

L review



TeamSystem Labour review

| n. 269-270

In collaborazione con

 Euroconference

 TeamSystem

Healthy Workspace

Strumenti per affrontare in sicurezza la ripartenza post-Covid19

Attraverso il collegamento con dispositivi fissi e wearable mobili, **TeamSystem offre un KIT di applicazioni software e hardware (*)** integrato nelle piattaforme gestionali, per affrontare in sicurezza la **ripartenza post-Covid19**:

- Gestione dei controlli in fase di accesso con misurazione della temperatura
- Adozione, controllo e verifica dei DPI e degli strumenti di distanziamento sociale
- Questionari automatizzati di tracciamento per dipendenti e visitatori
- Monitoraggio puntuale dell'applicazione delle regole attraverso dashboard, KPI e sistemi di alert

Tutto secondo quanto previsto dal "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 24 aprile 2020, **a garanzia della sicurezza delle persone e della continuità del business aziendale.**

Per maggiori informazioni:

www.teamsystem.com/teamsystem-hr-healthy-workspace

(*) ATTENZIONE: non si tratta di dispositivi medici e possono essere utilizzati al solo fine di valutare eventuali rischi connessi alla temperatura corporea. Non possono essere utilizzati a fini di diagnosi, prevenzione, controllo, terapia o attenuazione di una malattia

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Istruzioni Inps per le indennità COVID-19	10
Congedo emergenza COVID-19 e permessi indennizzati ex L. 104/1992: le istruzioni Inps	17
L'Inps spiega il calcolo delle settimane fruitive di casse COVID-19	27
Schede operative	
Procedure emersione lavoro sommerso	39
Il contributo a fondo perduto: l'articolo 25, D.L. 34/2020	44
Stop a pignoramenti su stipendi e pensioni	46
Il divieto di licenziamento dopo il Decreto Rilancio	47
Assumere durante la cassa integrazione: possibilità e rischi	50
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali giugno 2020	53
Scadenzario	
Principali scadenze dei mesi di agosto e settembre	57

Rapporto di lavoro

Retribuzioni medie giornaliere 2020 per alcune categorie di lavoratori agricoli

Il Ministero del lavoro, con Decreto Direttoriale 7 luglio 2020, ha comunicato la determinazione delle retribuzioni medie giornaliere per alcune categorie di lavoratori agricoli ai fini previdenziali per l'anno 2020.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D., 7/7/2020

Trattamento dati personali lavoratori nell'emergenza COVID: aggiornate le Faq del Garante privacy

Il Garante per la protezione dei dati personali, in data 6 luglio 2020, ha aggiornato le Faq relative al trattamento dei dati nel contesto lavorativo nell'ambito dell'emergenza sanitaria COVID-19, pubblicando 2 nuove risposte in merito all'uso di app di contact tracing in ambito aziendale.

Garante per la protezione dei dati personali, Faq, 6/7/2020

Tutele crescenti: articolo 4, D.Lgs. 23/2015 dichiarato parzialmente incostituzionale

La Corte Costituzionale, con comunicato stampa del 25 giugno 2020, ha reso noto che l'articolo 4, D.Lgs. 23/2015, è stato ritenuto incostituzionale nella parte che prevede la determinazione dell'indennità da corrispondere nel caso di licenziamento viziato solo dal punto di vista formale e procedurale "di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio", in quanto fissa un criterio rigido e automatico, legato al solo elemento dell'anzianità di servizio. Le motivazioni della sentenza saranno depositate nelle prossime settimane.

Corte Costituzionale, comunicato stampa, 25/6/2020

Divieto di licenziamento fino al 17 agosto anche in caso di sopravvenuta inidoneità alla mansione

L'INL, con nota n. 298 del 24 giugno 2020, ha precisato che rientra nella sospensione del licenziamento fino al 17 agosto 2020, ex articoli 46 e 103, D.L. 18/2020, anche l'ipotesi della sopravvenuta inidoneità alla mansione, che rientra nelle casistiche del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. L'inidoneità sopravvenuta alla mansione impone al datore di lavoro la verifica in ordine alla possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori, anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale: l'obbligo di repêchage rende, pertanto, la fattispecie in esame del tutto assimilabile alle altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

INL, nota, 24/6/2020, n. 298

Autotrasporto: calcolo della sanzione per mancati riposi

L'INL, con nota n. 260 del 18 giugno 2020, ha chiarito che la sanzione per la violazione della normativa in materia di riposi intermedi nel settore dell'autotrasporto, di cui all'articolo 9, comma 2, D.Lgs. 234/2007, prescinde dal numero dei lavoratori coinvolti, essendo stata individuata dal Legislatore in un importo minimo e massimo.

INL, nota, 18/6/2020, n. 260

Anticipo Tfr/Tfs a tassi agevolati: in G.U. il regolamento

È stato pubblicato sulla G.U. n. 150 del 15 giugno 2020, il D.P.C.M. 51 del 22 aprile 2020, recante il regolamento in materia di anticipo del Tfs/Tfr a tassi agevolati da parte delle banche ai dipendenti

pubblici che lo richiedono, in attuazione dell'articolo 23, comma 7, D.L. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 26/2019.

D.P.C.M. 22/4/2020, n. 51, G.U. 15/6/2020, n. 150

Modifiche apportate dal D.L. Rilancio al D.L. Cura Italia: chiarimenti dall'INL

L'INL, con nota n. 160 del 3 giugno 2020, ha offerto ulteriori indicazioni in merito alle modifiche apportate al D.L. 18/2020 da parte del D.L. 34/2020. La nota interviene su questi argomenti: misure condizionalità (articolo 40); licenziamenti collettivi e individuali per gmo (articolo 46); sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e premi assicurativi (articoli 61, 62 e 68, D.L. 18/2020); validità del Durc (articolo 103); notifiche per posta (articolo 108); proroga o rinnovi del contratto a termine – deroga all'articolo 21, D.Lgs. 81/2015 (articolo 93).

INL, nota, 3/6/2020, n. 160

Tfr: indice di rivalutazione di maggio 2020

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2019, per il mese di maggio 2020 è pari a 0,625000. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di maggio è pari a 102,3.

Istat, comunicato stampa, 15/6/2020

Contributi e fisco

Congedo emergenza COVID-19 e permessi indennizzati ex L. 104/1992: istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 81 dell'8 luglio 2020, ha fornito istruzioni amministrative in materia di diritto alla fruizione del congedo per emergenza COVID-19 e di permessi indennizzati di cui alla L. 104/1992, ex articoli 23 e 24, D.L. 18/2020, e modificati per numero di giornate ed estensione del periodo di fruizione dal D.L. 34/2020.

Inps, circolare, 8/7/2020, n. 81

Indennità COVID lavoratori domestici: rilascio procedura per invio delle richieste di riesame

L'Inps, con messaggio n. 2715 del 7 luglio 2020, ha indicato le istruzioni per inoltrare la richiesta di riesame dell'istanza di accesso all'indennità COVID-19 che sia stata respinta.

Inps, messaggio, 7/7/2020, n. 2715

Istruzioni Inps per le indennità COVID-19

L'Inps, con la circolare n. 80 del 6 luglio 2020, ha fornito le istruzioni operative in materia di indennità COVID-19, per i mesi aprile e maggio 2020, per i lavoratori somministrati e per il mese di maggio 2020 per i liberi professionisti, i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori stagionali, previste dal D.L. 34/2020.

