

**L** review



# TeamSystem Labour review

| n. 266

In collaborazione con

 Euroconference

 TeamSystem

# Perché rendere cartaceo ciò che nasce digitale?

Da oggi c'è **TeamSystem Digital Signature**, la soluzione per firmare elettronicamente i documenti, in piena conformità con le norme eIDAS e in completa sicurezza (Banking Security Level).

Gestisce la **firma qualificata** per documenti come bilanci e contratti e la **firma avanzata** per le dichiarazioni. È prevista inoltre la **firma automatica** qualificata per sottoscrivere documenti come il LUL e la **firma grafometrica**.

TeamSystem Digital Signature è integrata con TeamSystem Studio per l'invio in sottoscrizione dei documenti elaborati dal gestionale di Studio.

Per maggiori informazioni:

[www.teamsystem.com/digital-signature](http://www.teamsystem.com/digital-signature)

[www.teamsystem.com](http://www.teamsystem.com)

 TeamSystem

TeamSystem  
Labour review

Periodico  
di informazione  
lavoristica  
e previdenziale

Editrice TeamSystem  
Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro  
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino  
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:

 Euroconference  
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

<b>Osservatorio del lavoro</b>	<b>2</b>
<b>Normativa e prassi in evidenza</b>	
Decreto Cura Italia: l'Agencia delle entrate risponde ai quesiti	<b>12</b>
<b>Schede operative</b>	
Congedi e permessi per COVID-19	<b>15</b>
<b>Contrattazione collettiva</b>	
Rinnovi contrattuali marzo 2020	<b>21</b>
<b>Scadenario</b>	
Principali scadenze del mese di maggio	<b>27</b>

## Rapporto di lavoro

---

### **COVID-19: misure di contenimento prorogate fino al 3 maggio 2020**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 97 dell'11 aprile 2020 il D.P.C.M. 10 aprile 2020, recante ulteriori disposizioni attuative del D.L. 19/2020, con effetto dal 14 aprile 2020 al 3 maggio 2020.

Sull'intero territorio nazionale sono sospese tutte le attività produttive industriali e commerciali, ad eccezione di quelle indicate nell'allegato 3.

Le imprese, le cui attività vengono sospese per effetto del D.P.C.M., completano le attività necessarie alla sospensione, compresa la spedizione della merce in giacenza, entro il termine di 3 giorni dall'adozione del Decreto di modifica.

**D.P.C.M. 10/4/2020, G.U. 11/4/2020, n. 97**

### **COVID-19: comunicazione della Commissione Europea sulla libera circolazione dei lavoratori**

È stata pubblicata sulla G.U.U.E. C 102 del 30 marzo 2020 la comunicazione della Commissione Europea volta a dare orientamenti relativi all'esercizio della libera circolazione dei lavoratori durante la pandemia di COVID-19, affinché gli Stati membri adottino misure specifiche per garantire un approccio coordinato a livello UE in relazione ai lavoratori transfrontalieri, stagionali e distaccati, in particolare i lavoratori che hanno bisogno di attraversare le frontiere per raggiungere il luogo di lavoro, in quanto esercitano professioni critiche, svolgendo attività connesse ai servizi essenziali.

**Commissione Europea, comunicazione, G.U.U.E., C 102, 30/3/2020**

### **Lavoratori agricoli: pubblicati gli elenchi annuali per il 2019**

L'Inps, con notizia del 26 marzo 2020, pubblicata sul proprio sito, ha comunicato che dal 31 marzo al 15 aprile 2020 saranno consultabili on line gli elenchi annuali dei lavoratori agricoli valevoli per l'anno 2019.

**Inps, notizia, 26/3/2020**

### **Coronavirus: i procedimenti INL esclusi dalla sospensione**

L'INL, con nota n. 2201 del 23 marzo 2020, ha indicato i procedimenti che restano esclusi dal campo di applicazione dell'articolo 103 (Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza), D.L. 18/2020, e che pertanto non sono da considerare sospesi:

- istanza per il superamento della durata massima del contratto a tempo determinato, ai sensi articolo 1, D.L. 87/2018;
- richiesta di interdizione anticipata/post partum dal lavoro per lavoratrici madri addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettere b) e c), D.Lgs. 151/2001;
- richiesta di convalida dimissioni/risoluzioni consensuali lavoratrici madri e lavoratori padri on line, ex articolo 55, D.Lgs. 151/2001.

**INL, nota, 23/3/2020, n. 2201**

### **Tempo-tuta: quando rientra nell'orario di lavoro**

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 1 del 23 marzo 2020, ha chiarito che l'attività di vestizione e di svestizione dei dipendenti tenuti a indossare una divisa debba essere inclusa nell'orario di lavoro solo nel caso in cui il datore di lavoro abbia imposto al lavoratore di indossare determinati indumenti dallo stesso forniti, con il vincolo di tenerli sul posto di lavoro. Viceversa, non sarebbe riconducibile a orario di lavoro l'ipotesi in cui i lavoratori non siano obbligati a indossare la

divisa in azienda e non abbiano l'obbligo di dismetterla alla fine dell'orario, lasciandola in sede. In tali ultime ipotesi, infatti, il lavoratore resta libero di scegliere il tempo e il luogo dove indossare la divisa, ben potendo decidere di effettuare tale operazione presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 23/3/2020, n. 1**

## **Prorogate le carte di qualificazione del conducente e i certificati di formazione professionale ADR**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 77 del 23 marzo 2020 il Decreto 10 marzo 2020 del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, che, per il trasporto sul territorio nazionale, ha prorogato al 30 giugno 2020 le carte di qualificazione del conducente e i certificati di formazione professionale per il trasporto di merci pericolose, aventi scadenza dal 23 febbraio al 29 giugno 2020.

**Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, Decreto 10/3/2020, G.U. 23/3/2020, n. 77**

## **Coronavirus: le indicazioni del Garante privacy per il trattamento dei dati personali**

Il Garante per la protezione dei dati personali, in data 20 marzo 2020, ha pubblicato la dichiarazione sul trattamento dei dati personali nel contesto dell'epidemia di COVID-19, adottata il 19 marzo 2020 dal Comitato europeo per la protezione dei dati – EDPB. In particolare, viene data risposta ad alcune Faq relative all'ambito lavorativo.

**Comitato europeo per la protezione dei dati, Dichiarazione sul trattamento dei dati personali nel contesto dell'epidemia di COVID-19, 19/3/2020**

## **Coronavirus: in G.U. l'atteso D.L. Cura Italia**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 70 del 17 marzo 2020 il D.L. 18 del 17 marzo 2020, che introduce misure di potenziamento del Ssn e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il D.L. interviene con provvedimenti su 4 fronti principali e altre misure settoriali:

- finanziamento e altre misure per il potenziamento del Ssn, della Protezione civile e degli altri soggetti pubblici impegnati sul fronte dell'emergenza;
- sostegno all'occupazione e ai lavoratori per la difesa del lavoro e del reddito;
- supporto al credito per famiglie e micro, piccole e medie imprese, tramite il sistema bancario e l'utilizzo del fondo centrale di garanzia;
- sospensione degli obblighi di versamento per tributi e contributi nonché di altri adempimenti fiscali e incentivi fiscali per la sanificazione dei luoghi di lavoro e premi ai dipendenti che restano in servizio.

**D.L. 17/3/2020, n. 18, G.U. 17/3/2020, n. 70**

## **Codici contratto all'interno del flusso UniEmens: modifiche dal periodo di paga aprile 2020**

L'Inps, con messaggio n. 1162 del 13 marzo 2020, ha istituito, con decorrenza dal periodo di paga aprile 2020, i seguenti nuovi codici dell'elemento <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale> del flusso di denuncia UniEmens:

- 525, avente il significato di "CCNL aziende broadcasting radio e tv, service di produzione radio e tv, audiovisivo – CONFLAVORO PMI";
- 526, avente il significato di "CCNL per i lavoratori delle pmi metalmeccaniche – ASSIDAT, FENADIL, POWER GIOB, UNI";
- 527, avente il significato di "CCNL delle residenze sanitarie assistenziali e dei centri di riabilitazione – ARIS";
- 528, avente il significato di "CCNL delle aziende e organizzazioni operanti nel comparto socio

sanitario assistenziale educativo e delle imprese sociali nel settore pubblico e privato nonché delle istituzioni di assistenza e beneficenza – UNIMPRESA”;

- 529, avente il significato di “CCNL istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari – UNIMPRESA”;
- 530, avente il significato di “CCNL delle imprese, condotte in forma singola, societaria o comunque associata che svolgono attività agricole, nonché affini e connesse, comprese le aziende florovivaistiche – UNIMPRESA”.

**Inps, messaggio, 13/3/2020, n. 1162**

## **Coronavirus: protocollo per il contrasto al virus negli ambienti di lavoro**

In data 14 marzo 2020 è stato sottoscritto da Governo e Cgil, Cisl e Uil un protocollo in 13 punti per la regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro.

Al fine di coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative, è possibile prevedere anche la riduzione o la sospensione temporanea delle attività.

**Governo, Cgil, Cisl, Uil, protocollo, 14/3/2020**

## **Coronavirus: modulo telematico di convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali**

L’INL, con notizia del 12 marzo 2020, ha reso noto che è disponibile on line il modulo di richiesta “a distanza” del provvedimento di convalida delle dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro per le lavoratrici madri e i lavoratori padri di figli fino a 3 anni di età (ex articolo 55, D.Lgs. 151/2001), utilizzabile in via eccezionale e soltanto per la durata del periodo emergenziale da COVID-19, in sostituzione del colloquio diretto della lavoratrice o del lavoratore con il funzionario dell’Ispettorato del lavoro territorialmente competente.

Il modello va compilato in ogni sua parte (diverse informazioni relative al datore di lavoro e al rapporto di lavoro sono desumibili dalla busta paga) e deve essere sottoscritto dalla lavoratrice o dal lavoratore interessato.

Una volta compilato e sottoscritto, il modello deve essere trasmesso al competente Ufficio (individuato in base al luogo di lavoro o di residenza del lavoratore o della lavoratrice interessati) mediante posta elettronica, unitamente alla copia di un valido documento di identità e della lettera di dimissioni/risoluzione consensuale debitamente datata e firmata.

