020 - una dotazione di 9 settimane senza contributo addizionale, e 9 settimane dove il contributo addizionale può essere escluso solo in caso di particolari condizioni. Prima di entrare nel merito della circolare n. 139/2020, si ricorda il recente intervento, sempre da parte dell'Inps, volto a disinnescare la "norma di prima applicazione" contenuta nel D.L. 137/2020: l'articolo 12, comma 5 di tale provvedimento, dopo aver confermato i termini di trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale COVID-19 - la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa - stabiliva altresì che, in sede di prima applicazione, il termine decadenziale di trasmissione delle istanze fosse fissato nella fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del medesimo D.L. 137/2020: la pubblicazione in G.U. a fine ottobre determinava tale termine nel 30 novembre 2020, per sospensioni decorrenti dal 16 novembre!

Con il messaggio n. 4484/2020, l'Inps ha, di fatto, disapplicato la disposizione, ovviamente colpevole di introdurre un termine peggiorativo rispetto a quello ordinario, consentendo di trasmettere le istanze di integrazione salariale entro la scadenza ordinaria fissata al termine del mese successivo (31 dicembre 2020).

Il coordinamento tra D.L. 137/2020 e D.L. 104/2020

La circolare n. 139/2020 intende definire i rapporti tra D.L. 104/2020 e D.L. 137/2020, tenuto conto del complicato intreccio creatosi con quest'ultimo provvedimento.

Da una parte, infatti, il D.L. 104/2020 riconosce 9+9 settimane nel periodo 13 luglio 2020-31 dicembre 2020; il D.L. 137/2020, viceversa, concede ulteriori 6 settimane, con decorrenza 16 novembre 2020 e fino al 31 gennaio 2021, alle aziende che abbiano terminato le 9+9 e comunque, anche non esaurita la dote di 18 settimane, alle imprese soggette alle sospensioni e limitazioni previste dai vari D.P.C.M..

I datori di lavoro, in base ai chiarimenti forniti, possono richiedere integrazioni ai sensi del D.L. 104/2020 (9+9 settimane), nel loro ammontare integrale e alle condizioni previste dal D.L. 104/2020, anche per periodi successivi al 15 novembre 2020 e comunque fino al 31 dicembre 2020, come risulta dall'esempio fornito dall'Inps:

“se un’azienda ha sospeso o ridotto l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19 a far tempo dal 26 ottobre 2020, in assenza di precedenti autorizzazioni per periodi successivi al 12 luglio 2020, potrà richiedere, ai sensi della disciplina di cui al decreto—legge n. 104/2020, le prime 9 settimane di trattamenti fino al 31 dicembre 2020 con causale “COVID 19 nazionale”, senza obbligo di pagamento del contributo addizionale”.

La circolare provvede a fornire un'esemplificazione volta a chiarire come funziona il meccanismo “a scalare” delle settimane di integrazione ai sensi del D.L. 104/2020, fruite dopo il 15 novembre, rispetto alle 6 settimane da D.L. 137/2020:

“Se un’azienda ha già richiesto - con la causale “COVID 19 con fatturato” e per un periodo continuativo dal 19 ottobre 2020 al 19 dicembre 2020 - le seconde 9 settimane di Cassa integrazione ordinaria o in deroga di assegno ordinario previste dal decreto-legge n. 104/2020 e dette settimane sono state autorizzate dall'Istituto, la medesima azienda, in relazione alla previsione di cui al decreto-legge n. 137/2020, potrà ancora beneficiare di una ulteriore settimana di nuovi trattamenti fino al 31 gennaio 2021”.

Nell'esempio riportato sono 5 le settimane successive al 15 novembre 2020 e, pertanto, esaurite le settimane da D.L. 104/2020 rimane una sola settimana ai sensi del D.L. 137/2020.

Sul punto, l'Inps precisa che *“la trasmissione delle domande riferite alle nuove 6 settimane di trattamenti - che deve riguardare periodi non antecedenti al 16 novembre 2020 e non successivi al 31 gennaio 2021 - sarà possibile, a prescindere dall'avvenuto rilascio dell'autorizzazione alle seconde 9 settimane previste dal decreto-legge n. 104/2020, da parte delle Strutture territoriali dell'Istituto”.*

L'Istituto, ovviamente, prima di autorizzare le nuove 6 settimane verificherà, in sede di istruttoria, che il periodo precedente (9+9 settimane), richiesto ai sensi del D.L. 104/2020, sia stato interamente autorizzato e che la domanda si riferisca a un periodo successivo.

Infine, da ultimo, si segnala che, da un punto di vista operativo, il D.L. 137/2020 non ha apportato significative modifiche in procedure e tempistiche rispetto al D.L. 104/2020, a parte l'istituzione della nuova causale “COVID -19 DL 137”.

Contributo addizionale

Riguardo al contributo addizionale, calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, previsto per le seconde 9 settimane da D.L. 104/2020 e per le 6 settimane da D.L. 137/2020, pari al

- 9% per le imprese che, sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre del 2020 e quello del corrispondente periodo del 2019, hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%;
- 18% per le imprese che, dal raffronto operato sul medesimo arco temporale sopra definito, non hanno subito alcuna riduzione del fatturato;

la circolare n. 139/2020 fornisce importanti chiarimenti in ordine alle esenzioni previste.

Se, da una parte, sia il D.L. 104/2020 sia il D.L. 137/2020 prevedevano l'esclusione per i datori di lavoro con una perdita del fatturato pari o superiore al 20% ovvero per quelli che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019, dall'altra, solo il D.L. 137/2020 escludeva

dal contributo i datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020 (come sostituito dal D.P.C.M. 3 novembre 2020 e, da ultimo, dal D.P.C.M. 3 dicembre 2020).

L'Inps, con un'interpretazione estensiva, volta a consentire un completa fruizione delle 9 settimane ulteriori da D.L. 104/2020, chiarisce che *“anche le settimane di trattamenti di cassa integrazione (ordinaria e in deroga) e di assegno ordinario con causale “COVID 19 con fatturato” richieste, ai sensi della precedente disciplina di cui al decreto-legge n. 104/2020, dai datori di lavoro appartenenti ai settori elencati nella richiamata disposizione normativa, che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive, per periodi che, secondo la definizione del decreto-legge n. 137/2020, decorrono dal 16 novembre 2020, saranno escluse dal versamento del contributo addizionale”*.