Per quanto riguarda i professionisti, l'articolo 84, comma 2, D.L. 34/2020, prevede un'indennità pari a 1.000 euro per il mese di maggio 2020 a favore dei liberi professionisti titolari di partita Iva attiva alla data del 19 maggio 2020, di entrata in vigore del citato Decreto: come requisito, i suddetti lavoratori devono aver subito una comprovata riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020, rispetto al reddito del secondo bimestre 2019. Per l'individuazione del suddetto requisito, il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese effettivamente sostenute nel periodo interessato e nell'esercizio dell'attività, comprese le eventuali quote di ammortamento. A tal fine, il soggetto deve presentare all'Inps la domanda nella quale autocertifica il possesso del requisito di cui sopra.

Per i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla Gestione separata di

cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, non titolari di trattamento pensionistico diretto e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, l'indennità, sempre pari a 1.000 euro, è riconosciuta a coloro che abbiano cessato il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa nel periodo ricompreso tra il 24 febbraio e il 19 maggio 2020, come risultante dalle comunicazioni obbligatorie (UNILAV) di cui al Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 30 ottobre 2007. Detta indennità non concorre alla formazione del reddito ai sensi del Tuir. Per il periodo di fruizione dell'indennità in questione non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa, né il diritto all'assegno per il nucleo familiare.

Inps, circolare, 6/7/2020, n. 80

Publicato il bando Isi Agricoltura 2019-2020

L'Inail, in data 6 luglio 2020, ha pubblicato il bando Isi Agricoltura 2019-2020, volto a finanziare investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 862 ss., L. 208/2015, attraverso la pubblicazione di singoli avvisi pubblici regionali/provinciali e in conformità all'articolo 11, comma 5, D.Lgs. 81/2008.

Sono destinatari dei finanziamenti le microimprese e le piccole imprese, di cui all'Allegato I, Regolamento (UE) 702/2014, operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli, come definita dall'articolo 2, punto (5), Regolamento (UE), come individuati dalla L. 208/2015. Sono ammissibili i progetti di acquisto o noleggio con patto di acquisto di trattori agricoli o forestali o di macchine agricoli e forestali.

Le imprese possono presentare una sola domanda in una sola Regione o Provincia autonoma e per un solo asse di finanziamento. La procedura informatica per la compilazione della domanda sarà disponibile dal 15 luglio 2020.

Il comunicato Inail relativo al bando è stato pubblicato anche sulla G.U. n. 168 del 6 luglio 2020.

Inail, bando Isi agricoltura 2019/2020, 6/7/2020; Inail, comunicato, 6/7/2020, G.U. 6/7/2020, n. 168

Cigd COVID: le indicazioni del Ministero

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 11 del 1° luglio 2020, ha illustrato la normativa relativa alla Cigd COVID contenuta nel Decreto Rilancio, e successive modifiche e integrazioni, e ha fornito le indicazioni di accesso al trattamento, anche per le proroghe, le cui istanze dovranno essere presentate all'Inps.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 1/7/2020, n. 11

Esonero contributivo per l'assunzione di titolari di assegno di ricollocazione

L'Inps, con circolare n. 77 del 27 giugno 2020, ha offerto le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo del 50% per le assunzioni dei beneficiari di assegno di ricollocazione, come previsto dall'articolo 24-bis, D.Lgs. 148/2020. Tale riduzione spetta per un periodo massimo di 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato e per un massimo di 18 mesi nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato.

Inps, circolare, 27/6/2020, n 77

Anticipazione trattamenti Cigo, Cigd e Fis: istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 78 del 27 giugno 2020, ha fornito istruzioni in merito al pagamento dell'anticipazione delle domande di integrazione salariale ordinaria, di integrazione salariale in deroga, limitatamente a quelle presentate direttamente all'Inps, e di assegno ordinario presentate a decorrere dal 18 giugno 2020, per le quali il datore abbia richiesto il pagamento diretto, nonché in ordine all'eventuale recupero in capo al datore di lavoro delle somme indebitamente anticipate.

Inps, circolare, 27/6/2020, n. 78

Regime fiscale dei premi di risultato: ulteriori chiarimenti

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 36/E del 26 giugno 2020, in relazione alla tassazione dei premi di risultato, ha precisato che, qualora nel contratto aziendale/territoriale venga attestato che il raggiungimento dell'obiettivo incrementale è - anche per circostanze eccezionali - effettivamente incerto alla data della sua sottoscrizione, perché l'andamento del parametro adottato in sede di contrattazione è suscettibile di variabilità, l'azienda, sotto la propria responsabilità, può applicare l'imposta sostitutiva del 10% qualora al termine del periodo congruo sia conseguito il risultato incrementale. Anche in tali ipotesi resta fermo che l'agevolazione sarà applicata sull'intero importo stabilito nel contratto aziendale/territoriale, a nulla rilevando la data di sottoscrizione di quest'ultimo.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 26/6/2020, n. 36/E

Cuneo fiscale: istituiti i codici tributo

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 35/E del 26 giugno 2020, ha istituito i codici tributo per l'utilizzo in compensazione, da parte dei sostituti d'imposta, tramite i modelli F24 e F24 "enti pubblici" (F24 EP), del credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo ai lavoratori dipendenti e assimilati, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, D.L. 3/2020:

- per il modello F24: "1701" denominato "Credito maturato dai sostituti d'imposta per l'erogazione del trattamento integrativo - articolo 1, comma 4, del decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3";
- per il modello F24 "enti pubblici" (F24 EP): "170E" denominato "Credito maturato dai sostituti d'imposta per l'erogazione del trattamento integrativo - articolo 1, comma 4, del decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3".

Agenzia delle entrate, risoluzione, 26/6/2020, n. 35/E

Verifica dei conguagli fiscali di cui al prospetto 730/4 per chi ha indicato l'Inps come sostituto d'imposta

L'Inps, con messaggio n. 2568 del 24 giugno 2020, ha comunicato che i contribuenti muniti del PIN dell'Istituto, che hanno indicato l'Inps quale sostituto d'imposta per l'effettuazione dei conguagli del modello 730/2020, possono verificare le risultanze contabili della dichiarazione e i relativi esiti attraverso il servizio "Assistenza fiscale (730/4): servizi al cittadino", presente sul sito istituzionale www.inps.it. Tale servizio è inoltre disponibile nell'app "INPS mobile".

Inps, messaggio, 24/6/2020, n. 2568

Durc on line: precisazioni sulla verifica della regolarità contributiva

L'Inps, con messaggio n. 2510 del 18 giugno 2020, ha confermato che la proroga di validità ex articolo 103, comma 2, D.L. 18/2020, con riguardo ai Durc on line, deve intendersi limitata ai soli documenti aventi scadenza compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020, che conservano la propria validità fino al 15 giugno 2020.

la funzione di <Consultazione> della procedura Durc on line è stata aggiornata, escludendo dalla consultazione i documenti con scadenza compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020 che hanno conservato la validità fino al 15 giugno 2020, ai sensi dell'articolo 103, comma 2, D.L. 18/2020.

Pertanto, a far data dal 16 giugno 2020, alle nuove richieste di verifica, analogamente a quelle pervenute a far data dal 16 aprile 2020, si applicano gli ordinari criteri previsti dal D.M. 30 gennaio 2015, recante "Semplificazione in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC)", così come modificato dal D.M. 23 febbraio 2016.

Anche l'Inail, con istruzione operativa n. 7778 del 24 giugno 2020, ha ribadito quanto già comunicato dall'Inps.