**INL, notizia, 12/3/2020**

## **Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile: proroga al 30 giugno 2020**

Il Ministero del lavoro, con notizia del 12 marzo 2020, ha reso noto che, in ragione delle esigenze organizzative manifestate dalle aziende pubbliche e private, relative al rispetto delle misure di contenimento all’emergenza epidemiologica COVID-19, per il biennio 2018-2019, il termine di trasmissione del “Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile” è prorogato al 30 giugno 2020. Le aziende che al 31 dicembre 2019 occupavano più di 100 dipendenti sono tenute a compilare, a partire dal 14 marzo 2020, tale rapporto esclusivamente in modalità telematica.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 12/3/2020**

## **Tfr: indice di rivalutazione di febbraio 2020**

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2019, per il mese di febbraio 2020 è pari a 0,250000. L’indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di febbraio è pari a 102,5.

**Istat, comunicato stampa, 16/3/2020**

## **In G.U. la Legge di conversione del D.L. 6/2020**

È stata pubblicata sulla G.U. n. 61 del 9 marzo 2020 la Legge 13 del 5 marzo 2020, di conversione del D.L. 6/2020, recante "Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19".

**Legge 5/3/2020, n. 13, G.U. 9/3/2020, n. 61**

## **Coronavirus: precisazioni su transfrontalieri e merci**

Il Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, con nota esplicativa al D.P.C.M. 8 marzo 2020, ha precisato quanto segue:

- transfrontalieri: le limitazioni introdotte non vietano gli spostamenti per comprovati motivi di lavoro; salvo che siano soggetti a quarantena o che siano risultati positivi al virus, i transfrontalieri potranno quindi entrare e uscire dai territori interessati per raggiungere il posto di lavoro e tornare a casa, comprovando il motivo lavorativo dello spostamento con qualsiasi mezzo, inclusa una dichiarazione che potrà essere resa alle forze di Polizia in caso di eventuali controlli;
- merci: le merci possono entrare e uscire dai territori interessati perché il trasporto delle medesime è considerato come un'esigenza lavorativa; il personale che conduce i mezzi di trasporto può, quindi, entrare e uscire dai territori interessati e spostarsi all'interno degli stessi, limitatamente alle esigenze di consegna o prelievo delle merci.

**Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, nota esplicativa, 8/3/2020**

## **Attività ispettiva in presenza di contratti certificati**

L'INL, con nota n. 1981 del 4 marzo 2020, ha offerto istruzioni operative in merito al comportamento da tenere in caso di attività ispettiva in presenza di contratti certificati.

In particolare, l'Ispettorato ha fornito chiarimenti relativamente a:

- vizi concernenti la comunicazione dell'avvio del procedimento;
- inefficacia delle certificazioni rilasciate da soggetti non abilitati;
- false certificazioni;
- periodo non "coperto" dal provvedimento di certificazione;
- contestazione giudiziale delle certificazioni.

**INL, nota, 4/3/2020, n. 1981**

## **Contributi e fisco**

---

### **Dal 2 aprile contingentato l'accesso ai servizi telematici Inps**

L'Inps, con notizia del 1° aprile 2020, ha reso noto che dal 2 aprile l'accesso ai servizi telematici dell'Istituto è contingentato in base ai seguenti orari giornalieri:

- dalle ore 8 alle ore 16 i servizi saranno disponibili per patronati e intermediari abilitati, che potranno operare secondo le consuete modalità di accesso;
- dalle ore 16 alle ore 8 i servizi saranno disponibili per i cittadini, che potranno operare utilizzando le credenziali di accesso attualmente disponibili.

**Inps, notizia, 1/4/2020**

### **Coronavirus: istituiti i codici tributo per il bonus 100 euro**

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 17/E del 31 marzo 2020, al fine di consentire ai sostituti d'imposta di recuperare in compensazione il premio di 100 euro erogato ai lavoratori dipendenti in proporzione al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel mese di marzo, ai sensi dell'articolo 63, D.L. 18/2020, ha istituito i seguenti codici tributo dei modelli F24 e F24 EP:

- per il modello F24: "1699", denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta del premio

erogato ai sensi dell'articolo 63 del decreto-legge n. 18 del 2020". In sede di compilazione del modello F24, il codice tributo "1699" è esposto nella sezione "Erario" in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a credito compensati". Nei campi "rateazione/regione/prov./mese rif." e "anno di riferimento" sono indicati, rispettivamente, il mese e l'anno in cui è avvenuta l'erogazione del premio, nei formati "00MM" e "AAAA";

- per il modello F24 EP: "169E", denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta del premio erogato ai sensi dell'articolo 63 del decreto-legge n. 18 del 2020". In sede di compilazione del modello F24 EP, il codice tributo "169E" è esposto nella sezione "Erario" (valore F) in corrispondenza delle somme indicate nel campo "importi a credito compensati". Nei campi "riferimento A" e "riferimento B" sono indicati, rispettivamente, il mese e l'anno in cui è avvenuta l'erogazione del premio, nei formati "00MM" e "AAAA".

**Agenzia delle entrate, risoluzione, 31/3/2020, n. 17/E**

## **Coronavirus: disponibili le procedure per le istanze di congedi e permessi**

L'Inps, con messaggio n. 1416 del 30 marzo 2020, ha comunicato che sono in linea le procedure di compilazione e invio on line delle domande relative ai congedi per emergenza COVID-19 in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, e dei lavoratori autonomi. L'Istituto ha inoltre provveduto ad adeguare le informative presenti nella procedura per l'acquisizione delle domande da parte dei lavoratori dipendenti del settore privato per la fruizione dei permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, L. 104/1992.

Il messaggio precisa che per le domande di congedo COVID-19 non è ammessa la modalità di accesso semplificata di cui al messaggio n. 1381/2020; pertanto, gli interessati dovranno avvalersi delle consuete modalità messe a disposizione dall'Istituto.

**Inps, messaggio, 30/3/2020, n. 1416**

## **Indennità COVID-19 e proroga dei termini di presentazione delle domande di disoccupazione**

L'Inps, con circolare n. 49 del 30 marzo 2020, ha fornito istruzioni amministrative in materia di indennità di sostegno al reddito, introdotte dal D.L. 18/2020, per il mese di marzo 2020, in favore di alcune categorie di lavoratori autonomi, liberi professionisti, collaboratori coordinati e continuativi e lavoratori subordinati le cui attività lavorative sono colpite dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, nonché istruzioni relative alla proroga dei termini di presentazione delle domande di disoccupazione.

**Inps, circolare, 30/3/2020, n. 49**

## **Proroga termini dichiarazioni RED 2019, Solleciti 2018, REDEST 2019 e INV CIV**

L'Inps, con messaggio n. 1402 del 29 maggio 2020, ha comunicato che, considerato il protrarsi della situazione di emergenza COVID-19, il termine di conclusione delle Campagne RED ordinaria 2019 (anno reddito 2018) e Solleciti 2018 (anno reddito 2017), INV CIV ordinaria 2019 e Solleciti 2018, già differito al 31 marzo 2020 con messaggio n. 946/2020, è ulteriormente prorogato al 18 maggio 2020. Pertanto, fino a tale data, continueranno ad essere a disposizione dei cittadini il Contact Center integrato dell'Istituto, i servizi on line, accessibili dal portale internet, "RED semplificato" e "Dichiarazioni di responsabilità", e le strutture territoriali dell'Istituto.

**Inps, messaggio, 29/3/2020, n. 1402**

## **D.L. Cura Italia: emanata l'attesa circolare sugli ammortizzatori sociali**

L'Inps, con circolare n. 47 del 28 marzo 2020, emanata d'intesa con il Ministero del lavoro, ha illustrato le misure a sostegno del reddito previste dal D.L. 18/2020, in vigore dal 17 marzo scorso, relativamente alle ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili



all'emergenza epidemiologica da COVID-19, fornendo i primi indirizzi applicativi delle misure straordinarie introdotte, unitamente alle istruzioni sulla corretta gestione dell'iter concessorio relativo ai trattamenti previsti dagli articoli 19, 20, 21 e 22, D.L. 18/2020, dando anche conto di come gli stessi derogano alle vigenti norme che disciplinano l'accesso agli ordinari strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro.

**Inps, circolare, 28/3/2020, n. 47**

## **Coronavirus: firmato il D.I. che riconosce l'indennità anche a professionisti e autonomi**

Ministero del lavoro e Mef, in data 28 marzo 2020, hanno firmato il D.I. che fissa le modalità di attribuzione dell'indennizzo di 600 euro anche per professionisti e autonomi iscritti alle Casse di previdenza private colpiti dall'emergenza COVID-19.

Il Decreto stabilisce che il sostegno al reddito sarà riconosciuto ai lavoratori che abbiano percepito, nell'anno d'imposta 2018, un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro o ai lavoratori che abbiano percepito un reddito complessivo compreso tra 35.000 e 50.000 euro e abbiano cessato, ridotto o sospeso la loro attività autonoma o libero-professionale di almeno il 33% nel I trimestre 2020, rispetto allo stesso reddito del primo trimestre 2019, sempre a causa del coronavirus.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I. 28/3/2020**

## **Coronavirus: sospensione e differimento degli adempimenti e dei versamenti dei premi Inail**

L'Inail, con circolare n. 11 del 27 marzo 2020, che integra la circolare n. 7/2020, ha fornito le istruzioni operative per la sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei premi assicurativi previsti dal D.L. 18/2020.

**Inail, circolare, 27/3/2020, n. 11**

## **Durc on line valido fino al 15 giugno 2020**

L'Inail, con notizia del 26 marzo 2020, ha comunicato che, in base al disposto dell'articolo 103, comma 2, D.L. 18/2020, sono validi fino al 15 giugno 2020 i Durc in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020 (le date del 31 gennaio e del 15 aprile 2020 sono incluse).

Nel caso di richiesta di verifica di regolarità contributiva, gli utenti devono utilizzare la funzione "Richiesta regolarità", che consente la memorizzazione dei dati del richiedente, utilizzabili dall'Inail per eventuali comunicazioni relative alla richiesta.