Pertanto, in riferimento a sospensioni per periodi successivi al 15 novembre 2020, il contributo addizionale non è dovuto, sempre che il datore di lavoro sia stato interessato dai D.P.C.M. sopra richiamati, anche se imputabili al D.L. 104/2020.

Da un punto di vista procedurale, l'Inps precisa che *“i citati datori di lavoro non saranno chiamati a rendere, ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2020, n. 445, la prevista dichiarazione di responsabilità, relativa alla sussistenza dell'eventuale riduzione di fatturato, anche con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto—legge n. 104/2020”*.

Lavoratori destinatari delle integrazioni salariali COVID 19

In riferimento alle integrazioni salariali ex D.L. 104/2020 viene precisato, affinché la recente novità dell'articolo 13, D.L. 157/2020, possa dispiegare i suoi effetti (che estende l'accesso alla casse COVID ai lavoratori assunti fino al 9 novembre 2020), che sarà possibile integrare le domande già utilmente trasmesse per includere i lavoratori assunti al 9 novembre 2020.

Se non sono state presentate istanze di integrazioni salariali per periodi ricadenti nell'arco temporale previsto dal D.L. 104/2020 (dal 13 luglio al 31 dicembre 2020), i lavoratori assunti al 9 novembre 2020 potranno essere inclusi solo se le domande saranno trasmesse nel rispetto della disciplina in materia di termini decadenziali, e quindi solo per i mesi di novembre e dicembre, e non sarà possibile recuperare i periodi precedenti. Per gli aspetti operativi, sul punto è necessario attendere ulteriori chiarimenti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ESONERO DA CONTRIBUTO ADDIZIONALE SULLA CIGS PER CONTRATTO DI ESPANSIONE

La circolare Inps n. 143/2020 recepisce le indicazioni del Ministero del lavoro in tema di esonero dall'obbligo di versamento del contributo addizionale per il datore di lavoro che accede al contratto di espansione, mutando le istruzioni in precedenza emanate con la circolare n. 98/2020.

L'articolo 26-*quater*, D.L. 34/2019, ha novellato l'articolo 41, D.Lgs. 148/2015, introducendo in via sperimentale, per gli anni 2019-2020, il contratto di espansione, destinato alle imprese con organico superiore alle 1.000 unità che rientrano nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali straordinarie, che intendano avviare percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione che comportano modifiche dei processi aziendali, consentendo la stipula di un contratto di espansione, di natura gestionale, con il Ministero del lavoro e le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro Rsa ovvero con la Rsu, per recepire e sviluppare attività lavorative a contenuto più tecnico e assumere nuovi lavoratori con profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione.

Il contratto deve, tra l'altro, indicare il numero dei lavoratori interessati, nonché di quelli che possono accedere allo scivolo pensionistico e, per i lavoratori che non possono aderire allo scivolo, l'impresa può procedere a riduzioni orarie tutelabili attraverso il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale.

Le anticipazioni sulla Legge di Bilancio 2021 hanno annunciato il rilancio del contratto di espansione mediante ampliamento della platea dei destinatari e degli strumenti correlati.

Esonero dall'obbligo di versamento del contributo addizionale

Con la circolare n. 98/2020, l'Inps ha illustrato i profili normativi e operativi inerenti all'applicazione dell'integrazione salariale, precisando che sono applicabili le disposizioni relative alla disciplina del contributo addizionale e al termine di decadenza per il conguaglio delle prestazioni erogate dal datore di lavoro. Con riferimento all'obbligo di versamento del contributo addizionale, in particolare, nella citata circolare è specificato che per l'integrazione straordinaria connessa al contratto di espansione *"l'azienda è tenuta al pagamento del contributo addizionale calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate"*.

Tali indicazioni devono, però, ora ritenersi superate da quanto previsto nella circolare n. 143/2020, ove si afferma che, a seguito di ulteriori approfondimenti, il Ministero del lavoro ha precisato che l'impresa che accede allo strumento del contratto di espansione deve considerarsi esonerata dall'obbligo di versamento del contributo addizionale.

Conseguentemente, per le integrazioni salariali connesse al contratto di espansione, riconducibili alla causale della riorganizzazione aziendale, il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo

addizionale e potrà, quindi, procedere al recupero degli importi eventualmente già versati a tale titolo.

Restano ferme, invece, sia le disposizioni in materia di decadenza, sia le indicazioni in ordine agli aspetti legati all'ambito di applicazione dell'intervento di Cigs, alla natura e caratteristiche dello stesso e alla durata del trattamento.

Istruzioni operative

Per il conguaglio delle prestazioni anticipate sono confermate le modalità operative indicate nella circolare n. 98/2020: si espone il codice già in uso "L046", avente il significato di "Conguaglio CIGS per aziende art. 41 D.lgs. n. 148/2015 (contratto espansione)", nell'elemento <DenunciaAziendale>/<ConguagliCIG>/<CIGAutorizzata>/<CIGStraord>/<CongCIGSACredito>/<CongCIGSAltre>/<CongCIGSAltCaus>, e l'importo posto a conguaglio nell'elemento <CongCIGDAItImp>, presente allo stesso percorso.

Nel caso in cui sul periodo di paga settembre 2020 le aziende interessate abbiano provveduto al versamento del contributo addizionale, la procedura di calcolo provvederà alla sua restituzione con l'emissione di eventuale nota di rettifica.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO CIG

Con il messaggio n. 4254/2020 l'Inps ha fornito le prime indicazioni operative per la richiesta di autorizzazione e per la corretta esposizione dei dati relativi all'esonero in oggetto nel flusso UniEmens. Successivamente, con il messaggio n. 4487/2020, sono state fornite ulteriori precisazioni qui di seguito riepilogate e integrate dal messaggio n. 4781/2020:

- i datori di lavoro, al fine di usufruire dell'esonero, devono 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", l'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 dovranno essere dichiarate, senza necessità di autocertificazione ex D.P.R. 445/2000:
 - le ore di integrazione salariale fruite 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;
 - il suddetto codice di autorizzazione, laddove richiesto, deve essere attribuito anche alle aziende il cui ammortizzatore è disciplinato dall'articolo 27, D.Lgs. 148/2015, quali ad esempio le aziende artigiane il cui ammortizzatore è gestito dal Fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato (Fsba);
 - in riferimento alle verifiche a cura dell'Inps dei dati esposti, propedeutiche all'attribuzione del codice, le medesime devono intendersi finalizzate al controllo che siano state indicate tutte le informazioni richieste e che nel periodo maggio e/o giugno sia presente almeno un'autorizzazione riferita agli interventi di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-*quinquies*, D.L. 18/2020;
 - l'esonero può essere fruito tra il 15 agosto e il 31 dicembre 2020, per un massimo di 4 mesi, dal mese competenza agosto 2020 al mese competenza dicembre 2020 (trasmissione entro il 31 gennaio 2021);
 - l'esonero può essere fruito per l'intero importo sulla denuncia relativa anche a una sola mensilità, ove sussista la capienza. Qualora non sia stato possibile fruire dell'intero importo dell'esonero con le denunce correnti, è possibile recuperare gli importi sulle denunce pregresse (sempre tenendo conto del limite dei 4 mesi) avvalendosi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig). È precisato che la regolarizzazione deve essere effettuata con *ticket* e che l'eventuale credito può essere utilizzato in compensazione legale con altre partite a debito dell'azienda o con le denunce successive o rimborsato, previa presentazione, rispettivamente, delle apposite istanze telematizzate di "Dichiarazione Compensazione" o "Rimb-cont";
-

- rispetto al calcolo dell'effettivo ammontare dell'esonero, lo stesso è pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, e la retribuzione da utilizzare come base di calcolo per la misura dell'esonero deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: TRASFORMAZIONE E SUCCESSIONE DI CONTRATTI DI APPRENDISTATO

Con la nota n. 1026/2020, l'INL, acquisito il parere del Ministero del lavoro e fermo restando il rinvio alla normativa regionale di disciplina dei contratti di apprendistato, ha fornito il proprio parere sulla possibilità di procedere alla trasformazione del contratto di apprendistato di I livello in contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, ovvero di consentire la successione di 2 contratti della stessa tipologia di apprendistato duale finalizzati al conseguimento di titoli di studio successivi.

Trasformazione

L'articolo 43, comma 9, D.Lgs. 81/2015, consente espressamente la trasformazione del contratto di apprendistato di I livello (per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica) in apprendistato professionalizzante. L'INL non ritiene, invece, possibile la "trasformazione" di un contratto di apprendistato di I livello in apprendistato di alta formazione e ricerca, in quanto il D.Lgs. 81/2015 prevede espressamente tale possibilità esclusivamente per l'apprendistato professionalizzante, delegando peraltro la contrattazione collettiva all'individuazione della *"durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato"*.

Successione

Al contrario, l'INL non ravvisa, in assenza di esplicite previsioni normative o contrattuali, ragioni ostative alla "successione" di un nuovo contratto di apprendistato, sempreché il piano formativo sia diverso rispetto a quello già portato a termine, circostanza certamente ravvisabile laddove il nuovo contratto di apprendistato sia finalizzato ad acquisire un titolo di studio ulteriore rispetto a quello già conseguito anche in virtù di un precedente contratto di apprendistato di I livello.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

**Oggetto: NESSUNA COMPETENZA DELL'INL PER GLI OBBLIGHI FISCALI IN MATERIA DI
APPALTO**

L'INL, con nota n. 1037/2020, ha chiarito che in merito all'accertamento e all'istruttoria degli illeciti a carico del committente in materia di omesso o insufficiente versamento, anche mediante l'indebita compensazione, delle ritenute fiscali sui percettori di redditi di lavoro dipendente e assimilati, l'Ispettorato non ha alcuna competenza.

Si ricorda che a decorrere dal 1° gennaio 2020 sono previsti nuovi obblighi a carico dei committenti di appalti c.d. *labour intensive*. Infatti, i committenti che affidano il compimento di una o più opere o di uno o più servizi di importo complessivo annuo superiore a 200.000 euro a un'impresa, tramite contratti d'appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali, comunque denominati, caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera presso le sedi di attività del committente con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma, sono tenuti a richiedere all'impresa appaltatrice o affidataria e alle imprese subappaltatrici, obbligate a rilasciarle, copia delle deleghe di pagamento relative al versamento delle ritenute, trattenute dall'impresa appaltatrice o affidataria e dalle imprese subappaltatrici ai lavoratori direttamente impiegati nell'esecuzione dell'opera o del servizio. Il versamento delle ritenute è effettuato dall'impresa appaltatrice o affidataria e dall'impresa subappaltatrice, con distinte deleghe per ciascun committente, senza possibilità di compensazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: QUOTA DI RISERVA EX L. 68/1999 E CAMBIO APPALTO

L'INL, con la nota n. 1046/2020, ha espresso il proprio parere in relazione alla corretta modalità di individuazione della base di computo per il calcolo della quota di riserva (articolo 3, L. 68/1999), in tema di assunzioni obbligatorie, per il caso di imprese che subentrano in un contratto di appalto.

È noto che la norma sopra indicata prescrive che i datori di lavoro sono tenuti ad assumere lavoratori appartenenti a determinate categorie protette nella seguente misura:

- il 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- un solo lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Viene richiamata, anzitutto, un'interpretazione ministeriale risalente al 2001, con la quale venne indicato che, in simili casi, la copertura della quota di riserva debba avvenire secondo un calcolo che tenga conto della *“base dell'organico già in servizio presso l'impresa medesima al momento dell'acquisizione dell'appalto, ferma restando, com'è evidente, la permanenza in servizio dei disabili eccedenti provenienti dall'impresa cessata, a norma di legge”*. Ciò in quanto trattasi di situazione aziendale provvisoria collegata alla durata del contratto di appalto.

Per tale motivo, quindi, il personale che passa dall'azienda uscente alla subentrante non dovrà essere computato nella quota di riserva.

Tale tesi ha trovato successivo avallo in altro provvedimento di prassi (interpello n. 23/2012) e sul piano giurisprudenziale (Consiglio di Stato, n. 2252/2017).

L'INL, concludendo, sintetizza spiegando come, in caso di cambio appalto, il personale trasferito – in conformità a un obbligo di Legge, di contratto collettivo o di specifica clausola contenuta del bando – debba essere escluso dalla base di computo della quota di riserva **ex** L. 68/1999. Tale esclusione sarà temporalmente limitata alla durata del contratto di appalto.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: DEFINIZIONE DI LAVORATORE NOTTURNO - IL PARERE DELL'INL

L'INL, a seguito delle numerose richieste, è intervenuto con nota n. 1050/2020 per fornire chiarimenti in ordine alla definizione del lavoratore notturno, anche in riferimento all'ambito di intervento riconosciuto in materia alla contrattazione collettiva. Al riguardo vengono richiamate alcune definizioni contenute nell'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 66/2003, a cominciare da quella di "periodo notturno", ossia il periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino.