Inps, messaggio, 18/6/2020, n. 2510; Inail, istruzione operativa, 24/6/2020, n. 7778

COVID-19: prime istruzioni Inps sulla tutela previdenziale della malattia

L'Inps, con messaggio n. 2584 del 24 giugno 2020, a fronte delle richieste di chiarimento avanzate dalle Strutture territoriali in merito all'attuazione dell'articolo 26, D.L. 18/2020, in attesa della pubblicazione dell'apposita circolare al vaglio ministeriale, ha offerto istruzioni operative per la gestione delle certificazioni prodotte dai lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia, ai fini del riconoscimento delle indennità di cui ai commi 1, 2 e 6 del medesimo articolo 26. L'Istituto precisa che, nell'ambito della categoria dei lavoratori privati aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia, l'articolo 26 è rivolto ai soli lavoratori dipendenti, con esclusione quindi dei lavoratori iscritti alla Gestione separata istituita presso l'Inps.

Inps, messaggio, 24/6/2020, n. 2584

Lavoratori cessati senza titolo alla NASpI: indennità pari al trattamento di mobilità in deroga

L'Inps, con circolare n. 75 del 22 giugno 2020, ha fornito le istruzioni operative per la gestione dell'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga per i lavoratori cessati senza titolo alla NASpI, ai sensi dell'articolo 87, D.L. 34/2020.

Inps, circolare, 22/6/2020, n. 75

Nuove disposizioni per la Cigd: emanato il Decreto interministeriale

Il Ministero del lavoro, di concerto col Mef, ha emanato il D.I. 20 giugno 2020, pubblicato in data 1° luglio 2020, per il finanziamento dei trattamenti di Cigd in favore dei datori di lavoro privati, che provvede:

- all'articolo 1, all'individuazione delle modalità di presentazione delle istanze per i trattamenti di Cigd, per le settimane successive alle prime 9;
- all'articolo 2, a stabilire le tempistiche di concessione ed erogazione dei trattamenti da parte dell'Amministrazione cui è stata presentata l'istanza, prevedendo, nei casi di istanze presentate all'Inps per settimane successive alle prime 9, un'anticipazione di pagamento del trattamento pari al 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo;
- all'articolo 3, a prevedere le disposizioni finanziarie, i limiti di spesa e il relativo monitoraggio.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I., 20/6/2020

Cigd aziende plurilocalizzate: ulteriori chiarimenti Inps

L'Inps, con messaggio n. 2503 del 18 giugno 2020, ha precisato che per la presentazione delle domande per il trattamento di Cigd per aziende plurilocalizzate, l'azienda provvede a inviare la domanda di integrazione salariale con il sistema del ticket all'Inps, accedendo ai servizi per aziende e consulenti, utilizzando il link CIG e Fondi di Solidarietà – CIG Straordinaria e Deroga, selezionando CIG Straordinaria e Deroga. Tali domande dovranno essere trasmesse dalle aziende in relazione alle singole unità produttive censite dall'Inps, anche qualora il Decreto concessorio abbia autorizzato unità operative.

L'Istituto evidenzia che il flusso di gestione è stato così delineato al fine di consentire il monitoraggio del rispetto del limite massimo del periodo di sospensione concedibile di cassa integrazione in deroga pari a 9 o 13 settimane, il cui conteggio viene effettuato per singola unità produttiva dell'azienda.

Inps, messaggio, 18/6/2020, n. 2503

Anticipo integrazioni salariali 40%: le indicazioni Inps per i datori di lavoro

L'Inps, con notizia del 17 giugno 2020, ha offerto indicazioni in merito alla possibilità, prevista dal D.L. Rilancio, che l'Istituto stesso anticipi ai lavoratori destinatari di trattamenti di Cigo, Cigd e di assegno ordinario, entro 15 giorni dalla presentazione della domanda a pagamento diretto, una

somma pari al 40% delle ore autorizzate per l'intero periodo. Questa possibilità è riconosciuta per tutte le domande di Cigo e assegno ordinario dei Fondi di solidarietà presentate a decorrere dal 18 giugno 2020 e per le domande di Cigd che saranno presentate direttamente all'Inps. A tal fine il datore di lavoro, in fase di presentazione della domanda, deve trasmettere tutti i dati necessari per consentire il calcolo e l'erogazione del suddetto anticipo: a tal fine, l'Istituto rende disponibili i tracciati con le informazioni che dovranno essere trasmesse al momento della presentazione domanda di Cigo, Cigd o di assegno ordinario a pagamento diretto, in aggiunta a quelle normalmente richieste.

Il servizio è disponibile nella sezione Servizi per Aziende e Consulenti – CIG e Fondi di solidarietà.

Inps, notizia, 17/6/2020

Sospensioni dei pignoramenti su somme dovute a titolo di stipendio, salario e altre indennità

L'Inps, con messaggio n. 2479 del 17 giugno 2020, ha illustrato il disposto dell'articolo 152, D.L. 34/2020, che prevede la sospensione, nel periodo intercorrente tra la data di entrata in vigore del Decreto stesso, vale a dire il 19 maggio 2020, e il 31 agosto 2020, degli obblighi di accantonamento derivanti dai pignoramenti presso terzi effettuati prima di tale ultima data dall'agente della riscossione e dai soggetti iscritti all'Albo previsto dall'articolo 53, D.Lgs. 446/1997, aventi ad oggetto le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di assegni di quiescenza.

La norma dispone che le somme che avrebbero dovuto essere accantonate nel medesimo periodo non sono sottoposte al vincolo di indisponibilità e il terzo pignorato le rende fruibili al debitore esecutato.

Il beneficio della sospensione riguarda tutti i pignoramenti notificati all'Inps entro la data del 31 agosto 2020, anche quelli per i quali anteriormente alla data di entrata in vigore del Decreto stesso fosse intervenuta l'ordinanza di assegnazione del giudice dell'esecuzione.

Restano, invece, fermi gli accantonamenti effettuati prima della data di entrata in vigore del D.L. 34/2020 e restano definitivamente acquisite e non sono rimborsate le somme accreditate, anteriormente alla stessa data, all'agente della riscossione e ai soggetti iscritti all'Albo previsto dall'articolo 53, D.Lgs. 446/1997.

Inps, messaggio, 17/6/2020, n. 2479

Cig COVID: prime indicazioni Inps

L'Inps, con messaggio n. 2489 del 17 giugno 2020, ha offerto le prime indicazioni sulla gestione dell'istruttoria delle nuove domande di Cigo e assegno ordinario, sul rilascio della domanda Inps di Cigd e sull'anticipo del 40% del pagamento diretto delle integrazioni salariali.

Inps, messaggio, 17/6/2020, n. 2489

Ammortizzatori COVID: in G.U. il D.L. con ulteriori misure urgenti

È stato pubblicato sulla G.U. n. 151 del 16 giugno 2020 il D.L. 52 del 16 giugno 2020, che introduce ulteriori misure urgenti in materia di trattamento di integrazione salariale: in deroga alla normativa vigente, i datori di lavoro che abbiano fruito del trattamento di integrazione salariale ordinario, straordinario o in deroga, per l'intero periodo precedentemente concesso, fino alla durata massima di 14 settimane, possano fruire di ulteriori 4 settimane anche per periodi decorrenti prima del 1° settembre 2020. Resta ferma la durata massima di 18 settimane, considerati cumulativamente i trattamenti riconosciuti. Inoltre, il Decreto dispone che, indipendentemente dal periodo di riferimento, i datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato la domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito

l'accettazione, possano presentare la domanda nelle modalità corrette entro 30 giorni dalla comunicazione dell'errore nella precedente istanza da parte dell'Amministrazione di riferimento, a pena di decadenza, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'Amministrazione competente.

Infine, sono stati prorogati dal 15 luglio al 15 agosto 2020 i termini per la presentazione delle istanze di regolarizzazione di cui all'articolo 103, D.L. 34/2020, e dal 30 giugno al 31 luglio 2020 quelli per la presentazione delle domande di Reddito di emergenza.