**Inail, notizia, 26/3/2020**

## **D.L. Cura Italia: le istruzioni Inps per congedi e permessi ex L. 104/1992**

L'Inps, con circolare n. 45 del 25 marzo 2020, ha offerto istruzioni amministrative in materia di diritto alla fruizione del congedo per emergenza COVID-19 e di permessi indennizzati di cui alla L. 104/1992, introdotti dagli articoli 23 e 24, D.L. 18/2020.

**Inps, circolare, 25/3/2020, n. 45**

## **Coronavirus: rateazione debiti contributivi in fase amministrativa e verifica della regolarità contributiva**

L'Inps, con messaggio n. 1374 del 25 marzo 2020, ha ricordato che sono sospesi i pagamenti di tutte le rate, compresa la prima, la cui scadenza per il versamento rientra nell'arco temporale della sospensione degli adempimenti e dei versamenti contributivi a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Laddove la sospensione interessi la prima delle rate accordate (c.d. rata contante), il piano di ammortamento rimarrà nello stato "emesso" fino al pagamento in unica soluzione di tutte le rate, compresa la prima, interessate dalla sospensione; l'assenza di pagamento non rileva ai fini della

verifica della regolarità contributiva.

L'Istituto, in tema di Durc on line precisa, inoltre, che, in base al disposto dell'articolo 103, comma 2, D.L. 18/2020 ("tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020, conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020"), il Durc è incluso tra i documenti di cui alla citata disposizione: pertanto, i documenti attestanti la regolarità contributiva denominati "Durc On Line" che riportano nel campo <Scadenza validità> una data compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020 conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020 (le date del 31 gennaio 2020 e del 15 aprile 2020 sono incluse). In merito, d'intesa con l'Inail, l'Inps precisa che tutti i soggetti per i quali è stato già prodotto un "Durc On Line" con data fine validità compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020, ovvero i richiedenti ai quali sia stata comunicata la formazione dell'esito, devono ritenere valido il medesimo documento fino al 15 giugno 2020 nell'ambito di tutti i procedimenti in cui è richiesto il possesso del Durc, senza procedere a una nuova interrogazione.

**Inps, messaggio, 25/3/2020, n. 1374**

## **Coronavirus: ripartite le risorse per gli ammortizzatori sociali in deroga**

Il Ministero del lavoro, di concerto col Mef, con Decreto 24 marzo 2020, ha provveduto a ripartire le risorse sulla base del numero potenziale dei lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali in deroga. Nel caso di crisi che coinvolgano unità produttive del medesimo datore di lavoro site in 5 o più Regioni o Province autonome sul territorio nazionale, ai fini del coordinamento delle relative procedure, il trattamento di Cigd è riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per conto delle Regioni interessate. Infine, viene stabilito che la Cigd prevista dal D.L. 18/2020 è aggiuntiva rispetto ai periodi di cassa in deroga previsti inizialmente dal D.L. 9/2020 (Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna): le Regioni possono autorizzarli, con un unico provvedimento di concessione, per un periodo complessivamente non superiore alle 13 settimane.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I. 24/3/2020**

## **D.L. Cura Italia: sospensione dei termini e accertamento con adesione**

L'Agenzia delle entrate, con n. 6/E del 23 marzo 2020, ha offerto i primi chiarimenti sull'impatto della disciplina relativa alla sospensione dei termini sullo svolgimento dei procedimenti di accertamento con adesione, prevista dal D.L. 18/2020.

**Agenzia delle entrate, 23/3/2020, n. 6/E**

## **Coronavirus: ulteriori chiarimenti sulla sospensione di versamenti tributari e contributivi**

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 14/E del 21 marzo 2020, ha precisato che i codici ATECO riportati in allegato alla risoluzione n. 12/E/2020 sono limitati ai casi univocamente riconducibili alle attività descritte all'articolo 8, comma 1, D.L. 9/2020, e all'articolo 61, comma 2, lettere da a) a q), D.L. 18/2020: pertanto, l'elenco di codici ATECO ha valore indicativo e non esaustivo dei soggetti a cui sono applicabili le richiamate disposizioni.

**Agenzia delle entrate, risoluzione, 21/3/2020, n. 14/E**

## **Lavoro domestico: sospensione dei versamenti contributivi**

L'Inps, con notizia del 20 marzo 2020, ha reso noto che sono sospesi i termini relativi ai versamenti dei contributi dovuti dai datori di lavoro domestico in scadenza nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 maggio 2020, come previsto dall'articolo 37, D.L. 18/2020.

Pertanto, i contributi per lavoro domestico relativi al I trimestre 2020, per i quali l'Inps ha inviato gli avvisi di pagamento pagoPA con data di scadenza 10 aprile 2020, potranno essere versati entro il 10 giugno 2020, senza applicazione di sanzioni e interessi.

L'Istituto anticipa che maggiori dettagli saranno forniti con una circolare di prossima emanazione.

**Inps, notizia, 20/3/2020**

## **Ticket di licenziamento: tipologie per cui si configura l'obbligo di versamento**

L'Inps, con circolare n. 40 del 19 marzo 2020, ha riepilogato le tipologie di cessazione del rapporto di lavoro per cui si configura l'obbligo di versamento del c.d. ticket di licenziamento, introdotto con l'articolo 2, commi 31-35, L. 92/2012. Sono, inoltre, trattate le fattispecie di sussistenza del suddetto obbligo contributivo nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro cui consegua una prestazione pensionistica.

**Inps, circolare, 19/3/2020, n. 40**

## **Lavori usuranti: prorogata al 30 maggio 2020 la compilazione del modello**

Il Ministero del lavoro, con nota n. 1160 del 19 marzo 2020, a seguito dell'emergenza epidemiologica COVID-19, ha reso noto che la scadenza per la compilazione del modello LAV\_US per le attività lavorative svolte nell'anno 2019 è prorogata al 30 maggio 2020.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 19/3/2020, n. 1160**

## **Nuovo servizio on line Inail "Visualizza Comunicazione del Tasso Applicabile"**

L'Inail, con istruzione operativa n. 3636 del 16 marzo 2020, ha comunicato che è disponibile il nuovo servizio on line "Visualizza Comunicazione del Tasso Applicabile", che consente la consultazione degli elementi per la determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico della PAT, in base ai criteri di cui agli articoli 19 e 20, Mat, di cui al D.I. 27 febbraio 2019.

**Inail, istruzione operativa, 16/3/2020**

## **Agenzia delle entrate-Riscossione: sospensione versamenti e accertamenti e chiusura al pubblico**

L'Agenzia delle entrate-Riscossione, con comunicato del 17 marzo 2020, ha reso noto che, alla luce del D.L. Cura Italia, ha disposto le seguenti misure con impatto su termini di pagamento e attività di riscossione, e in particolare:

- sospensione dei termini di versamento di tutte le entrate tributarie e non tributarie derivanti da cartelle di pagamento, avvisi di accertamento e di addebito, in scadenza nel periodo compreso tra l'8 marzo e il 31 maggio 2020. I pagamenti sospesi dovranno essere effettuati entro il 30 giugno 2020 (mese successivo il periodo di sospensione);
- fino al 31 maggio 2020, sospensione delle attività di notifica di nuove cartelle e degli altri atti di riscossione;
- differimento al 31 maggio 2020 della rata scaduta il 28 febbraio relativa alla rottamazione-ter e della rata in scadenza il 31 marzo del saldo e stralcio.

Inoltre, in relazione alle misure contenute nel D.L., e al fine di tutelare al meglio la salute dei cittadini e del personale addetto, gli sportelli di Agenzia delle entrate-Riscossione su tutto il territorio nazionale resteranno chiusi al pubblico dal 18 al 25 marzo, ma sarà garantita l'operatività dell'Agenzia e la fruibilità dei servizi on line, oltre all'assistenza con i consueti canali di ascolto che, per l'occasione, sono stati potenziati a supporto di eventuali richieste urgenti e non differibili.

**Agenzia delle entrate-Riscossione, comunicato, 17/3/2020**

## **Agricoltura: contribuzione 2020 per OTD e OTI**

L'Inps, con circolare n. 39 del 17 marzo 2020, ha comunicato le aliquote contributive applicate, per l'anno 2020, alle aziende che operano nel settore dell'agricoltura, che impiegano operai a tempo indeterminato e a tempo determinato.

**Inps, circolare, 17/3/2020, n. 39**

## **Coronavirus: stop ad accertamenti fiscali e verifiche da parte dell’Agenzia delle entrate**

L’Agenzia delle entrate, con comunicato stampa del 12 marzo 2020, ha reso noto che sono state sospese le attività di liquidazione, controllo, accertamento, accessi, ispezioni e verifiche, riscossione e contenzioso tributario da parte degli uffici dell’Agenzia delle entrate, a meno che non siano in imminente scadenza (o sospesi in base a espresse previsioni normative).

**Agenzia delle entrate, comunicato stampa, 12/3/2020**

## **Coronavirus: norme speciali per Cigo, assegno ordinario, Cigs e indennità lavoratori autonomi**

L’Inps, con circolare n. 38 del 12 marzo 2020, ha fornito istruzioni operative relativamente ai trattamenti previsti dagli articoli 13, 14, 15, 16 e 17, D.L. 9/2020 (“Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”), illustrando come gli stessi derogano alle vigenti norme che disciplinano l’accesso agli ordinari strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro, nonché le indicazioni sulla corretta gestione dell’iter istruttorio. Il Capo II del predetto Decreto ha previsto, infatti, una serie di misure speciali a sostegno delle imprese e dei lavoratori situati nella c.d. “zona rossa”, che ricomprende i Comuni individuati nell’allegato 1, D.P.C.M. 1° marzo 2020.

La circolare offre le istruzioni operative per richiedere i seguenti trattamenti di integrazione salariale:

- Cigo e assegno ordinario;
- Cigo;
- Fondo di integrazione salariale (FIS);
- Cigd;
- Cig in deroga per le Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna;
- indennità ai lavoratori autonomi.

Poiché le misure descritte potranno essere suscettibili di ulteriori modifiche e integrazioni, l’Inps si riserva di fornire con successivi messaggi ulteriori istruzioni di natura amministrativa e procedurale.