Ai fini dell'individuazione delle 7 ore consecutive di lavoro si dovrà fare riferimento all'orario di lavoro osservato secondo le indicazioni del contratto collettivo e del contratto individuale: il periodo che rileva, infatti, potrà iniziare a decorrere dalle ore 22 (con conclusione alle ore 5) oppure dalle ore 23 (con conclusione alle ore 6) o, infine, dalla mezzanotte (con conclusione alle ore 7).

La norma definisce il "lavoratore notturno" come:

1. qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
2. qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro, secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno 3 ore lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Quindi si può concludere che:

- a) è considerato lavoratore notturno colui che è tenuto contrattualmente e, quindi, stabilmente a svolgere 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero nel periodo notturno (cioè in un arco temporale, come sopra declinato, comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino);
- b) in presenza di regolamentazione della contrattazione collettiva, si considera lavoratore notturno colui il quale svolga, nel periodo notturno, la parte di orario di lavoro individuato dalle disposizioni del contratto collettivo. In tal caso al contratto collettivo è, quindi, demandata l'individuazione sia del numero delle ore giornaliere di lavoro da effettuarsi durante il periodo notturno (che potrebbe, pertanto, essere inferiore o superiore alle 3 ore stabilite *ex lege*), sia il numero delle giornate necessarie per rientrare nella categoria di "lavoratore notturno";
- c) in assenza di disciplina collettiva, si considera lavoratore notturno colui il quale svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero durante il periodo notturno per almeno 80 giorni lavorativi all'anno.

Nel caso di cui alla lettera b), laddove la contrattazione si limiti a riproporre il testo della norma di cui al punto 2, senza specificare il numero di ore rilevanti ai fini della qualificazione del lavoratore come

“lavoratore notturno”, troverà evidentemente applicazione la disciplina normativa (3 ore nel periodo notturno per 80 giorni l’anno). Così come, laddove la contrattazione si limiti a individuare uno solo dei parametri — giornaliero e annuale — utili alla definizione di “lavoratore notturno”, il secondo dovrà essere necessariamente individuato in quello previsto dal Legislatore (3 ore giornaliere o 80 giorni l’anno). Si ricorda, infine, che solo ai lavoratori notturni individuati nei termini sopra chiariti trova applicazione il limite massimo giornaliero di 8 ore di lavoro e non già a qualsivoglia lavoratore che svolga di notte una parte del suo orario di lavoro.

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

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: INGRESSO IN ITALIA FUORI QUOTE PER DIRIGENTI E LAVORATORI SPECIALIZZATI

L'INL, con la nota n. 1057/2020, ha fornito chiarimenti in ordine agli adempimenti per l'ingresso e soggiorno dei dirigenti, lavoratori specializzati, lavoratori in formazione provenienti da Paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari (articolo 27-*quinquies*, D.Lgs. 286/1998 — T.U. Immigrazione) al di fuori delle quote previste dall'articolo 3, comma 4, T.U. Immigrazione.

Per trasferimento intrasocietario deve intendersi il distacco temporaneo di uno straniero da parte di un'azienda stabilita in un Paese terzo presso l'entità ospitante, intesa quale:

- sede/filiale/rappresentanza situata in Italia, dell'impresa da cui dipende il lavoratore trasferito;
- impresa appartenente al medesimo gruppo di imprese, ai sensi dell'articolo 2359, cod. civ. — c.d. distacco infragruppo — a condizione che sussista un rapporto di lavoro subordinato con l'impresa distaccante da almeno tre mesi ininterrotti immediatamente precedenti la data del trasferimento.

Con circolare n. 517/2017 sono stati chiariti gli aspetti riguardanti il campo di applicazione della disciplina, le caratteristiche del trasferimento intra-societario, le condizioni di lavoro e i profili sanzionatori: in allegato, è stato precisato l'elenco dei documenti che l'entità ospitante stabilita in Italia deve presentare allo Sportello unico immigrazione per il rilascio del nulla osta al trasferimento intra-societario.

Nella recente nota dell'INL è stato chiarito che, in riferimento "*all'impegno ad adempiere agli obblighi previdenziali e assistenziali previsti dalla normativa italiana, salvo che non vi siano accordi di sicurezza sociale con il Paese di appartenenza (comma 5, lettera h)*", in capo all'entità ospitante, tenuta all'apertura delle posizioni previdenziali in Italia, si procede alla verifica in ordine alla necessaria adeguatezza economica per rispettare tale condizione.

Laddove l'entità ospitante sia una filiale di casa madre estera, si ritiene possibile valutare in termini complessivi la capacità economica di entrambi i soggetti, in modo tale che la casa madre possa sopperire a un'eventuale incapienza economica della filiale ai fini della copertura previdenziale del personale da assicurare in Italia.

Resta, in ogni caso, ferma l'indagine circa l'adeguatezza economica dell'entità ospitante, da valutare ai fini di quanto previsto dall'articolo 27-*quinquies*, comma 15 lettera d), D.Lgs. 286/1998. Si tratta di una verifica che, quindi, non può prescindere dall'analisi dei dati documentali di fatturato riferibili esclusivamente all'entità ospitante, oltre che di altri dati documentali ricavabili, ad esempio, dal Registro Imprese. Resta, in ogni caso, ferma la possibilità, ove ritenuto necessario, di attivare un intervento ispettivo volto a verificare lo svolgimento effettivo delle attività economiche.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

**Oggetto: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO PER GLI ADDETTI AI SERVIZI DI VIGILANZA PRIVATA –
PROFILI SANZIONATORI**