D.L. 16/6/2020, n. 52, G.U. 16/6/2020, n. 151

Ammortizzatori sociali: indicazioni ispettive

L'INL, con nota n. 532 del 12 giugno 2020, ha comunicato che è necessario attivare diffusi controlli sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche destinate agli ammortizzatori sociali con causale COVID 19, finalizzati anche a contrastare eventuali fenomeni elusivi o fraudolenti.

Verrà data la priorità ad alcuni accertamenti urgenti segnalati dall'Inps, previa comunicazione all'ITL.

Per gli accertamenti non urgenti, le commissioni regionali assicureranno il necessario coordinamento delle azioni di vigilanza nei riguardi delle:

- aziende che hanno fatto richiesta di trattamenti di Cigo, Fis e Cigd;
- domande di indennità di sostegno al reddito presentate da lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali, da lavoratori agricoli, da lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'assicurazione generale obbligatoria (artigiani, commercianti, IAP, coltivatori diretti, coloni e mezzadri).

INL, nota, 12/6/2020, n. 532

Lavoro agricolo per percettori di reddito di cittadinanza

L'Inps, con messaggio n. 2423 del 12 giugno 2020, ha precisato che, come previsto dall'articolo 94, D.L. 34/2020, i percettori di reddito di cittadinanza possono stipulare con datori di lavoro del settore agricolo contratti a termine non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, senza subire la perdita o la riduzione dei benefici previsti, nel limite di 2.000 euro per l'anno 2020: pertanto, in tali casi, il lavoratore percettore del RdC non è tenuto alla trasmissione del modello "RdC/PdC - com Estesio" per la comunicazione dei redditi percepiti.

Inps, messaggio, 12/6/2020, n. 2423

Reddito di ultima istanza: l'Enpacl dettaglia come chiedere l'indennità per il mese di aprile

L'Enpacl, con notizia del 9 giugno 2020, ha illustrato come i consulenti del lavoro possono richiedere l'indennità COVID di 600 euro per il mese di aprile 2020, distinguendo tra chi ha già percepito l'indennità nel mese di marzo e chi la richiede per la prima volta.

Enpacl, notizia, 9/6/2020

Indennità COVID-19 a liberi professionisti: precisazioni Inps

L'Inps, con notizia del 5 giugno 2020, ha comunicato di aver risolto la problematica relativa al riconoscimento dell'indennità COVID-19 ai professionisti titolari di partita Iva che non risultavano iscritti alla Gestione separata alla data del 23 febbraio 2020, pur avendo inviato all'Agenzia delle entrate la comunicazione di inizio attività e, quindi, aperto la partita Iva con decorrenza precedente al 23 febbraio 2020:

- per i professionisti che hanno aperto la partita Iva con decorrenza antecedente l'anno di imposta 2019, in presenza di iscrizione tardiva alla Gestione separata (quindi, dopo il 23 febbraio 2020 e con effetto retroattivo), al fine di evitare comportamenti fraudolenti, l'istanza di riesame

sarà accolta purché il contribuente abbia regolarmente compilato il quadro RR - Sezione II - della dichiarazione dei redditi relativa agli anni successivi all'inizio dell'attività;

- per coloro che, invece, hanno iniziato l'attività nel corso dell'anno d'imposta 2019, con tempestiva comunicazione all'Agenzia delle entrate, dal momento che non sono ancora decorsi i termini per gli adempimenti fiscali e contributivi da parte del professionista, il pagamento del bonus è riconosciuto in presenza di iscrizione alla Gestione separata pervenuta all'Istituto in un periodo successivo al 23 febbraio 2020, purché il beneficiario alleggi all'istanza di riesame la ricevuta della comunicazione di inizio attività (modello AA9) dalla quale risulti l'inizio dell'attività antecedente al 23 febbraio 2020.

Inps, notizia, 5/6/2020

Emersione rapporti di lavoro: compilazione F24 per versamento contributi forfettari

L'Inps, con messaggio n. 2327 del 4 giugno 2020, relativamente all'emersione dei rapporti di lavoro, ha offerto chiarimenti sui requisiti reddituali e indicazioni per la compilazione del modello F24 per il versamento del contributo forfettario.

L'Istituto precisa che l'articolo 103, comma 7, D.L. 34/2020, stabilisce che il datore di lavoro è tenuto al pagamento di un contributo forfettario relativo alle somme dovute a titolo retributivo, contributivo e fiscale, la cui determinazione e le relative modalità di pagamento saranno stabilite con Decreto dei Ministri del lavoro, dell'economia, dell'interno e delle politiche agricole. In attesa dell'emanazione del suddetto D.I., il datore di lavoro deve dichiarare nella domanda di emersione di impegnarsi a pagare il suddetto contributo entro 10 giorni dalla data di pubblicazione del predetto Decreto.

Inps, messaggio, 4/6/2020, n. 2327

Cigd semplificata per aziende con più sedi

L'Inps, con messaggio n. 2328 del 4 giugno 2020, ha comunicato di aver predisposto una procedura semplificata per l'invio delle domande di Cigd relative alle aziende con un numero elevato di unità produttive dislocate sull'intero territorio nazionale, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, a seguito delle segnalazioni di difficoltà tecniche tali da incidere negativamente sui tempi effettivi di erogazione della prestazione.

Prima dell'inoltro delle domande, l'azienda dovrà inviare all'Istituto una Pec all'indirizzo dc.ammortizzatorisociali@postacert.inps.gov.it, comunicando che intende presentare una domanda semplificata in presenza di una pluralità di unità produttive.

Inps, messaggio, 4/6/2020, n. 2328

Indennità COVID liberi professionisti: criteri e modalità di erogazione

È stato emanato dai Ministeri del lavoro e dell'economia il D.I. 29 maggio 2020, riguardante i criteri di priorità e le modalità di attribuzione dell'indennità una tantum di 600 euro per il mese di aprile 2020, a favore dei liberi professionisti iscritti agli enti ex D.Lgs. 509/1994 e 103/1996 (come previsto dall'articolo 44, D.L. 18/2020, e modificato dall'articolo 78, D.L. 34/2020).

L'indennità è erogata automaticamente ai soggetti già beneficiari dell'indennità di marzo 2020 e viene riconosciuta anche ai professionisti che si sono iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria nel corso dell'anno 2019 e entro il 23 febbraio 2020, purché attestino un reddito professionale entro i limiti indicati nel D.M. 28 marzo 2020.

Le istanze possono essere presentate dai professionisti a far data dall'8 giugno 2020 ai propri enti previdenziali di appartenenza.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I. 29/5/2020

Istruzioni Inps per le indennità COVID-19 Inps, circolare, 6/7/2020, n. 80

L'Inps, con la circolare n. 80/2020, ha fornito le istruzioni operative in materia di indennità COVID-19, per i mesi aprile e maggio 2020, per i lavoratori somministrati e per il mese di maggio 2020 per i liberi professionisti, i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori stagionali, previste dal D.L. 34/2020. Per quanto riguarda i professionisti, l'articolo 84, comma 2, D.L. 34/2020, prevede un'indennità pari a 1.000 euro per il mese di maggio 2020 a favore dei liberi professionisti titolari di partita Iva attiva al 19 maggio 2020, data di entrata in vigore del citato Decreto: come requisito, i suddetti lavoratori devono aver subito una comprovata riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020 rispetto al reddito del secondo bimestre 2019. Per la verifica del suddetto requisito, il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese effettivamente sostenute nel periodo interessato e nell'esercizio dell'attività, comprese le eventuali quote di ammortamento. A tal fine, il soggetto deve presentare all'Inps la domanda nella quale autocertifica il possesso del requisito di cui sopra. Per i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, non titolari di trattamento pensionistico diretto e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, l'indennità, sempre pari a 1.000 euro, è riconosciuta a coloro che abbiano cessato il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa nel periodo ricompreso tra il 24 febbraio e il 19 maggio 2020, come risultante dalle comunicazioni obbligatorie (UNILAV) di cui al Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale del 30 ottobre 2007. Detta indennità non concorre alla formazione del reddito ai sensi del Tuir. Per il periodo di fruizione dell'indennità in questione non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa, né il diritto all'assegno per il nucleo familiare.