**Inps, circolare, 13/3/2020, n. 38**

## **APE sociale: istruzioni Inps**

L’Inps, con circolare n. 35 del 12 marzo 2020, ha fornito istruzioni in merito alle disposizioni introdotte dall’articolo 1, comma 473, L. 160/2019, che ha posticipato al 31 dicembre 2020 il periodo di sperimentazione dell’APE sociale.

**Inps, circolare, 12/3/2020, n. 35**

## **COVID-19: sospensione termini adempimenti contributivi Cnpadc**

La Cassa dei dottori commercialisti Cnpadc, con comunicato del 9 marzo 2020, ha reso noto che, in considerazione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19 che sta interessando l’intero territorio nazionale, sono sospesi i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali in scadenza nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020. Le modalità di versamento dei contributi sospesi saranno pubblicate successivamente.

**Cnpadc, comunicato, 9/3/2020**

## **Contributi volontari anno 2020**

L’Inps, con circolare n. 33 del 6 marzo 2020, ha comunicato gli importi dei contributi volontari dovuti per l’anno 2020 da lavoratori dipendenti non agricoli, lavoratori autonomi e iscritti alla Gestione separata.

**Inps, circolare, 6/3/2020, n. 33**

## **Coronavirus: accordo per la Cig in deroga in Emilia-Romagna**

In data 6 marzo 2020 la Regione Emilia-Romagna ha sottoscritto, con le associazioni datoriali e sindacali, un accordo per la Cigd in favore di imprese e professionisti danneggiati dall'emergenza virus COVID-19, ai sensi dell'articolo 17, D.L. 9/2020.

**Regione Emilia-Romagna, accordo, 6/3/2020**

## **Fsba: interventi per arginare gli effetti economici del coronavirus**

Il Fondo Fsba, con delibera d'urgenza 2 marzo 2020, in relazione alle conseguenze della diffusione del COVID-19 sulla situazione economica delle imprese artigiane, ha previsto, in particolare:

- di recepire l'accordo interconfederale del 26 febbraio 2020, i cui effetti decorrono dalla stessa data di sottoscrizione e per l'intero territorio nazionale, che introduce uno specifico intervento di 20 settimane nell'arco del biennio mobile (100 giorni su settimana lavorativa di 5 giorni, 120 giorni su settimana lavorativa di 6 giorni), connesso alla sospensione dell'attività aziendale determinata da coronavirus;
- l'introduzione di una nuova causale di sostegno al reddito, denominata "COVID-19 – CORONAVIRUS";
- costituzione di un intervento a sostegno della sospensione lavorativa, il cui utilizzo è subordinato alla sottoscrizione di accordo sindacale la cui singola durata non può superare il mese di calendario. La validità temporale da considerare per questo primo periodo è dal 26 febbraio 2020 - 31 marzo 2020.

**Fsba, delibera, 2/3/2020**

## Decreto Cura Italia: l'Agenzia delle entrate risponde ai quesiti

**Agenzia delle entrate, circolare, 3/4/2020, n. 8/E**

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 8/E del 3 aprile 2020, ha risposto ai quesiti legati alla materia fiscale del Decreto Cura Italia, con particolare riferimento ai seguenti temi:

- proroga e sospensione dei termini per i versamenti e altri adempimenti;
- sospensione delle attività degli Enti impositori, versamento carichi affidati all'agente della riscossione e termini dei procedimenti tributari;
- misure specifiche a sostegno delle imprese (credito d'imposta per negozi e botteghe);
- misure specifiche a sostegno dei lavoratori (premio ai lavoratori dipendenti).

In relazione a quest'ultimo aspetto, l'Agenzia precisa che per quanto riguarda la determinazione del limite di 40.000 euro di reddito da lavoro dipendente previsto per attribuire il bonus di 100 euro per il mese di marzo, bisogna considerare esclusivamente il reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva Irpef e non anche quello assoggettato a tassazione separata o a imposta sostitutiva. Inoltre, la circolare spiega che i sostituti d'imposta riconosceranno il premio ai lavoratori dipendenti in via automatica a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e, comunque, entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

### Il testo della circolare n. 8/E

**Agenzia delle entrate, circolare, 3 aprile 2020, n. 8/E**

(...)

#### 4. MISURE SPECIFICHE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI

Nel presente paragrafo sono forniti chiarimenti in merito alle questioni attinenti alle disposizioni del Decreto relative a premio ai lavoratori dipendenti (articolo 63).

##### 4.1 Premio ai lavoratori dipendenti. Calcolo dei giorni

**QUESITO:** I giorni per l'attribuzione del bonus previsto dall'articolo 63 del Decreto, devono essere conteggiati da calendario o da contratto (cioè in 26.esimi o in 30.esimi)?

**RISPOSTA:** In assenza di precisazioni risultanti dalla lettera della norma e/o dalla relazione illustrativa, si ritiene che al fine del calcolo complessivo dei giorni rilevanti ai fini della dell'articolo 63 del Decreto, rilevi il rapporto tra le ore effettive lavorate nel mese e le ore lavorabili come previsto contrattualmente.

##### 4.2 Premio ai lavoratori dipendenti. Cessazione del rapporto di lavoro nel mese di marzo 2020

**QUESITO:** L'attribuzione del bonus ai lavoratori dipendenti di cui all'articolo 63 del Decreto, come deve avvenire in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel mese di marzo 2020?

**RISPOSTA:** Considerato che l'importo del bonus è rapportato al numero di giorni di lavoro svolti, nel mese di marzo 2020, nella propria sede di lavoro, ai dipendenti licenziati nel predetto mese spetterà il bonus in proporzione ai giorni di lavoro svolti presso la predetta sede calcolati come illustrato al paragrafo 4.1.

##### 4.3 Premio ai lavoratori dipendenti. Lavoratori in servizio esterno

**QUESITO:** I lavoratori che sono in servizio esterno presso clienti o in missione o presso altre sedi dell'impresa o del gruppo diverse dalla propria hanno diritto alla percezione del premio di cui all'ar-

articolo 63 del Decreto?

**RISPOSTA:** L'articolo 63 del Decreto riconosce ai lavoratori dipendenti che hanno conseguito, nell'anno precedente, un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro, un premio di 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti presso la sede di lavoro nel mese di marzo 2020.

Tenuto conto che la ratio di tale disposizione persegue l'obiettivo di dare ristoro ai dipendenti che hanno continuato a lavorare nel mese di marzo senza poter adottare, quale misura di prevenzione, quella del lavoro agile o da remoto, si ritiene che il

premio, ivi stabilito, debba essere riconosciuto anche a coloro che hanno prestato la loro attività lavorativa in trasferta presso clienti o in missioni o presso sedi secondarie dell'impresa. Restano, invece, esclusi i dipendenti che hanno prestato la loro attività lavorativa in modalità di lavoro agile ("smart working").

#### **4.4 Premio ai lavoratori dipendenti. Trattamento dei lavoratori in part-time.**

**QUESITO:** Il bonus ai lavoratori dipendenti di cui all'articolo 63 del Decreto deve essere proporzionato alla percentuale di occupazione? Oppure si dovrà usare la proporzione tra giorni lavorati "in sede" e giorni lavorabili secondo l'orario di lavoro previsto? Inoltre, come vanno considerate le giornate di ferie, malattia, congedo?

**RISPOSTA:** Sulla base della lettera della norma che rapporta l'ammontare del premio «al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro», si è dell'avviso che indipendentemente dalla tipologia di contratto, full time e part time, l'importo del bonus erogabile dovrà essere determinato in ragione del periodo di lavoro durante il quale il dipendente presta effettivamente l'attività lavorativa presso la propria sede.

Inoltre, in considerazione della finalità della norma che vuole premiare i dipendenti che hanno continuato a prestare la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro non devono considerarsi nel rapporto - né al numeratore né al denominatore - le giornate di ferie o di malattia.

In base alla medesima ratio, sono escluse dal calcolo le giornate di assenza per aspettativa senza corresponsione di assegni.

#### **4.5 Premio ai lavoratori dipendenti. Giorni lavorati in modalità lavoro agile ("smart working")**

**QUESITO:** I giorni lavorati in smart working devono essere esclusi dal calcolo del bonus di 100 euro ai lavoratori dipendenti e, in caso affermativo, in che modo?

**RISPOSTA:** In ragione dell'espresso riferimento fatto dall'articolo 63 del Decreto al «numero di giorni svolti nella propria sede di lavoro», si è dell'avviso che non possano rientrare nel computo dei giorni di lavoro rilevanti ai fini della determinazione dell'importo del cd. premio, il periodo di lavoro svolto a distanza, ovvero al di fuori dell'ordinaria sede di lavoro e/o degli ordinari luoghi in cui tradizionalmente viene prestata l'attività lavorativa, anche se funzionalmente e strutturalmente collegati ad essi attraverso l'ausilio di strumenti di comunicazione informatici e telematici.

#### **4.6 Premio ai lavoratori dipendenti. Criteri di determinazione dell'importo del reddito di lavoro dipendente previsto dall'articolo 63 del Decreto**

**QUESITO:** Ai fini del calcolo del reddito di lavoro dipendente, che - ai fini della corresponsione del bonus di cui all'articolo 63 del Decreto - non deve superare l'importo di 40.000 euro rispetto all'anno precedente, devono essere considerati anche i premi di risultato soggetti a tassazione sostitutiva al 10% e/o le somme soggette a tassazione separata?

**RISPOSTA:** Si ritiene che, ai fini della verifica del rispetto del limite di 40 mila euro previsto dall'articolo 63 del Decreto, debba considerarsi esclusivamente il reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva IRPEF e non anche quello assoggettato a tassazione separata o ad imposta sostitutiva. Tanto in coerenza con i chiarimenti già forniti nella Circolare n. 28/E del 15 giugno 2016.

## **4.7 Premio ai lavoratori dipendenti. Erogazione del bonus**

**QUESITO:** Considerato il fatto che l'erogazione del premio per i lavoratori dipendenti di cui all'articolo 63 del Decreto spetta per il mese di marzo e che l'elaborazione dei cedolini è già in corso, si chiedono indicazioni operative alle quali allineare il comportamento (anche in ragione dell'urgenza di garantire la continuità dei servizi paga e la riduzione del personale legata all'emergenza).