L'INL interviene, con propria nota n. 1062/2020, in ordine alla possibilità di applicare al settore della vigilanza privata la disciplina sanzionatoria di cui all'articolo 18-*bis*, D.Lgs. 66/2003. In particolare, viene ricordato che la disciplina dell'attività di vigilanza privata è rinvenibile all'interno del Tulp e dei provvedimenti di rango regolamentare – R.D. 635/1940; D.M. 269/2010 – nonché nelle previsioni della contrattazione collettiva di settore. Essendo il settore della vigilanza privata espressamente escluso dall'applicazione del D.Lgs. 66/2003, ne consegue che l'organizzazione dell'orario di lavoro del settore della vigilanza privata, comprensiva della disciplina delle ferie, dei riposi e delle pause dal lavoro, trova la propria regolamentazione esclusivamente nella fonte contrattuale. Ciò vale, senza ombra di dubbio, per tutti i servizi che possono essere espletati solo dagli operatori economici in possesso della licenza di cui all'articolo 134, Tulp, per lo svolgimento di servizi di vigilanza e investigazione privata. Non rientrano, invece, nelle predette attività i c.d. servizi di portierato o di “*global service*”. Ciò premesso, si ritiene che l'esclusione dall'ambito di applicazione del D.Lgs. 66/2003, riferita agli “addetti ai servizi di vigilanza privata” come sopra individuati, vada confermata anche in relazione al regime sanzionatorio previsto dal medesimo Decreto, ferma restando la piena utilizzabilità del nuovo potere di disposizione in capo agli ispettori del lavoro per indurre il datore di lavoro al rispetto di obblighi che trovano la propria fonte esclusiva nella contrattazione collettiva. Per quanto riguarda i “servizi fiduciari”, la previsione contenuta nel CcnI stabilisce che, nell'individuazione della durata massima della prestazione lavorativa settimanale, deve operare il medesimo limite delle 48 ore a settimana, come media riferita a un periodo di 12 mesi. Senonché per tali attività, non espressamente menzionate dall'articolo 2, D.Lgs. 66/2003, non si ritiene possibile escludere l'applicazione della disciplina di cui allo stesso D.Lgs. 66/2003.

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

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: INDENNITÀ PER CONGEDO PARENTALE TURNISTI

L'INL, con la nota n. 1116/2020, ha fornito chiarimenti in tema di indennità giornaliera per congedo parentale ex articolo 32, D.Lgs. 151/2001, per lavoratori operai turnisti tenuti a rendere la prestazione di domenica.

Ai sensi della citata disposizione, ciascun genitore, indipendentemente dalla situazione lavorativa in cui si trova l'altro genitore e in relazione a ciascun figlio, ha diritto, nei suoi primi 12 anni di vita, di astenersi dal lavoro per il periodo, continuativo o frazionato, previsto dall'articolo 32, commi 1 e 2, fruendo dell'indennità di cui al successivo articolo 34.

L'Inps, con circolare n. 41/2006, ha precisato che, per quanto riguarda il congedo parentale (già astensione facoltativa), il diritto a fruire del beneficio di cui all'articolo 32 non può essere riconosciuto durante le pause contrattuali, ma solo nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa. Vanno, pertanto, indennizzate nella misura del 30% della retribuzione che la/il lavoratrice/tore percepirebbe qualora non si astenesse, e conteggiate come congedo parentale, soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti) e non anche le giornate rientranti nelle c.d. pause contrattuali.

Pertanto, conclude l'INL, l'indennizzo è dovuto tutte le volte in cui, sulla base della turnazione, è programmata la prestazione lavorativa, anche quando la stessa sia prevista nella giornata domenicale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PROFILAZIONE INPS STUDI ASSOCIATI

Con il messaggio n. 4754/2020 l'Inps ha comunicato le modalità di profilazione e censimento degli studi associati, nonché la gestione delle deleghe conferite dai datori di lavoro.

A seguito della disciplina introdotta dalla Legge di Stabilità 2012 e dal successivo Decreto attuativo (D.M. 34/2013), permane la possibilità di svolgere l'attività professionale attraverso la forma associativa dello studio associato. Tale normativa ha abrogato la L. 1815/1939, che disciplinava gli "Studi associati di assistenza e di consulenza" e prevedeva espressamente il divieto di svolgere attività professionali protette sotto qualsiasi forma societaria diversa dallo studio associato, per cui è venuto meno il divieto di svolgere attività professionali protette in forma diversa dallo studio associato, rimanendo comunque sempre possibile lo svolgimento della professione tramite studio associato, che può essere costituito solo tra soggetti regolarmente iscritti a un Albo professionale.

La costituzione di uno studio associato può avvenire sia con atto pubblico sia con scrittura privata e necessita dell'apertura di una partita Iva presso l'Agenzia delle entrate, con individuazione del codice ATECO riferito all'attività dello studio associato corrispondente all'attività professionale esercitata dai singoli associati. Lo studio associato, a differenza della società tra professionisti, non ha alcun obbligo di iscrizione alla CCIAA e a un Albo professionale. Lo studio associato è costituito da più professionisti, che si uniscono in un'unica organizzazione, attraverso un contratto associativo, pur permanendo il principio della personalità della prestazione professionale, che è fornita dai singoli professionisti che compongono lo studio. Conseguentemente, la denominazione dello studio associato deve necessariamente riportare il nome, il cognome e i titoli professionali dei singoli associati. Nello studio associato, quindi, ciascun socio professionista risponde della propria responsabilità professionale nei confronti del cliente con cui instaura il rapporto professionale. Nell'ambito dell'attività di intermediazione nei confronti dell'Inps, pertanto, secondo l'Istituto di previdenza il datore di lavoro delega il singolo professionista allo svolgimento degli adempimenti informativi e contributivi anche se il compenso di tale prestazione è percepito dall'associazione.

Censimento dello studio associato e gestione delle deleghe

Per il censimento degli studi associati sono stati individuati negli archivi istituzionali Inps e precaricati, centralmente, i soggetti titolari di matricola aziendale per lavoratori dipendenti in stato attiva e riattivata, aventi classificazione "STUDIO ASSOCIATO" e che svolgono attività riconducibile ai seguenti codici ATECO 2007:

- 69.1 - ATTIVITÀ DEGLI STUDI LEGALI
 - 69.10 - Attività degli studi legali e notarili
 - 69.10.1 - Attività degli studi legali
 - 69.10.10 - Attività degli studi legali
 - 69.2 - CONTABILITÀ, CONTROLLO E REVISIONE CONTABILE, CONSULENZA IN MATERIA FISCALE E DEL LAVORO
-

- 69.20 - Contabilità, controllo e revisione contabile, consulenza in materia fiscale e del lavoro
- 69.20.1 - Attività degli studi commerciali, tributari e revisione contabile
- 69.20.11 - Servizi forniti da dottori commercialisti
- 69.20.12 - Servizi forniti da ragionieri e periti commerciali
- 69.20.13 - Servizi forniti da revisori contabili, periti, consulenti ed altri soggetti che svolgono attività in materia di amministrazione, contabilità e tributi
- 69.20.15 - Gestione ed amministrazione del personale per conto terzi
- 69.20.2 - Attività delle società di revisione e certificazione di bilanci
- 69.20.20 - Attività delle società di revisione e certificazione di bilanci
- 69.20.3 - Attività dei consulenti del lavoro
- 69.20.30 - Attività dei consulenti del lavoro

Il rappresentante legale di ciascuno studio:

- deve acquisire i dati dei soci professionisti mediante la funzionalità “Gestione Studi Associati”, in breve “GestioneSA”, reperibile nella procedura “Gestione Deleghe”, presente nel sito istituzionale Inps all’interno dell’area dedicata ai “Servizi per le aziende e i consulenti”;
- può attivare/disattivare le sub-deleghe per i dipendenti dello studio associato, che potranno operare sulle deleghe affidate a tutti i professionisti;
- ha l'onere di mantenere aggiornati il censimento dei soci e le abilitazioni.