Il testo della circolare n. 80/2020

Inps, circolare, 6 luglio 2020, n. 80

1. Indennità ai liberi professionisti per il mese di maggio 2020

L'articolo 84 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (di seguito anche decreto Rilancio Italia), al comma 2 prevede un'indennità pari a 1.000 euro per il mese di maggio 2020 a favore dei liberi professionisti titolari di partita Iva attiva alla data del 19 maggio 2020, di entrata in vigore del citato decreto.

In particolare, la richiamata disposizione individua quali destinatari dell'indennità in argomento i liberi professionisti titolari di partita Iva attiva alla predetta data del 19 maggio 2020, compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici con attività di lavoro autonomo di cui all'articolo 53, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir), iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di trattamento pensionistico diretto e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Ai fini dell'accesso all'indennità COVID-19 per il mese di maggio 2020, la norma prevede quale requisito che i suddetti lavoratori abbiano subito una comprovata riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020, rispetto al reddito del secondo bimestre 2019. Per l'individuazione del suddetto requisito, il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese effettivamente sostenute nel periodo interessato e nell'esercizio dell'attività, comprese le eventuali quote di ammortamento. A tal fine, il soggetto deve presentare all'INPS la domanda nella quale autocertifica il possesso del requisito di cui sopra.

Per la verifica del requisito reddituale l'Inps – secondo la previsione di cui al citato articolo 84, comma 2, del D.L. n. 34 del 2020 - comunica i dati identificativi dei soggetti che hanno presentato l'autocertificazione all'Agenzia delle entrate che a sua volta provvede a comunicare all'Inps l'esito dei riscontri effettuati sulla verifica dei requisiti sul reddito.

Detta indennità non concorre alla formazione del reddito ai sensi del Tuir. Per il periodo di fruizione dell'indennità in questione non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa, né il diritto all'assegno per il nucleo familiare.

2. Indennità ai lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa per il mese di maggio 2020

Il successivo comma 3 del citato articolo 84 del decreto Rilancio Italia prevede altresì, per il mese di maggio 2020, un'indennità pari a 1.000 euro a favore dei lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995, non titolari di trattamento pensionistico diretto e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie e che abbiano cessato il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa nel periodo ricompreso tra il 24 febbraio e il 19 maggio 2020, come risultante dalle comunicazioni obbligatorie (UNILAV) di cui al decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale del 30 ottobre 2007.

Detta indennità non concorre alla formazione del reddito ai sensi del Tuir. Per il periodo di fruizione dell'indennità in questione non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa, né il diritto all'assegno per il nucleo familiare.

3. Indennità per il mese di aprile e maggio 2020 a favore dei lavoratori in somministrazione

Il richiamato articolo 84, commi 5 e 6, del decreto-legge n. 34 del 2020 prevede una indennità pari a 600 euro per il mese di aprile 2020 e un'indennità pari a 1.000 euro per il mese di maggio 2020 a favore dei lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nei settori del turismo e degli stabilimenti termali.

Si precisa che l'indennità in argomento per i mesi di aprile e maggio 2020 è rivolta esclusivamente ai lavoratori somministrati che hanno cessato involontariamente un rapporto di lavoro in somministrazione nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, presso imprese utilizzatrici operanti nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, come individuati nelle tabelle sotto riportate. A tale ultimo riguardo si precisa che è ammesso l'accesso all'indennità in argomento anche a favore dei lavoratori che - successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro in somministrazione - hanno instaurato e comunque cessato alla data del 19 maggio 2020 un altro rapporto di lavoro subordinato.

Inoltre, le richiamate disposizioni normative prevedono, quali requisiti di accesso all'indennità per le due mensilità di aprile e maggio 2020, che alla data del 19 maggio 2020, di entrata in vigore del decreto Rilancio Italia, i suddetti lavoratori non siano titolari di trattamento pensionistico diretto, né di rapporto di lavoro dipendente, né di indennità di disoccupazione NASpI.

Dette indennità non concorrono alla formazione del reddito ai sensi del Tuir. Per il periodo di fruizione delle indennità in questione non è riconosciuto l'accredito di contribuzione figurativa, né il diritto all'assegno per il nucleo familiare.

Fermi restando i requisiti legislativamente individuati, come sopra esposti, considerato che l'indennità è rivolta ad una specifica categoria di lavoratori, si è reso necessario individuare in via preliminare le attività economiche di interesse e la categoria di lavoratori destinatari della predetta indennità.

A tal fine - tenuto conto che l'Istituto, cui l'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, attribuisce la titolarità della classificazione previdenziale dei datori di lavoro, provvede all'inquadramento aziendale attraverso l'assegnazione di un Codice Statistico Contributivo (CSC) che identifica il settore di riferimento in relazione all'attività effettivamente esercitata dall'azienda - sono stati individuati, in base alla catalogazione ISTAT di cui alla Tabella ATECO 2007, i codici CSC associabili alle

Normativa e prassi in evidenza

attività inerenti ai settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali.

In relazione a quanto precede, si riportano di seguito le tabelle che indicano le attività economiche riconducibili ai settori del turismo e degli stabilimenti termali.

Tabella codici ATECO (la tabella riporta i codici ATECO per i quali può essere concessa l'indennità)

TURISMO	
CSC 70501	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alberghi (ATECO 55.10.00): <ol style="list-style-type: none"> a. fornitura di alloggio di breve durata presso alberghi, resort, motel, aparthotel (hotel&residence), pensioni, hotel attrezzati per ospitare conferenze (inclusi quelli con attività mista di fornitura di alloggio e somministrazione di pasti e bevande). 2. Villaggi turistici (ATECO 55.20.10). 3. Ostelli della gioventù (ATECO 55.20.20). 4. Rifugi di montagna (ATECO 55.20.30): <ol style="list-style-type: none"> a. inclusi quelli con attività mista di fornitura di alloggio e somministrazione di pasti e bevande. 5. Colonie marine e montane (ATECO 55.20.40). 6. Affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, bed and breakfast, residence (ATECO 55.20.51): <ol style="list-style-type: none"> a. fornitura di alloggio di breve durata presso: chalet, villette e appartamenti o bungalow per vacanze; b. cottage senza servizi di pulizia.
CSC 50102	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attività di alloggio connesse alle aziende agricole (ATECO 55.20.52)
CSC 70501	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte (ATECO 55.30.00): <ol style="list-style-type: none"> a. fornitura a persone che soggiornano per brevi periodi di spazi e servizi per camper, roulotte in aree di sosta attrezzate e campeggi. 2. Gestione di vagoni letto (ATECO 55.90.10). 3. Alloggi per studenti e lavoratori con servizi accessori di tipo alberghiero (ATECO 55.90.20): <ol style="list-style-type: none"> a. case dello studente; b. pensionati per studenti e lavoratori; c. altre infrastrutture n.c.a.
CSC 70502 70709	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ristorazione con somministrazione (ATECO 56.10.11): <ol style="list-style-type: none"> a. attività degli esercizi di ristoranti, fast-food, rosticcerie, friggitorie, pizzerie eccetera, che dispongono di posti a sedere; b. attività degli esercizi di birrerie, pub, enoteche ed altri esercizi simili con cucina.
CSC 50102	Attività di ristorazione connesse alle aziende agricole (ATECO 56.10.12)
CSC 70502	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ristorazione ambulante (ATECO 56.10.42): <ol style="list-style-type: none"> a. furgoni attrezzati per la ristorazione ambulante di cibo pronto per il consumo; b. preparazione di cibo per il consumo immediato presso banchi del mercato. 2. Ristorazione su treni e navi (ATECO 56.10.50): <ol style="list-style-type: none"> a. ristorazione connessa all'attività di trasporto, se effettuate da imprese separate.
CSC 70502 70709	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bar e altri esercizi simili senza cucina (ATECO 56.30.00): <ol style="list-style-type: none"> a. bar; b. pub; c. birrerie; d. caffetterie; e. enoteche.
CSC 41601 70503	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestione di stabilimenti balneari: marittimi, lacuali e fluviali (ATECO 93.29.20): <ol style="list-style-type: none"> a. attività ricreative in spiagge, incluso il noleggio di cabine, armadietti, sedie eccetera.