**RISPOSTA:** Il comma 2 dell'articolo 63 del Decreto dispone, tra l'altro, che i sostituti d'imposta riconoscono, in via automatica, l'incentivo a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno. Conseguentemente, il bonus in esame non dovrà essere erogato necessariamente con le competenze stipendiali del mese di aprile 2020.

## **4.8 Premio ai lavoratori dipendente. Erogazione del bonus. Attestazione redditi del dipendente**

**QUESITO:** Ai fini dell'erogazione del premio ai lavoratori dipendenti ai sensi dell'articolo 63 del Decreto, per i lavoratori assunti nel corso del 2020 è il datore di lavoro che deve chiedere al precedente datore i dati reddituali del dipendente?

**RISPOSTA:** Analogamente a quanto già chiarito con riferimento alla disciplina di detassazione dei premi di risultato, si ritiene che, qualora il datore di lavoro tenuto all'erogazione del premio non sia lo stesso che abbia rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il dipendente, al fine di ottenere il premio, dovrà rilasciare al sostituto di imposta una autodichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, in cui attestare l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno precedente.

## **4.9 Premio ai lavoratori dipendenti. Utilizzo del credito d'imposta riconosciuto al datore di lavoro**

**QUESITO:** Il recupero in compensazione del credito di imposta riconosciuto al sostituto di imposta per il premio di 100 euro anticipato al dipendente è soggetto ai limiti di utilizzo dei crediti di imposta?

**RISPOSTA:** Il recupero in compensazione orizzontale del premio anticipato al dipendente deve avvenire mediante l'utilizzo dei servizi telematici dell'Agenzia, come chiarito con la risoluzione n. 110/E del 31 dicembre 2019 e non è soggetto agli altri limiti o vincoli previsti per l'utilizzo in compensazione dei crediti di imposta. Al fine di consentire ai sostituti d'imposta di recuperare in compensazione il premio erogato ai dipendenti, con la risoluzione n. 17/E del 31 marzo 2020, sono stati istituiti, per il modello F24, il codice tributo "1699" e per il modello F24 "enti pubblici" (F24 EP), il codice, "169E", denominati "Recupero da parte dei sostituti d'imposta del premio erogato ai sensi dell'articolo 63 del decreto-legge n. 18 del 2020".



## Congedi e permessi per COVID-19

**C**on la circolare n. 45/2020, l'Inps ha fornito le istruzioni in materia di diritto alla fruizione del congedo per emergenza COVID-19 e di permessi indennizzati ex L. 104/1992, introdotti dagli articoli 23 e 24, D.L. 18/2020.

### Introduzione

Gli articoli 23 e 24, D.L. 18/2020, hanno introdotto le seguenti misure:

- congedo indennizzato per la cura dei minori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, fruibile dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato, iscritti alla Gestione separata, autonomi iscritti all'Inps e dipendenti del settore pubblico;
- in alternativa, possibilità per i genitori di richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting;
- incremento del numero di giorni di permesso retribuiti ex articolo 33, commi 3 e 6, L. 104/1992, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Le prestazioni in argomento sono sostitutive della retribuzione e, pertanto, imponibili ai fini fiscali. L'Inps, in qualità di sostituto d'imposta, è tenuto ad operare, all'atto del pagamento, le ritenute Irpef e a riconoscere le detrazioni d'imposta spettanti, nonché ad elaborare il conguaglio fiscale di fine anno, con il conseguente rilascio della Certificazione Unica.

### Congedo COVID-19

Durata	Periodo continuativo o frazionato, comunque non superiore a 15 giorni complessivi, a partire dal 5 marzo 2020, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado.
Destinatari	Spetta, alternativamente, a uno solo dei genitori per nucleo familiare per i figli di età non superiore ai 12 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito previsti in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore. Il limite dei 12 anni di età non si applica per figli disabili in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale. Spetta anche a genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, ma senza diritto all'indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa. È vietato procedere al loro licenziamento ed è garantito il diritto alla conservazione del posto di lavoro.
Indennità	Per figli di età non superiore ai 12 anni o disabili in situazione di gravità iscritti a scuole o ospitati in centri assistenziali, durante la fruizione del congedo, è riconosciuta un'indennità rapportata alla retribuzione o al reddito in ragione della categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente e i periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa. Per figli tra i 12 e i 16 anni spetta il congedo, ma senza indennità e contribuzione figurativa.
<b>Genitori dipendenti del settore privato</b>	
Tutele	Il nuovo congedo COVID-19 garantisce maggiori tutele rispetto al congedo parentale (facoltativa), in particolare le principali differenze riguardano: <ul style="list-style-type: none"><li>• le nuove percentuali di indennizzo per fasce di età dei figli;</li><li>• la tutela oltre i massimali ordinari.</li></ul> Il congedo COVID-19 riconosce un'indennità pari al 50% (anziché 30%) della retribuzione, nel caso in cui sia chiesto per un figlio fino ai 12 anni di età, e la stessa non è subordinata alla presenza di particolari condizioni anagrafiche e reddituali. Il computo delle giornate e il pagamento dell'indennità avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale.

# Schede operative

	<p>Il congedo COVID-19 riconosce un'indennità pari al 50% (anziché 30%) della retribuzione, nel caso in cui sia chiesto per un figlio fino ai 12 anni di età, e la stessa non è subordinata alla presenza di particolari condizioni anagrafiche e reddituali. Il computo delle giornate e il pagamento dell'indennità avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale.</p> <p>La possibilità di fruire del congedo COVID-19 è, inoltre, riconosciuta anche nei casi in cui la tutela del congedo parentale non sia più fruibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale (periodo complessivo tra i 2 genitori non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi);</li> <li>• ai genitori che abbiano figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni.</li> </ul>
Condizioni	<p>Il congedo COVID-19 è fruibile a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• non sia stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting;</li> <li>• nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;</li> <li>• non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.</li> </ul> <p>Tali condizioni devono essere autocertificate dal lavoratore al momento della presentazione telematica della domanda.</p> <p>L'eventuale domanda per i servizi di baby-sitting presentata dal genitore appartenente a un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.</p>
Frazionabilità	La frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria.
Domanda	<p>I genitori lavoratori con figli di età fino ai 12 anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• devono presentare istanza al proprio datore di lavoro e all'Inps, utilizzando la normale procedura di domanda di congedo parentale per i lavoratori dipendenti;</li> <li>• nel caso in cui abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti per l'ordinario congedo parentale, possono comunque astenersi dal lavoro e fruire del congedo e, in attesa dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, i relativi datori di lavoro devono consentirne la fruizione e provvedere al pagamento della relativa indennità, fermo restando l'onere, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure informatiche, di presentare apposita istanza all'Inps anche per periodi antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non anteriori al 5 marzo 2020.</li> </ul> <p>Non devono presentare una nuova domanda i lavoratori che abbiano già presentato domanda di congedo parentale ordinario e stiano usufruendo del relativo beneficio, potendo proseguire l'astensione per i periodi richiesti. I giorni di congedo parentale fruiti durante il periodo di sospensione saranno considerati d'ufficio dall'Inps come congedo COVID-19 e i datori di lavoro non li dovranno computare a titolo di congedo parentale.</p> <p>I genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni devono presentare domanda di congedo COVID-19 solo al proprio datore di lavoro e non all'Inps.</p>
Datori di lavoro	<p>I datori di lavoro comunicano all'Inps le giornate di congedo fruito, attraverso il flusso UniE-mens, ovvero, per il settore agricolo, relativamente al I trimestre 2020, con il flusso DMAG, utilizzando i codici evento appositamente introdotti. Per i giorni di congedo già fruiti dal 5 al 25 marzo 2020, i datori di lavoro dovranno compilare i flussi utilizzando esclusivamente i codici evento e i codici conguaglio appositamente istituiti.</p> <p>Gli stessi datori di lavoro devono, altresì, anticipare per conto dell'Inps un'indennità pari al 50% della retribuzione, nei casi in cui sia prevista, sempre nel rispetto delle condizioni di accesso e dei limiti individuali e di coppia previsti.</p> <p>Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Inps.</p>
<b>Genitori dipendenti del settore pubblico</b>	
Modalità	Le modalità di fruizione del congedo, nonché le relative indennità, sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.
Domanda	Tale categoria di lavoratori non deve presentare la domanda di congedo COVID-19 all'Inps, ma alla propria Amministrazione pubblica, secondo le indicazioni dalla stessa fornite.