I singoli soci, compreso il rappresentante legale, potranno inserire le deleghe a loro affidate dai datori di lavoro in qualità di socio di studio associato con la specifica funzionalità “Delega SA da Soggetto Contribuente”. La delega da stampare e da far sottoscrivere al legale rappresentante/titolare riporta l’indicazione dell’Albo a cui il professionista risulta iscritto, il relativo numero e la denominazione dello studio associato di cui il professionista è socio. L’intermediario socio avrà visibilità solamente sulle deleghe prese in carico.

Per ridurre e semplificare le operazioni di inserimento delle deleghe, l’Inps sta sviluppando un’apposita funzionalità, disponibile nella sezione “Gestione SA” entro il 10 gennaio 2021, che consentirà il passaggio delle deleghe dal professionista al professionista stesso in qualità di associato dello studio e di importare e attivare automaticamente le deleghe già presenti e attive per un altro profilo dello stesso professionista. Il professionista, dopo avere selezionato “Importa Deleghe da Altro Profilo”, dovrà, in una prima fase, selezionare il profilo dal quale importare le deleghe. Successivamente, sarà mostrato un elenco di deleghe attive che sarà possibile selezionare. Dopo la selezione e la conferma, le deleghe saranno ricreate e attivate per il profilo professionista di studio associato e contemporaneamente verranno revocate dal vecchio profilo.

L’Inps ricorda che per l’accesso ai servizi *on line* è necessario essere titolari di Pin, Spid, Cns (Carta Nazionale dei Servizi) e Cie (Carta d’identità elettronica); dal 1° ottobre 2020 non sono più rilasciati nuovi Pin, ma mantengono la loro validità e potranno essere rinnovati i Pin già emessi.

Per il censimento di studi associati non precaricati centralmente o di nuova costituzione, il rappresentante legale dello studio dovrà inviare una comunicazione alla Struttura territoriale competente, tramite Pec, avente ad oggetto “Censimento Studio Associato”.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: FAQ DEL GARANTE PRIVACY IN TEMA DI VIDEOSORVEGLIANZA

Al fine di fornire un aggiornamento a precedenti provvedimenti sul tema, emanati nel 2010, il Garante *privacy* fornisce, nel dicembre 2020, una serie di *Faq* in tema di videosorveglianza, anche per uniformarsi alle nuove previsioni introdotte dal Regolamento UE 2016/679. Tutto questo tenendo anche conto delle linee guida recentemente adottate sul tema della videosorveglianza dal Comitato europeo per la protezione dei dati (EDPB).

Il tema viene affrontato per i diversi ambiti della vita quotidiana, dunque anche in relazione agli obblighi dei datori di lavoro.

Occorre subito evidenziare alcuni dei punti più rilevanti espressi dal Garante, valevoli per la generalità dei soggetti che attuano una sorveglianza a mezzo di telecamere:

- l'attività di videosorveglianza deve essere effettuata nel rispetto del principio di minimizzazione dei dati, considerando ciò in relazione alla scelta delle modalità di ripresa e alla dislocazione dell'impianto;
- i dati trattati devono comunque essere pertinenti, e dunque non eccedenti, rispetto alle finalità perseguite;
- vige il principio di responsabilizzazione, in base al quale spetta al titolare del trattamento (un'azienda, una P.A., etc.) valutare la liceità e la proporzionalità del trattamento effettuato, tenendo in debito conto contesto e finalità dello stesso e ogni potenziale rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche;
- in relazione all'informativa agli interessati viene chiarito che può essere utilizzato un modello semplificato (ad esempio un cartello), contenente le informazioni più importanti, collocato prima di entrare nell'area sorvegliata;
- per quanto riguarda i tempi dell'eventuale conservazione delle immagini registrate, fatte salve specifiche norme di Legge che prevedano durate ben determinate, i tempi di conservazione devono necessariamente essere individuati dal titolare del trattamento in base al contesto e alle finalità del trattamento stesso, nonché al rischio per i diritti e le libertà delle persone.

Sul tema lavoristico si segnala, in specifico, la *Faq* n. 9, qui riportata:

“9) Il datore di lavoro pubblico o privato può installare un sistema di videosorveglianza nelle sedi di lavoro?

Sì, esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, nel rispetto delle altre garanzie previste dalla normativa di settore in materia di installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo (art. 4 della l. 300/1970)”.

È noto, infatti, come lo Statuto dei Lavoratori, sulla base del riformato articolo 4, vieti il solo controllo diretto sull'attività dei lavoratori, e richieda, ai fini dell'installazione di impianti di videosorveglianza, la presenza di motivazioni legate a esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale.

Sempre all'ambito aziendale possono essere abbinate anche altre 2 delle Faq proposte, riguardanti la necessità o meno di un'autorizzazione del Garante all'installazione delle telecamere e l'obbligatorietà di informativa alle persone che transitano o lavorano nell'area sorvegliata.

L'Autorità garante fa presente come non sia prevista alcuna autorizzazione da parte del Garante stesso, ai fini dell'installazione di tali sistemi. Ciò deve essere visto in relazione alla specifica norma di legge (articolo 4, L. 300/1970), la quale obbliga il datore di lavoro, prima dell'installazione di un sistema di videosorveglianza, a stipulare un accordo collettivo *ad hoc* con Rsu/Rsa, ovvero, in mancanza di tale accordo, a ottenere una previa autorizzazione dell'ITL all'installazione stessa.