Normativa e prassi in evidenza

CSC 70504 40405 40407	1. Gelaterie e pasticcerie (ATECO 56.10.30).
70504	1. Gelaterie e pasticcerie ambulanti (ATECO 56.10.41).
CSC 70401	1. Attività delle agenzie di viaggio (ATECO 79.11.00): a. attività delle agenzie principalmente impegnate nella vendita di viaggi, tour, servizi di trasporto e alloggio, per il pubblico e per clienti commerciali; b. attività delle agenzie di viaggio: fornitura di informazioni e consigli, pianificazione dei viaggi, organizzazione di viaggi su misura. 2. Attività dei tour operator (ATECO 79.12.00): a. attività di organizzazione e gestione di viaggi turistici vendute da agenzie di a. attività di organizzazione e gestione di viaggi turistici vendute da agenzie di viaggio o direttamente dai tour operator. I viaggi possono includere uno o più dei seguenti servizi: trasporto, alloggio, pasti, visite a musei e ad aree di interesse storico culturale, eventi teatrali, musicali o sportivi. 3. Attività delle guide e degli accompagnatori turistici (ATECO 79.90.20). 4. Attività delle guide alpine (ATECO 93.19.92).
CSC 40404 70705	1. Ristorazione senza somministrazione con preparazione di cibi da asporto (ATECO 56.10.20): a. preparazione di pasti da portar via "take-away"; b. attività degli esercizi di rosticcerie, friggitorie, pizzerie a taglio eccetera che non dispongono di posti a sedere.
CSC 70708	1. Altri servizi di prenotazione e altre attività di assistenza turistica non svolte dalle agenzie di viaggio n.c.a. (ATECO 79.90.19): a. altri servizi di prenotazione connessi ai viaggi: prenotazioni di mezzi di trasporto, alberghi, ristoranti, noleggio di automobili, servizi ricreativi e sportivi; b. servizi di gestione degli scambi di multiproprietà; c. servizi di assistenza ai visitatori: fornitura di informazioni turistiche ai viaggiatori; d. attività di promozione turistica.
STABILIMENTI TERMALI	
CSC 11807	Stabilimenti termali (ATECO 96.04.20).
CSC 70708	Stabilimenti termali (ATECO 96.04.20).

Per la natura particolare di questo rapporto di lavoro, l'istruttoria sarà centralizzata, al fine di controllare la presenza, nelle comunicazioni obbligatorie inviate dai datori di lavoro al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (UniSomm), dell'indicazione delle società utilizzatrici che nel periodo utile all'ammissibilità della indennità appartengono alle categorie ATECO sopra riportate.

Qualora l'esito di tale controllo centralizzato non sia positivo, la domanda verrà posta in uno stato di "preavviso di reiezione", che sarà comunicato tempestivamente al lavoratore, al fine di consentire l'eventuale allegazione della documentazione probatoria utile alla revisione d'ufficio dell'esito stesso. Tale attività di riesame sarà svolta dalle Strutture territoriali competenti per residenza del lavoratore.

In particolare, il lavoratore dovrà dimostrare il servizio prestato nelle aziende sopra richiamate e quindi sarà utile l'allegazione del contratto o della lettera di assegnazione all'azienda utilizzatrice da cui si evinca lo svolgimento delle attività di lavoro in argomento, o in subordine, l'eventuale certificazione da parte del datore di lavoro, società di somministrazione, dello svolgimento di questa attività con la specifica del periodo e della ragione sociale dell'azienda utilizzatrice, nonché della matricola aziendale.

4. Indennità per il mese di maggio 2020 ai lavoratori stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali

Il medesimo comma 6 del richiamato articolo 84 del decreto Rilancio Italia prevede altresì che alla categoria di lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° (gradi) gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, è riconosciuta un'indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro. Si precisa che l'indennità in argomento è rivolta esclusivamente ai lavoratori con qualifica di stagionali, che hanno cessato involontariamente - con la predetta qualifica - un rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020 e che detta cessazione sia avvenuta con un datore di lavoro rientrante nei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali.

Ai fini dell'accesso all'indennità COVID-19 per il mese di maggio, la richiamata disposizione normativa prevede altresì che detti lavoratori - alla predetta data del 19 maggio 2020 - non siano titolari di trattamento pensionistico diretto, non abbiano in essere un rapporto di lavoro dipendente e non siano inoltre titolari di indennità NASpI.

5. Presentazione della domanda per le prestazioni di cui all'articolo 84 del decreto-legge n. 34 del 2020

I liberi professionisti, compresi i partecipanti agli studi associati o società semplici come individuati al precedente paragrafo 1, ai fini della fruizione dell'indennità COVID-19 per il mese di maggio 2020 - in ragione dei particolari requisiti reddituali introdotti dal comma 2 del citato articolo 84 del D.L. n. 34 del 2020 - devono presentare apposita domanda secondo le modalità di seguito specificate. I collaboratori coordinati e continuativi che hanno già presentato la domanda per la fruizione dell'indennità COVID-19 di cui all'articolo 27 del D.L. n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020, e che, in accoglimento della domanda medesima, hanno percepito la predetta indennità per le mensilità di marzo e aprile 2020, non devono presentare una nuova domanda ai fini della fruizione dell'indennità per il mese di maggio 2020. Per tali beneficiari, l'indennità COVID-19 per il mese di maggio 2020, di cui al comma 3 del richiamato articolo 84 del D.L. n. 34 del 2020, verrà infatti erogata dall'INPS - in presenza dei "nuovi" requisiti legislativamente previsti dal citato comma 3 dell'articolo 84 - secondo le modalità di pagamento già indicate dal beneficiario nella domanda presentata per la fruizione della prestazione per il mese di marzo 2020. Qualora i collaboratori coordinati e continuativi di cui sopra non avessero presentato la domanda per l'indennità Covid-19 per i mesi di marzo e aprile 2020, possono beneficiare dell'indennità di cui all'articolo 84, comma 3, per il solo mese di maggio 2020, presentando apposita domanda secondo le modalità di seguito specificate.

I lavoratori stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali che hanno già presentato la domanda per la fruizione dell'indennità COVID-19, di cui all'articolo 29 del D.L. n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020, e che, in accoglimento della domanda medesima, hanno percepito la predetta indennità per le mensilità di marzo e aprile 2020, non devono presentare una nuova domanda ai fini della fruizione dell'indennità per il mese di maggio 2020. Per tali beneficiari, l'indennità COVID-19 per il mese di maggio 2020, di cui al comma 6 del richiamato articolo 84 del D.L. n. 34 del 2020, verrà infatti erogata dall'INPS - in presenza dei "nuovi" requisiti legislativamente previsti dal citato comma 6 dell'articolo 84 - secondo le modalità di pagamento già indicate dal beneficiario nella domanda presentata per la fruizione della prestazione per il mese di marzo 2020.