Esclusioni	Il congedo e il relativo trattamento economico non spettano in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.
<b>Genitori iscritti alla Gestione separata e lavoratori autonomi iscritti all'Inps</b>	
Tutele	<p>Anche per i genitori iscritti alla Gestione separata vengono previste maggiori tutele rispetto al congedo parentale ordinario, che riguardano sia le nuove percentuali per fasce di età, sia la tutela oltre i massimali. In particolare, il congedo COVID-19 riconosce ai genitori richiedenti il congedo per figli fino ai 12 anni di età, sempre per un massimo di 15 giorni e nel solo periodo emergenziale, un'indennità pari al 50% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. È stata, dunque, ampliata la tutela riconosciuta in caso di fruizione di congedo parentale ordinario, consistente nel riconoscimento di un'indennità pari al 30% di 1/365 del reddito per i figli fino a 3 anni di età. Analoga tutela è prevista anche per i genitori lavoratori autonomi iscritti all'Inps, cui viene riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla Legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto, per i figli fino ai 12 anni di età. Viene, dunque, ampliata la tutela prevista in caso di fruizione di congedo parentale ordinario, costituita da un'indennità pari al 30% e solo per i figli fino a 1 anno di età. Il congedo COVID-19, dunque, introduce una tutela per i genitori di figli fino ai 12 anni che non possono fruire del congedo parentale e, nello specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per i genitori iscritti alla Gestione separata che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale, ossia 6 mesi per minori di 3 anni di età;</li> <li>• per le lavoratrici autonome iscritte all'Inps che abbiano già raggiunto il limite individuale previsto dalla specifica normativa sul congedo parentale, ossia 3 mesi per minori di 1 anno di età;</li> <li>• per i lavoratori autonomi iscritti all'Inps a cui non è riconosciuta la tutela del congedo parentale.</li> </ul> <p>Eventuali periodi di congedo parentale richiesti prima del 17 marzo 2020, anche se ricadenti durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, non potranno essere convertiti nel congedo COVID-19 e resteranno disciplinati, computati e indennizzati al 30% come congedo parentale, trattandosi di tipologie di congedi diversi.</p> <p>I suddetti periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa, nei limiti già previsti per le ipotesi dei congedi parentali.</p>
Condizioni	<p>Il congedo COVID-19 è fruibile a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• non sia stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting;</li> <li>• nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;</li> <li>• non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.</li> </ul> <p>Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.</p> <p>L'eventuale domanda per i servizi di baby-sitting presentata dal genitore appartenente a un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.</p> <p>Le disposizioni non prevedono la sussistenza del requisito di un minimo contributivo e della regolarità contributiva, permanendo, tuttavia, la necessità dell'iscrizione esclusiva nella Gestione separata e, per i lavoratori autonomi, l'iscrizione nella Gestione previdenziale Inps di appartenenza. Pertanto, con riferimento ai soggetti iscritti alla Gestione separata si deve trattare di lavoratori parasubordinati con rapporto attivo e di liberi professionisti titolari di partita Iva attiva, o componenti di studi associati o società semplici con attività di lavoro autonomo di cui all'articolo 53, comma 1, Tuir, e non coperti da altre forme di previdenza obbligatoria.</p>
Domanda	I lavoratori iscritti alla Gestione separata con figli minori di 3 anni e le lavoratrici autonome con figli minori di 1 anno possono inoltrare domanda all'Inps utilizzando le normali procedure di presentazione della domanda di congedo parentale.

	<p>I genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale, le lavoratrici autonome iscritte all'Inps che abbiano già raggiunto il limite individuale previsto dalla specifica normativa sul congedo parentale e i lavoratori autonomi iscritti all'Inps dovranno presentare apposita istanza per richiedere il congedo COVID-19, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• può riguardare anche periodi precedenti alla data di presentazione, purché non antecedenti al 5 marzo 2020;</li> <li>• deve essere inoltrata utilizzando le procedure telematiche per la richiesta di congedo parentale, che saranno opportunamente modificate a tal fine.</li> </ul> <p>Nelle more delle implementazioni procedurali, i lavoratori possono comunque fruire del congedo COVID-19, perché la domanda, anche se presentata in un momento successivo, coprirà anche i periodi precedenti a partire dal 5 marzo e per un periodo massimo non superiore a 15 giorni.</p>
<b>Congedo per figli con disabilità in situazione di gravità accertata</b>	
Tutele	<p>È previsto, in favore dei genitori lavoratori dipendenti, per ogni figlio con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992, il diritto a fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di 3 anni, comprensivi del congedo parentale ordinario, entro il compimento del 12° anno di età o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento, con indennità pari al 30% della retribuzione.</p> <p>Il D.L. 18/2020 ha previsto, per i genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, la possibilità di fruire del congedo COVID-19 indennizzato anche oltre il limite di 12 anni di età. La suddetta misura è stata introdotta, oltre che per i lavoratori dipendenti, anche in favore dei genitori iscritti alla Gestione separata e dei genitori lavoratori autonomi iscritti all'Inps. Perciò, i lavoratori dipendenti, gli iscritti alla Gestione separata e i lavoratori autonomi iscritti all'Inps, possono fruire del congedo in argomento, per i figli con disabilità in situazione di gravità, anche oltre i 12 anni e senza ulteriori limiti di età, purché iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.</p> <p>L'indennità è calcolata nella misura e secondo le modalità previste per le singole categorie lavorative di appartenenza. I periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa.</p> <p>I genitori potranno fruire del congedo COVID-19 alternativamente, per un totale complessivo di 15 giorni per nucleo familiare.</p> <p>La norma prevede la possibilità di fruire, in alternativa al congedo COVID-19, del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting.</p> <p>I datori di lavoro non devono, pertanto, computare tali periodi a titolo di congedo parentale.</p>
Condizioni	<p>Il congedo COVID-19 in argomento è fruibile a condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;</li> <li>• non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore;</li> <li>• sia accertata la disabilità in situazione di gravità del figlio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992;</li> <li>• il figlio sia iscritto a scuole di ogni ordine grado o in centri diurni a carattere assistenziale;</li> <li>• nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che fruisca contemporaneamente di congedo COVID-19;</li> <li>• non sia stata trasmessa richiesta del bonus alternativo per i servizi di baby-sitting.</li> </ul> <p>Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.</p>
Cumulabilità	<p>Il congedo COVID-19 è cumulabile con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• permessi retribuiti di cui all'articolo 3, comma 3, della L. 104/1992;</li> <li>• prolungamento del congedo parentale ex articolo 33 D.Lgs. 151/2001;</li> <li>• congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001.</li> </ul> <p>Sono invece incumulabili, nell'arco dello stesso mese, le diverse tipologie di permesso per assistenza ai disabili in situazione di gravità come individuate al paragrafo 2.2 della circolare</p>

# Schede operative

	<p>Inps n. 155/2010 (genitori che assistono figli in situazione di disabilità grave) e al paragrafo 3.2 della circolare Inps n. 32/2012 (referente unico).</p> <p>L'eventuale domanda per i servizi di baby-sitting presentata dal genitore appartenente a un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.</p>
Domanda	<p>Il lavoratore dipendente nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione al prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33, D.Lgs. 151/2001, con validità comprensiva del periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, non è tenuto a presentare una nuova domanda ai fini della fruizione del congedo in argomento: i giorni di prolungamento di congedo parentale autorizzati nell'arco di tale periodo, infatti, saranno considerati d'ufficio (nel massimo di 15 giorni) come congedo COVID-19.</p> <p>In assenza di un provvedimento di autorizzazione in corso di validità, i lavoratori dipendenti e, in ogni caso, gli iscritti alla Gestione separata, e i lavoratori autonomi iscritti all'Inps, che vogliono fruire del congedo COVID-19, devono presentare domanda all'Inps, utilizzando la procedura per le domande di congedo parentale ordinario per le singole categorie di lavoratori, che saranno opportunamente modificate.</p> <p>Le nuove domande potranno riguardare anche periodi antecedenti alla data di presentazione delle stesse, purché non si collochino prima del 5 marzo 2020.</p>
Datori di lavoro	<p>Per i giorni di prolungamento del congedo parentale già fruiti dal 5 al 25 marzo 2020 i datori di lavoro dovranno compilare i flussi di denuncia mediante l'utilizzo esclusivo dei nuovi codici evento e codici conguaglio appositamente istituiti, anticipando per conto dell'Inps un'indennità pari al 50% della retribuzione, nei casi in cui sia prevista, sempre nel rispetto delle condizioni di accesso e dei limiti individuali e di coppia previsti.</p> <p>Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Inps.</p> <p>I datori di lavoro devono consentire la fruizione del congedo COVID-19 anche nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, provvedendo al pagamento della relativa indennità, fermo restando che il genitore dovrà presentare la domanda all'Inps, anche se riferita a periodi già fruiti, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure stesse.</p>
Settore pubblico	<p>Le modalità di fruizione del congedo, nonché le relative indennità, sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro, perciò la domanda non si presenta all'Inps, ma alla propria Amministrazione pubblica, secondo le indicazioni dalla stessa fornite.</p>

## Estensione dei permessi retribuiti

Misure	<p>I soggetti aventi diritto ai permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, L. 104/1992, possono godere, oltre ai 3 giorni mensili già previsti (3 per il mese di marzo e 3 per il mese di aprile), di ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei predetti 2 mesi. I 12 giorni possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei 3 giorni ordinari.</p>
Frazionamento in ore	<p>Le 12 giornate, così come i 3 giorni ordinari, possono essere fruiti anche frazionandoli in ore e a tal fine, per le 12 giornate di permesso ulteriori, valgono gli algoritmi di calcolo forniti nei messaggi n. 16866/2007 e n. 3114/2018 per la quantificazione del massimale orario dei 3 giorni ordinariamente previsti, sia in caso di tempo pieno sia di part-time. L'algoritmo da utilizzare per quantificare il massimale orario è:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• lavoro a tempo pieno: (orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 12 = ore mensili fruibili;</li><li>• part-time (orizzontale, verticale o misto): (orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time/numero medio dei giorni - o turni - lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno) x 12.</li></ul> <p>Per i part-time (verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese), fermo restando gli algoritmi del messaggio n. 3114/2018 per il riproporzionamento dei 3</p>

	<p>giorni di permesso ordinari, la formula di calcolo per il riproporzionamento delle ulteriori 12 giornate di permesso è: (Orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time/orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno) x 12. Il riproporzionamento non andrà effettuato in caso di part-time orizzontale.</p>
Cumulabilità	<p>È possibile cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• nel caso in cui il lavoratore assista più soggetti disabili potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, per ciascun soggetto assistito, oltre ai 3 giorni di permesso mensile ordinariamente previsti, gli ulteriori 12 giorni, alle condizioni e secondo le modalità previste dall'articolo 33, comma 3, L. 104/1992;</li><li>• il lavoratore disabile che assiste altro soggetto disabile, potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, i permessi a lui complessivamente spettanti (3+3+12) con lo stesso numero di giorni di permesso fruibili per l'assistenza all'altro familiare disabile (3+3+12).</li></ul>
Domanda	<p>Il lavoratore già autorizzato con validità comprensiva dei mesi di marzo e aprile non deve presentare una nuova domanda per la fruizione delle ulteriori giornate. In assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità occorre presentare domanda secondo le modalità già previste e il provvedimento di autorizzazione deve essere considerato valido dal datore di lavoro per la concessione del numero maggiorato di giorni, ma la fruizione delle giornate aggiuntive, sempreché rientrino nei mesi di marzo e aprile, potrà avvenire solo dopo la data della domanda.</p>
Datori di lavoro	<p>I datori di lavoro comunicano all'Inps le giornate di congedo fruito dai lavoratori, attraverso il flusso UniEmens, utilizzando i codici evento e i codici conguaglio appositamente istituiti a tal fine. Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Inps.</p>

## Rinnovi contrattuali marzo 2020

### **Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro - accordo 14 marzo 2020**

---

In data 14 marzo 2020 è stato sottoscritto da Governo e Cgil, Cisl e Uil un protocollo in 13 punti per la regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro.