Per quanto concerne l'informativa ai soggetti che operano nella zona controllata, il Garante specifica la necessità di apposizione di appositi cartelli, che dovranno contenere, tra le altre informazioni, le indicazioni sul titolare del trattamento e sulla finalità perseguita. Il modello da esporre andrà adattato alle varie circostanze dell'impianto (presenza di più telecamere, vastità dell'area oggetto di rilevamento o modalità delle riprese). Non è necessario che il cartello indichi la precisa ubicazione delle telecamere, purché non vi siano dubbi su quali zone siano soggette a sorveglianza e sia chiarito in modo inequivocabile il contesto della sorveglianza stessa. La citata informativa visiva andrà collocata all'ingresso della zona sorvegliata.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: IL RISULTATO INCREMENTALE COME CONDIZIONE FONDAMENTALE PER DETASSARE IL PREMIO DI RISULTATO

L'Agenzia delle entrate, con risposta n. 550 del 17 novembre 2020, ha affrontato nuovamente il tema della detassazione del premio di risultato oggetto di contratti collettivi sottoscritti nell'anno di competenza del premio.

La L. 208/2015 e il successivo D.M. 25 marzo 2016 hanno previsto un regime fiscale agevolativo, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali del 10% ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili.

In sostanza, al termine del periodo di maturazione previsto dagli accordi collettivi (c.d. periodo congruo), deve essere verificato un incremento di uno degli obiettivi indicati.

Ribadendo precedenti indicazioni, l'Agenzia precisa che, qualora nel contratto aziendale/territoriale venga attestato il raggiungimento dell'obiettivo incrementale e questo sia considerato effettivamente incerto alla data di sottoscrizione, l'azienda, sotto la propria responsabilità, può applicare l'imposta sostitutiva del 10%.

Nella fattispecie oggetto del quesito, l'azienda, sottoscrivendo l'accordo aziendale al termine dell'anno di competenza del premio, non ha ritenuto possibile applicare l'imposta sostitutiva, non avendo alcun dubbio in merito al raggiungimento dell'obiettivo incrementale relativo al secondo semestre dell'anno già in sede di stipula del contratto.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: PROSPETTO INFORMATIVO DISABILI

Il prospetto informativo è una dichiarazione che i datori di lavoro con 15 o più dipendenti costituenti base di computo devono presentare al servizio provinciale competente, indicando la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili.

È previsto l'obbligo della sua trasmissione esclusivamente per via telematica entro il 31 gennaio, per comunicare la situazione occupazionale, riferita al 31 dicembre dell'anno precedente, ai fini dei successivi adempimenti di Legge.

Ricordiamo che anche le aziende rientranti nella categoria 15-35 dipendenti sono tenute alla presentazione del prospetto informativo già al raggiungimento della 15ª unità.

Pertanto, i datori di lavoro pubblici e privati che occupano a livello nazionale almeno 15 dipendenti al 31 dicembre 2020, e quelli che hanno modificato la situazione occupazionale, purché la variazione sia tale da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, dovranno inoltrare il prospetto informativo disabili entro il 31 gennaio 2021.

Dal prospetto informativo dovrà risultare:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti;
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili.

È opportuno chiarire che si ha "variazione occupazionale" quando l'impresa, per effetto di nuove assunzioni, raggiunga i 15 dipendenti o venga variata la fascia (15-35, 35-50, maggiore di 50 dipendenti) entro la quale si situava la precedente soglia occupazionale.

È da rimarcare, quindi, come il prospetto non debba essere inviato tutti gli anni, ma solo qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

La determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere è data dal computo, tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Non sono computabili: i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, i disabili, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di

riserva), i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili, i lavoratori a domicilio, gli apprendisti.

Riflessi del COVID sugli obblighi di assunzione

Il Ministero del lavoro (nota n. 8566/2020), rispondendo a un quesito posto dalla Regione Emilia-Romagna, ricorda che l'istituto della sospensione degli obblighi di assunzione di lavoratori con disabilità è concesso qualora il datore di lavoro stia attraversando un periodo di crisi aziendale e occupazionale. Tale fattispecie era stata prevista dal Legislatore per le imprese in situazioni di crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, procedure concorsuali, tali da determinare il ricorso alla Cigs, per le imprese con contratti di solidarietà difensiva nonché che abbiano attivato procedure di mobilità. A seguito della riforma degli ammortizzatori sociali, ad opera del D.Lgs. 148/2015, le causali di intervento della Cigs risultano, a oggi, essere la riorganizzazione aziendale, la crisi aziendale (ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa) e il contratto di solidarietà. L'applicazione dell'istituto è stata, col tempo, estesa anche ad altre fattispecie considerate assimilabili a quelle previste dalla Legge:

- ricorso al fondo di solidarietà del settore del credito e del credito cooperativo (interpelli n. 38/2008 e n. 44/2009);
- imprese che assumono soggetti percettori di sostegno al reddito (circolare n. 2/2010);
- ricorso al trattamento di Cigd (interpello n. 10/2012);
- ricorso al contratto di solidarietà ex articolo 5, L. 236/1993 (interpello n. 10/2012);
- ipotesi in cui il datore di lavoro sottoscrive accordi e attiva le procedure di incentivo all'esodo previste dall'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, L. 92/2012 (circolare n. 22/2014).

Con specifico riferimento alla richiesta di valutare la sussistenza dei presupposti al fine di ammettere l'applicazione della sospensione nei casi di intervento degli ammortizzatori sociali con la causale "emergenza COVID 19", sebbene la sospensione non sia stata prevista per le imprese in situazioni di Cigo, già la circolare n. 2/2010 consentiva di valutare, in un momento di crisi economica, gli strumenti opportuni per le aziende in Cigo che non fossero nelle condizioni di adempiere all'obbligo e, in ogni caso, non sarebbe giustificata una disparità di trattamento tra le imprese che fruiscono della Cigd o della Cigo a causa della medesima emergenza.

Pertanto, secondo il Ministero, la sospensione degli obblighi risulta in questi casi rispondente alla *ratio* della norma, fermo restando che l'obbligo è sospeso per tutta la durata degli interventi, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e al numero delle ore integrate per il singolo ambito provinciale sul quale insiste l'unità produttiva interessata, in caso di Cigs e Cigd, o alla quantità di orario ridotto in proporzione. La sospensione dell'obbligo di assunzione cessa contestualmente al venir meno della situazione che l'ha originata, con conseguente ripristino dell'obbligo per il datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi per collocamento mirato territorialmente competenti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: BREXIT E CERTIFICAZIONI A1

A seguito del recesso (c.d. *Brexit*) del Regno Unito dall'Unione Europea e dell'entrata in vigore del relativo accordo di recesso, con circolare n. 16/2020 l'Inps ha fornito le istruzioni operative applicabili durante il periodo di transizione - dal 1° febbraio 2020 al 31 dicembre 2020 - in materia di prestazioni pensionistiche, prestazioni a sostegno del reddito, legislazione applicabile, recuperi di contributi e prestazioni indebite.