Qualora i lavoratori stagionali di cui sopra non avessero presentato la domanda per l'indennità COVID-19 per i mesi di marzo e aprile 2020, possono beneficiare dell'indennità di cui all'articolo 84, comma 6, per il solo mese di maggio 2020, presentando apposita domanda secondo le modalità di seguito specificate.

I lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, ai fini della fruizione delle indennità COVID-19 per i mesi di aprile e maggio 2020, di cui ai commi 5 e 6 dell'articolo 84 del decreto Rilancio Italia, devono presentare

apposita domanda secondo le modalità di seguito specificate.

Fermo restando quanto sopra, per quanto concerne l'erogazione delle indennità di cui al citato articolo 84, commi 2, 3, 5 e 6, del decreto Rilancio Italia, si precisa quanto segue in ordine alla modalità di presentazione delle domande per l'accesso alle predette indennità.

Stante il carattere emergenziale delle prestazioni in commento, i potenziali fruitori possono accedere al servizio dedicato con modalità di identificazione più ampie e facilitate rispetto al regime ordinario, utilizzando i consueti canali telematici messi a disposizione per i cittadini e per gli Enti di Patronato nel sito internet dell'Inps.

In sintesi, le credenziali di accesso ai servizi per le nuove prestazioni sopra descritte sono attualmente le seguenti:

- PIN rilasciato dall'INPS (sia ordinario sia dispositivo);
- SPID di livello 2 o superiore;
- Carta di identità elettronica 3.0 (CIE);
- Carta nazionale dei servizi (CNS).

Qualora i potenziali fruitori delle citate indennità non siano in possesso di una delle predette credenziali, è possibile accedere ai relativi servizi del portale INPS in modalità semplificata, per compilare e inviare la domanda on line, previo inserimento della sola prima parte del PIN dell'INPS, ricevuto via SMS o e-mail subito dopo la relativa richiesta del PIN (cfr. il messaggio n. 1381/2020). In alternativa al portale web, le stesse tipologie di indennità COVID-19, di cui alla presente circolare, possono essere richieste tramite il servizio di Contact Center integrato, telefonando al numero verde 803 164 da rete fissa (gratuitamente) oppure al numero 06 164164 da rete mobile (a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori). Anche in questo caso, il cittadino può avvalersi del servizio in modalità semplificata, comunicando all'operatore del Contact Center la sola prima parte del PIN.

Il rilascio del nuovo servizio verrà comunicato con apposito messaggio di prossima pubblicazione. Le tipologie di indennità COVID-19 sono specificate nella scheda informativa "INDENNITA' COVID-19" presente sul sito internet dell'Inps.

6. Finanziamento e monitoraggio

L'articolo 84, comma 12, del decreto Rilancio Italia prevede che tutte le indennità di cui al medesimo articolo 84 – ivi comprese quelle di cui ai commi 2, 3, 5 e 6 sopra richiamate - sono erogate dall'INPS, previa domanda (ove prevista in base a quanto specificato nel precedente paragrafo 5), nel limite di spesa di 3.840,8 milioni di euro per il 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

7. Incumulabilità ed incompatibilità tra le indennità di cui al decreto-legge n. 34 del 2020 e altre prestazioni previdenziali. Regime delle compatibilità

Ai sensi dell'articolo 86 del D.L. n. 34 del 2020, le indennità di cui al citato articolo 84 del medesimo decreto-legge non sono tra esse cumulabili e non sono altresì cumulabili con l'indennità a favore dei lavoratori domestici di cui all'articolo 85 del D.L. n. 34 del 2020 in argomento, con le indennità di cui all'articolo 44 del D.L. n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 27 del 2020, con le indennità a favore dei lavoratori sportivi di cui all'articolo 98 del D.L. n. 34 del 2020 e con l'indennità per il sostegno del reddito dei professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria di cui all'articolo 78 del D.L. n. 34 del 2020.

Ai sensi dell'articolo 82, comma 3, del decreto Rilancio Italia le indennità di cui all'articolo 84 in argomento sono incompatibili con il Reddito di Emergenza di cui al medesimo articolo 82.

Ai sensi del medesimo articolo 86 del decreto Rilancio Italia, le suddette indennità sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità, di cui alla legge 12 giugno 1984, n. 222.

Si precisa che le indennità in esame sono incompatibili con le pensioni dirette a carico, anche pro quota, dell'Assicurazione generale obbligatoria (AGO) e delle forme esclusive, sostitutive, esone-

rative ed integrative della stessa, delle forme previdenziali compatibili con l'AGO, della Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995, degli enti di previdenza di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, ed al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, nonché con l'indennità di cui all'articolo 1, comma 179, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, e ss.mm.ii. (c.d. Ape sociale).

Il D.L. n. 34 del 2020, all'articolo 84, comma 13, prevede, invece, che ai lavoratori nelle condizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 10 del medesimo articolo 84 – quindi i beneficiari delle relative indennità - appartenenti a nuclei familiari già percettori del Reddito di Cittadinanza, di cui al Capo I del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, per i quali l'ammontare del beneficio in godimento risulti inferiore a quello dell'indennità di cui ai suddetti commi dell'articolo 84, in luogo del versamento dell'indennità si procede ad integrare il beneficio del reddito di cittadinanza fino all'ammontare della stessa indennità dovuta per ciascuna mensilità.

Le indennità di cui ai sopra richiamati commi dell'articolo 84 non sono compatibili con un beneficio del Reddito di Cittadinanza in godimento pari o superiore a quello dell'indennità.

In ragione della richiamata disposizione normativa, ai beneficiari delle indennità di cui ai predetti commi dell'articolo 84, qualora fossero titolari di un Reddito di Cittadinanza di importo inferiore a 600 euro per il mese di aprile 2020 per i lavoratori somministrati ed inferiore a 1.000 euro per il mese di maggio 2020 per tutte le categorie, non verrà erogata l'indennità COVID-19, ma verrà riconosciuto un incremento del reddito di cittadinanza di cui sono titolari fino all'ammontare di 600 euro per il mese di aprile 2020 per i lavoratori somministrati e fino all'ammontare di 1.000 euro per il mese di maggio 2020 per tutte le categorie di cui sopra.

Le indennità di cui al richiamato articolo 84, commi 2 e 3, del decreto Rilancio Italia sono altresì compatibili e cumulabili con l'indennità di disoccupazione NASpI, con l'indennità di disoccupazione DIS-COLL e l'indennità di disoccupazione agricola.

Le indennità di cui al richiamato articolo 84, commi 5 e 6 non sono compatibili con la NASpI.

Infine, in analogia a quanto previsto per la prestazione di disoccupazione NASpI, le indennità di cui al richiamato articolo 84, commi 2, 3, 5 e 6, sono compatibili e cumulabili con le erogazioni monetarie derivanti da borse lavoro, stage e tirocini professionali, nonché con i premi o sussidi per fini di studio o di addestramento professionale, con i premi ed i compensi conseguiti per lo svolgimento di attività sportiva dilettantistica e con le prestazioni di lavoro occasionale – di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 - nei limiti di compensi di importo non superiore a 5.000 euro per anno civile.

8. Strumenti di tutela

Avverso i provvedimenti adottati dall'Istituto in materia di indennità COVID-19, di cui all'articolo 84 del D.L. n. 34 del 2020, non è ammesso ricorso amministrativo. L'assicurato può tuttavia – avverso i suddetti provvedimenti - proporre azione giudiziaria.