Al fine di coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative, si può prevedere anche la riduzione o la sospensione temporanea delle attività.

### **Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro**

Oggi, sabato 14 marzo 2020, è stato sottoscritto il "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro". Il Protocollo è stato sottoscritto su invito del Presidente del Consiglio dei ministri, del Ministro dell'economia, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, del Ministro dello sviluppo economico e del Ministro della salute, che hanno promosso l'incontro tra le parti sociali, in attuazione della misura, contenuta all'articolo 1, comma primo, numero 9), del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020, che - in relazione alle attività professionali e alle attività produttive - raccomanda intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.

Il Governo favorisce, per quanto di sua competenza, la piena attuazione del Protocollo.

### **Premessa**

Il documento, tenuto conto di quanto emanato dal Ministero della salute, contiene linee guida condivise tra le Parti per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli di sicurezza anti-contagio, ovverosia Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro.

La prosecuzione delle attività produttive può infatti avvenire solo in presenza di condizioni che assicurino alle persone che lavorano adeguati livelli di protezione.

Pertanto le Parti convengono sin da ora il possibile ricorso agli ammortizzatori sociali, con la conseguente riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, al fine di permettere alle imprese di tutti i settori di applicare tali misure e la conseguente messa in sicurezza del luogo di lavoro.

Unitamente alla possibilità per l'azienda di ricorrere al lavoro agile e gli ammortizzatori sociali, soluzioni organizzative straordinarie, le parti intendono favorire il contrasto e il contenimento della diffusione del virus.

È obiettivo prioritario coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative. Nell'ambito di tale obiettivo, si può prevedere anche la riduzione o la sospensione temporanea delle attività.

In questa prospettiva potranno risultare utili, per la rarefazione delle presenze dentro i luoghi di lavoro, le misure urgenti che il Governo intende adottare, in particolare in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale.

Ferma la necessità di dover adottare rapidamente un Protocollo di regolamentazione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus che preveda procedure e regole di condotta, va favorito il confronto preventivo con le rappresentanze sindacali presenti nei luoghi di lavoro, e per le piccole imprese le rappresentanze territoriali come previsto dagli accordi interconfederali, affinché ogni misura adottata possa essere condivisa e resa più efficace dal contributo di esperienza delle persone che lavorano, in particolare degli RLS e degli RLST, tenendo conto della specificità di ogni

singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali.

## **PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAMENTAZIONE PER IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL COVID-19**

L'obiettivo del presente protocollo condiviso di regolamentazione è fornire indicazioni operative finalizzate a incrementare, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia delle misure precauzionali di contenimento adottate per contrastare l'epidemia di COVID-19. Il COVID-19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure uguali per tutta la popolazione. Il presente protocollo contiene, quindi, misure che seguono la logica della precauzione e seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

Fatti salvi tutti gli obblighi previsti dalle disposizioni emanate per il contenimento del COVID-19 e premesso che il D.P.C.M. dell'11 marzo 2020 prevede l'osservanza fino al 25 marzo 2020 di misure restrittive nell'intero territorio nazionale, specifiche per il contenimento del COVID-19 e che per le attività di produzione tali misure raccomandano:

- sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- siano sospese le attività dei reparti aziendali non indispensabili alla produzione;
- assumano protocolli di sicurezza anti-contagio e, laddove non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale;
- siano incentivate le operazioni di sanificazione nei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali;
- per le sole attività produttive si raccomanda altresì che siano limitati al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingentato l'accesso agli spazi comuni;
- si favoriscono, limitatamente alle attività produttive, intese tra organizzazioni datoriali e sindacali;
- per tutte le attività non sospese si invita al massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile si stabilisce che le imprese adottano il presente protocollo di regolamentazione all'interno dei propri luoghi di lavoro, oltre a quanto previsto dal suddetto decreto, applicano le ulteriori misure di precauzione di seguito elencate - da integrare con altre equivalenti o più incisive secondo le peculiarità della propria organizzazione, previa consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali - per tutelare la salute delle persone presenti all'interno dell'azienda e garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro.

### **1-INFORMAZIONE**

- L'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informa tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliant informativi. In particolare, le informazioni riguardano:
  - l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;
  - la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio;
  - l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di



# Contrattazione collettiva

igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene);

- l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

## 2-MODALITA' DI INGRESSO IN AZIENDA

- Il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea<sup>1</sup>. Se tale temperatura risulterà superiore ai 37,5°, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione - nel rispetto delle indicazioni riportate in nota - saranno momentaneamente isolate e fornite di mascherine non dovranno recarsi al Pronto Soccorso e/o nelle infermerie di sede, ma dovranno contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.
- Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS<sup>2</sup>.
- Per questi casi si fa riferimento al D.L. 6 del 23/2/2020, articolo 1, lettere h) e i).

## 3-MODALITÀ DI ACCESSO DEI FORNITORI ESTERNI

- Per l'accesso di fornitori esterni individuare procedure di ingresso,transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza nei reparti/uffici coinvolti.
- Se possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi: non è consentito l'accesso agli uffici per nessun motivo. Per le necessarie attività di approntamento delle attività di carico e scarico, il trasportatore dovrà attenersi alla rigorosa distanza di un metro.
- Per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedere il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantire una adeguata pulizia giornaliera.
- Va ridotto, per quanto possibile, l'accesso ai visitatori; qualora fosse necessario l'ingresso di visitatori esterni (impresa di pulizie, manutenzione...), gli stessi dovranno sottostare a tutte le regole aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali aziendali di cui al precedente paragrafo 2.
- Ove presente un servizio di trasporto organizzato dall'azienda va garantita e rispettata la sicurezza dei lavoratori lungo ogni spostamento.
- Le norme del presente Protocollo si estendono alle aziende in appalto che possono organizzare sedi e cantieri permanenti e provvisori all'interno dei siti e delle aree produttive.

<sup>1</sup> La rilevazione in tempo reale della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali e, pertanto, deve avvenire ai sensi della disciplina privacy vigente. A tal fine si suggerisce di: 1) rilevare la temperatura e non registrare il dato acquisito. È possibile identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso ai locali aziendali; 2) fornire l'informativa sul trattamento dei dati personali. Si ricorda che l'informativa può omettere le informazioni di cui l'interessato è già in possesso e può essere fornita anche oralmente. Quanto ai contenuti dell'informativa, con riferimento alla finalità del trattamento potrà essere indicata la prevenzione dal contagio da COVID-19 e con riferimento alla base giuridica può essere indicata l'implementazione dei protocolli di sicurezza anti-contagio ai sensi dell'art. 1, n. 7, lett. d) del DPCM 11 marzo 2020 e con riferimento alla durata dell'eventuale conservazione dei dati si può far riferimento al termine dello stato d'emergenza; 3) definire le misure di sicurezza e organizzative adeguate a proteggere i dati. In particolare, sotto il profilo organizzativo, occorre individuare i soggetti preposti al trattamento e fornire loro le istruzioni necessarie. A tal fine, si ricorda che i dati possono essere trattati esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da COVID-19 e non devono essere diffusi o comunicati a terzi al di fuori delle specifiche previsioni normative (es. in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali "contatti stretti di un lavoratore risultato positivo al COVID-19); 4) in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore. Tali garanzie devono essere assicurate anche nel caso in cui il lavoratore comunichi all'ufficio responsabile del personale di aver avuto, al di fuori del contesto aziendale, contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 e nel caso di allontanamento del lavoratore che durante l'attività lavorativa sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria e dei suoi colleghi (v. infra).

<sup>2</sup> Qualora si richieda il rilascio di una dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultati positivi al COVID-19, si ricorda di prestare attenzione alla disciplina sul trattamento dei dati personali, poiché l'acquisizione della dichiarazione costituisce un trattamento dati. A tal fine, si applicano le indicazioni di cui alla precedente nota n. 1 e, nello specifico, si suggerisce di raccogliere solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19. Ad esempio, se si richiede una dichiarazione sui contatti con persone risultate positive al COVID-19, occorre astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva. Oppure, se si richiede una dichiarazione sulla provenienza da zone a rischio epidemiologico, è necessario astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alle specificità dei luoghi.

# Contrattazione collettiva

## **4-PULIZIA E SANIFICAZIONE IN AZIENDA**

- L'azienda assicura la pulizia giornaliera e la sanificazione periodica dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni e di svago.
- Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione.
- Occorre garantire la pulizia a fine turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici, sia nei reparti produttivi.
- L'azienda, in ottemperanza alle indicazioni del Ministero della Salute secondo le modalità ritenute più opportune, può organizzare interventi particolari/periodici di pulizia ricorrendo agli ammortizzatori sociali (anche in deroga).

## **5-PRECAUZIONI IGIENICHE PERSONALI**

- È obbligatorio che le persone presenti in azienda adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani;
- l'azienda mette a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani;
- è raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone.

## **6-DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE**

- L'adozione delle misure di igiene e dei dispositivi di protezione individuale indicati nel presente Protocollo di Regolamentazione è fondamentale e, vista l'attuale situazione di emergenza, è evidentemente legata alla disponibilità in commercio. Per questi motivi:
  - le mascherine dovranno essere utilizzate in conformità a quanto previsto dalle indicazioni dell'Organizzazione mondiale della sanità;
  - data la situazione di emergenza, in caso di difficoltà di approvvigionamento e alla sola finalità di evitare la diffusione del virus, potranno essere utilizzate mascherine la cui tipologia corrisponda alle indicazioni dall'autorità sanitaria;
  - è favorita la preparazione da parte dell'azienda del liquido detergente secondo le indicazioni dell'OMS ([https://www.who.int/gpsc/5may/Guide\\_to\\_Local\\_Production.pdf](https://www.who.int/gpsc/5may/Guide_to_Local_Production.pdf));
- qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è comunque necessario l'uso delle mascherine, e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici, ecc...) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie.