Relativamente alla legislazione applicabile, con il messaggio n. 4805/2020, ora l'Inps fornisce chiarimenti sul rilascio delle certificazioni A1 per periodi di lavoro il cui termine sia successivo alla fine del periodo di transizione (31 dicembre 2020).

I cittadini UE che esercitano un'attività subordinata o autonoma nel Regno Unito alla fine del periodo di transizione (31 dicembre 2020) e che sono soggetti alla legislazione di uno Stato membro, mantengono detta situazione fintantoché continuino a trovarsi senza soluzione di continuità nella fattispecie sopra descritta.

Qualora siano pervenute o pervengano entro il 31 dicembre 2020 richieste di rilascio del modello A1 per periodi di lavoro con data iniziale antecedente la fine del periodo di transizione e con data finale successiva al 31 dicembre 2020, le stesse dovranno essere accolte e i relativi documenti portatili A1 saranno validi fino alla fine del periodo certificato.

Anche per i cittadini dei Paesi terzi a cui si applicano le disposizioni dei Regolamenti (CEE) 1408/1971 e 574/1972, potranno essere rilasciate, in presenza delle condizioni sopra descritte, certificazioni E101 con data finale successiva al 31 dicembre 2020, fermo restando, nel caso di distacchi, il limite massimo di 12 mesi per la durata del periodo certificato.

Per quanto riguarda, invece, le richieste già inoltrate all'Inps per periodi successivi al 31 dicembre 2020 e non accolte, le Strutture territoriali dell'Istituto procederanno, previa comunicazione al richiedente, alla rettifica d'ufficio, mediante l'emissione di nuovo modello A1/E101 per la certificazione dell'intero periodo richiesto, purché non vi sia stata soluzione di continuità nella legislazione applicabile già certificata dal modello A1/E101.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: TABELLE ACI PER IL 2021

Si informa che, a partire dal 1° gennaio 2021, sono applicabili le nuove tabelle nazionali dei costi chilometrici di autovetture e ciclomotori, elaborate dall'Acì, e da utilizzare per il calcolo dei *fringe benefit* applicati in azienda.

Il comunicato dell'Agenzia delle entrate contenente le nuove tabelle nazionali dei costi chilometrici di autovetture e motocicli elaborate dall'Acì e valide per il 2021 è stato pubblicato nella G.U. n. 317 del 22 dicembre 2020, S.O. n. 42.

Le tabelle vengono utilizzate:

- per individuare il *fringe benefit* al lavoratore nell'ipotesi di uso promiscuo dell'auto aziendale;
- per individuare la quota non imponibile ai fini previdenziali e fiscali.

Ricordiamo che per le concessioni in uso effettuate a partire dal 1° luglio 2020 il calcolo del *benefit* ha subito una radicale modifica, andando a graduare detta valorizzazione in funzione delle emissioni di anidride carbonica per chilometro (g/km di CO₂).

Le tabelle sono scaricabili dai seguenti *link*:

- [fringe benefit anno 2021 – autoveicoli a benzina in produzione](#)
- [fringe benefit anno 2021 – autoveicoli a gasolio in produzione](#)
- [autoveicoli a benzina-gpl e benzina-metano in produzione](#)

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: ASSICURAZIONE INFORTUNI DOMESTICI

Tra il 1° gennaio e il 1° febbraio 2021 (la scadenza è prorogata al giorno successivo poiché il 31 gennaio è domenica) sarà possibile rinnovare l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni domestici utilizzando l'Avviso di pagamento/IUV inviato dall'Inail per il pagamento del premio assicurativo pari a 24 euro.

Nel caso di nuova iscrizione la domanda dovrà essere inoltrata tramite gli specifici servizi *on line* dedicati all'assicurazione e messi a disposizione dall'Inail.

Tutele e prestazioni ampliate

Istituita dalla L. 493/1999, la polizza assicurativa contro gli infortuni domestici tutela chiunque si occupi in maniera abituale, esclusiva e gratuita dei lavori in casa.

La L. 145/2018 ha introdotto alcune modifiche migliorative, successivamente disciplinate dal D.M. 13 novembre 2019. Tra queste, l'innalzamento da 65 anni a 67 anni dell'età per avvalersi della tutela, l'abbassamento dal 27% al 16% del grado di inabilità permanente necessario a ottenere la rendita e l'introduzione di una prestazione *una tantum*, pari a 300 euro, quando l'inabilità permanente accertata è compresa tra il 6% e il 15%.

Inoltre, ai titolari di rendita per infortunio domestico in condizioni particolarmente gravi è stato riconosciuto l'assegno mensile per assistenza personale continuativa (Apc), mentre è stato elevato a 10.000 euro l'assegno *una tantum* riservato ai superstiti in caso di infortunio mortale.

Servizi *on line* dedicati

Dal 1° gennaio 2020 sono operativi sul sito dell'Inail i servizi telematici dedicati all'assicurazione. Tra questi, la domanda di iscrizione e richiesta avviso di pagamento, che costituisce l'unica modalità per iscriversi e ottenere l'avviso di pagamento PagoPa, e la domanda di iscrizione e rinnovo con dichiarazione sostitutiva, rivolta ai soggetti in possesso dei requisiti reddituali validi per l'esonero dal versamento del premio.

È, inoltre, possibile richiedere la cancellazione dall'assicurazione e visualizzare sia la situazione assicurativa con i pagamenti effettuati, sia l'avviso di pagamento per il rinnovo dell'assicurazione. Per accedere ai servizi è necessario disporre di credenziali dispositive Inail o credenziali Spid oppure della Carta nazionale dei servizi (Cns) o della carta di identità elettronica (Cie).

Pagamento del premio

Per rinnovare l'assicurazione entro il 1° febbraio 2021 si deve pagare il premio utilizzando esclusivamente l'avviso di pagamento PagoPa. Tale avviso può essere pagato *on line* sul sito dell'Inail, di Poste italiane Spa, delle banche e di altri prestatori di servizi. In alternativa, è possibile utilizzare

l'Avviso PagoPa per pagare in tutti gli uffici di Poste Italiane, in banca, al bancomat, presso le ricevitorie, i tabaccai e i supermercati abilitati al servizio, utilizzando contanti o carte, oppure con addebito in conto corrente.

Il premio annuale è deducibile ai fini fiscali.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

firma