## **7-GESTIONE SPAZI COMUNI (MENSA, SPOGLIATOI, AREE FUMATORI, DISTRIBUTORI DI BEVANDE E/O SNACK...)**

- L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano.
- Occorre provvedere alla organizzazione degli spazi e alla sanificazione degli spogliatoi per lasciare nella disponibilità dei lavoratori luoghi per il deposito degli indumenti da lavoro e garantire loro idonee condizioni igieniche sanitarie.
- Occorre garantire la sanificazione periodica e la pulizia giornaliera, con appositi detergenti dei locali mensa, delle tastiere dei distributori di bevande e snack.

## **8-ORGANIZZAZIONE AZIENDALE (TURNAZIONE, TRASFERTE E SMART WORK, RIMODULAZIONE DEI LIVELLI PRODUTTIVI)**

In riferimento al D.P.C.M. 11 marzo 2020, punto 7, limitatamente al periodo della emergenza dovuta al COVID-19, le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai Ccnl e favorendo così le intese con le rappresentanze sindacali aziendali:

# Contrattazione collettiva

- disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione o, comunque, di quelli dei quali è possibile il funzionamento mediante il ricorso allo smart work, o comunque a distanza;
- si può procedere ad una rimodulazione dei livelli produttivi;
- assicurare un piano di turnazione dei dipendenti dedicati alla produzione con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili
- utilizzare lo smart working per tutte quelle attività che possono essere svolte presso il domicilio o a distanza nel caso vengano utilizzati ammortizzatori sociali, anche in deroga, valutare sempre la possibilità di assicurare che gli stessi riguardino l'intera compagine aziendale, se del caso anche con opportune rotazioni:
  - utilizzare in via prioritaria gli ammortizzatori sociali disponibili nel rispetto degli istituti contrattuali (par, rol, banca ore) generalmente finalizzati a consentire l'astensione dal lavoro senza perdita della retribuzione
  - nel caso l'utilizzo degli istituti di cui al punto c) non risulti sufficiente, si utilizzeranno i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti
  - sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali, anche se già concordate o organizzate.

## **9-GESTIONE ENTRATA E USCITA DEI DIPENDENTI**

- Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa);
- dove è possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da questi locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni.

## **10-SPOSTAMENTI INTERNI, RIUNIONI, EVENTI INTERNI E FORMAZIONE**

- Gli spostamenti all'interno del sito aziendale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali;
- non sono consentite le riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali;
- sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in smart work;
- il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità; il carrellista può continuare ad operare come carrellista).

## **11-GESTIONE DI UNA PERSONA SINTOMATICA IN AZIENDA**

Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, lo deve dichiarare immediatamente all'ufficio del personale, si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'autorità sanitaria e a quello degli altri presenti dai locali, l'azienda procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute l'azienda collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in azienda che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine, l'azienda potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

## **12-SORVEGLIANZA SANITARIA/MEDICO COMPETENTE/RLS**

La sorveglianza sanitaria deve proseguire rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della salute (c.d. decalogo) vanno privilegiate, in questo periodo, le visite preventive, le visite a richiesta e le visite da rientro da malattia la sorveglianza sanitaria periodica non va interrotta, perchè rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale: sia perchè può intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio, sia per l'informazione e la formazione che il medico competente può fornire ai lavoratori per evitare la diffusione del contagio nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente collabora con il datore di lavoro e le RLS/RLST.

Il medico competente segnala all'azienda situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti e l'azienda provvede alla loro tutela nel rispetto della privacy il medico competente applicherà le indicazioni delle Autorità sanitarie.

## **13-AGGIORNAMENTO DEL PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE**

È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

## Principali scadenze del mese di maggio

**Sospensione contributiva.** Gli articoli 5 e 8, comma 1, lettera b), D.L. 9/2020, hanno previsto la sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza, rispettivamente nel periodo dal 23 febbraio al 30 aprile 2020, per i Comuni della ex "zona rossa" individuati nell'allegato 1, D.P.C.M. 1° marzo 2020 e nel periodo dal 2 marzo al 30 aprile 2020, per le imprese turistico-ricettive, le agenzie di viaggio e turismo, e i tour operator che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato. Destinatari della sospensione sono i datori di lavoro privati (compresi datori di lavoro domestico, aziende del settore agricolo, aziende con natura giuridica privata con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica), i lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, agricoli), i committenti e i liberi professionisti obbligati alla Gestione separata. L'articolo 61, comma 2, D.L. 18/2020, ha esteso la sospensione prevista dall'articolo 8, comma 1, D.L. 9/2020, a specifiche categorie di soggetti residenti nel territorio, appartenenti ai settori maggiormente colpiti dall'emergenza ed elencati nella stessa norma, quali ad esempio quelli appartenenti ai settori sportivo (federazioni sportive nazionali, centri sportivi, piscine, palestre), dello spettacolo (teatri, sale da gioco, sale cinematografiche, sale da concerto, discoteche, sale da ballo), della ristorazione (attività di ristorazione, gelaterie, pasticcerie, bar, pub), della scuola/formazione/assistenza (asili nido, servizi di assistenza diurna per minori disabili, servizi didattici di primo e secondo grado, corsi di formazione professionale), del trasporto merci e passeggeri terrestri (aereo, marittimo, fluviale etc.), attigui a quello turistico (aziende termali, parchi divertimento e tematici, musei, biblioteche, archivi, luoghi e monumenti storici, guida e assistenza turistica, noleggio attrezzature sportive e ricreative).

L'articolo 18, D.L. 23/2020, ha, altresì, sospeso per i mesi di aprile e maggio 2020, i termini dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, con domicilio fiscale, sede legale o operativa in Italia, in possesso dei seguenti requisiti:

- con ricavi o compensi fino a 50 milioni di euro, nel periodo d'imposta precedente rispetto a quello in corso, che hanno subito una riduzione del fatturato o dei corrispettivi di almeno il 33% nel mese di marzo 2020 rispetto al valore di marzo 2019 (per poter beneficiare della sospensione per il mese di aprile 2020) ovvero nel mese di aprile 2020 rispetto al mese di aprile 2019 (per poter beneficiare della sospensione per il mese di maggio 2020);
- con ricavi o compensi oltre 50 milioni di euro, nel periodo d'imposta precedente rispetto a quello in corso, che hanno subito una riduzione dei ricavi/compensi di almeno il 50% nel mese di marzo 2020 rispetto al valore di marzo 2019 (per poter beneficiare della sospensione per il mese di marzo 2020) ovvero nel mese di aprile 2020 rispetto al mese di aprile 2019 (per poter beneficiare della sospensione per il mese di maggio 2020).

La suddetta sospensione si applica anche per gli enti non commerciali, enti del Terzo settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti, che svolgono attività istituzionale di interesse generale non in forma d'impresa.

**Sospensione delle ritenute fiscali.** L'articolo 8, comma 1, D.L. 9/2020 ha disposto in favore delle imprese turistico-ricettive e delle agenzie di viaggio e dei tour operator la sospensione del versamento delle ritenute fiscali di lavoro dipendente e assimilato, in scadenza nel periodo dal 2 marzo al 30 aprile 2020. Questa sospensione è stata estesa dall'articolo 61, comma 2, D.L. 18/2020, anche in favore dei soggetti appartenenti ai settori maggiormente colpiti dall'emergenza, elencati dalla norma stessa (si veda sospensione contributiva). L'Agenzia delle entrate, nelle risoluzioni n. 12/E/2020 e n. 14/E/2020, ha elencato, a titolo indicativo, i Codici ATECO riferibili alle attività economiche individuate dall'articolo 8, comma 1, D.L. 9/2020, e dall'articolo 61, comma 2, D.L. 18/2020.

L'articolo 18, D.L. 23/2020, ha, altresì, sospeso per i mesi di aprile e maggio 2020 i termini dei versamenti delle ritenute fiscali di cui agli articoli 23 e 24, D.P.R. 600/1973, e delle trattenute per addizionali regionale e comunale operate in qualità di sostituto d'imposta dagli stessi soggetti e alle stesse condizioni per cui opera la sospensione contributiva prevista dal D.L. 23/2020 (si veda sospensione contributiva).

## Lunedì 18 maggio

### Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro

autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente.

## **Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta**

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

## **Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta**

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

## **Contributi Inps – Gestione separata**

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

## **Contributi Inps – Pescatori autonomi**

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

## **Contributi Inps – Datori di lavoro**

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

## **Contributi Inps ex Enpals – Versamento**

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

## **Contributi Inpgi – Versamento**

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

## **Contributi Casagit – Versamento**

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

## **Contributi Inps – Artigiani e commercianti**

Versamento della prima rata trimestrale, relativa al 2020, dei contributi dovuti sul minimale.

## **Lunedì 1° giugno**

### **UniEmens – Invio telematico**

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

### **Fasi – Versamento**

Pagamento dei contributi relativi al secondo trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

# Processi e comunicazioni in ambito Payroll e HR

**HR People App** è dedicata a tutte le società che utilizzano il gestionale paghe di TeamSystem Studio o TeamSystem HR e che hanno l'esigenza di rendere autonomi i propri dipendenti e collaboratori nel:

- gestire dati anagrafici o bancari
- comunicare le attività svolte
- richiedere ferie e permessi
- consultare e condividere cedolino paga e Certificazione Unica (CU)
- gestire imbrature e note spese.

**HR People App si rivolge anche ai Professionisti:** il Consulente acquisisce velocemente i dati necessari per elaborare le buste paga e rende autonomi i dipendenti delle aziende nella loro consultazione.

HR People App è sviluppata per sistemi Android e iOS e disponibile in 6 lingue (Italiano, Inglese, Tedesco, Francese, Spagnolo, Portoghese).

Per maggiori informazioni:

[www.teamsystem.com/teamsystem-hr-people-app-hr](http://www.teamsystem.com/teamsystem-hr-people-app-hr)