Congedo emergenza COVID-19 e permessi indennizzati ex L. 104/1992: le istruzioni Inps Inps, circolare, 8/7/2020, n. 81

L'Inps, con circolare n. 81 dell'8 luglio 2020, ha fornito istruzioni amministrative in materia di diritto alla fruizione del congedo per emergenza COVID-19 e di permessi indennizzati di cui alla L. 104/1992, ex articoli 23 e 24, D.L. 18/2020, e modificati per numero di giornate ed estensione del periodo di fruizione dal D.L. 34/2020. La circolare indica tutti i dettagli, le informazioni sulla compatibilità del congedo COVID-19 con il bonus baby-sitting e il bonus centri estivi e le istruzioni per i datori di lavoro per la compilazione delle denunce contributive.

Il testo della circolare n. 81/2020

Inps, circolare, 8 luglio 2020, n. 81

Premessa

L'articolo 23 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, ha introdotto un congedo indennizzato (cosiddetto congedo COVID-19) 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, disposto con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020, per far fronte all'emergenza epidemiologica COVID-19.

L'articolo 24 del citato decreto-legge n. 18/2020 ha, inoltre, previsto l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Il congedo COVID-19 di cui all'articolo 23 del decreto-legge n.18 del 2020 è fruibile dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato, dai lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

Il congedo di cui trattasi può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per la cura di tutti i figli e la fruizione è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

In alternativa al menzionato congedo è prevista la possibilità per i genitori di richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting o integrativi dell'infanzia, nelle modalità e secondo le istruzioni fornite dall'Istituto, da ultimo, con la circolare n. 73/2020.

Ferme restando tutte le indicazioni fornite con la circolare n. 45/2020, e con il messaggio n. 1621/2020, con la presente circolare si forniscono istruzioni in relazione alle modifiche apportate, dagli articoli 72 e 73 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, rispettivamente, alla durata del congedo COVID-19 e all'ampliamento del periodo di fruizione dello stesso, nonché all'estensione dei permessi retribuiti di cui alla legge n. 104/1992.

Si specifica infine che l'articolo 72, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 34/2020 ha modificato il comma 6 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, prevedendo la possibilità di fruire, per i figli minori di anni 16, di ulteriori periodi di astensione dal lavoro per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, in aggiunta a quanto previsto nei commi da 1 a 5 del medesimo articolo 23, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività

lavorativa o che non vi sia altro genitore non lavoratore, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Si precisa che, trattandosi di aspetti inerenti alla tutela lavoristica del lavoratore senza diritto all'indennità e alla contribuzione figurativa, per tali periodi di astensione l'INPS non ha competenza in materia e, pertanto, le domande devono essere presentate ai soli datori di lavoro.

In merito alle modalità di fruizione del congedo COVID-19 per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché alle relative indennità, si ricorda che le stesse sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro, come da indicazioni fornite al paragrafo 3 della circolare n. 45 del 2020. Pertanto, 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. Per la compilazione delle denunce contributive (Lista PosPa) si rinvia al successivo paragrafo 6.4.

1. Ampliamento del periodo di fruizione e delle giornate fruibili ed indennizzabili per congedo COVID-19

Il decreto-legge n. 34/2020, con l'articolo 72, comma 1, lettera a), modificativo dell'articolo 23, comma 1, del decreto-legge n. 18/2020, estende il periodo in cui è possibile fruire del congedo COVID-19, individuando un arco temporale che decorre dal 5 marzo 2020 e termina il 31 luglio 2020, superando, quindi, il precedente limite temporale del 3 maggio 2020.

È stato altresì aumentato da 15 a 30 il numero di giorni fruibili dai genitori per l'assistenza ai figli durante il predetto periodo, alle medesime condizioni previste nell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020.

Ne consegue che i genitori possono fruire di congedo COVID-19, alternativamente e per un periodo massimo (individuale e di coppia) di 30 giorni, per la cura di tutti i figli e non per ciascun figlio.

Tali modifiche interessano tutte le categorie lavorative a cui è destinato il congedo COVID-19, ossia i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995, ed i lavoratori autonomi iscritti all'Inps.

L'articolo 72 del decreto-legge n. 34/2020 non ha apportato modifiche al comma 5 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020; pertanto i genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 24 del decreto-legge n. 18/2020 (cfr. il successivo paragrafo 4), possono fruire di congedo COVID-19, alternativamente e per un periodo massimo (individuale e di coppia) di 30 giorni, anche oltre il limite di 12 anni di età previsto dai commi 1 e 3 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, secondo le indicazioni già fornite al paragrafo 5 della circolare n. 45/2020.

2. Periodi di congedo COVID-19 e conversione d'ufficio dei periodi di congedo parentale e di prolungamento del congedo parentale

La domanda di congedo COVID-19, a partire dal 29 marzo 2020 - data di rilascio della specifica procedura di presentazione telematica - può essere presentata da tutte le categorie lavorative individuate al paragrafo 1, per un massimo di 30 giorni nel periodo dal 5 marzo e fino al 31 luglio 2020 e può riferirsi anche a periodi di astensione fruiti prima della data di presentazione della domanda stessa, purché non anteriori al 5 marzo 2020.

Il comma 2 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 dispone la conversione d'ufficio in congedo COVID-19 degli eventuali periodi di congedo parentale e di prolungamento di congedo parentale, fruiti dai genitori durante l'arco temporale citato fino ad un massimo di 30 giorni.

Tuttavia, considerato che dal 29 marzo 2020 è stata rilasciata apposita procedura di presentazione telematica delle domande di congedo COVID-19, si precisa che la conversione interessa solo le domande presentate prima del 29 marzo 2020 dai lavoratori dipendenti del settore privato e la trasformazione interessa le domande di congedo presentate dal 17 marzo 2020 al 28 marzo 2020

dai lavoratori iscritti alla Gestione separata e dai lavoratori autonomi iscritti all'Inps.

Considerato il dettato normativo per cui la conversione d'ufficio è disposta per legge dal comma 2 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, non è possibile richiedere l'annullamento della suddetta conversione/trasformazione in congedo COVID-19 dei periodi di congedo parentale e di prolungamento di congedo parentale effettivamente già fruiti.

Qualora non sussistano i requisiti di legge per la fruizione del congedo COVID-19, si provvede alla definizione delle domande di congedo parentale originariamente richieste.

Non sono altresì rinunciabili i periodi di congedo COVID-19 effettivamente fruiti, avendo esercitato il genitore, al momento di presentazione della domanda, la scelta di uno specifico titolo di assenza connesso alla finalità per la quale è stato istituito.

Per quanto concerne, invece, le domande di congedo parentale o prolungamento del congedo presentate a partire dal 29 marzo 2020 per periodi ricadenti nell'arco temporale ricompreso dal 5 marzo 2020 al 31 luglio 2020, si precisa che le stesse non sono oggetto di conversione/trasformazione d'ufficio in domande di congedo COVID-19 sia in quanto, da quella data, è possibile esercitare l'opzione di fruire dell'una o dell'altra tipologia di congedo sia alla luce dell'estensione al 31 luglio 2020 del periodo di fruizione del congedo COVID-19, nonché del possibile accesso al bonus alternativo di cui al comma 8 del medesimo articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020.

Tuttavia, chi avesse presentato domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale in luogo di una domanda di congedo COVID-19 durante i giorni di attesa della proroga della misura (ad esempio dal 4 al 19 maggio 2020) potrà presentare una nuova domanda di congedo COVID-19, in sostituzione della precedente domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale, senza necessità di invio di formale comunicazione di annullamento della domanda di congedo parentale o di prolungamento di congedo parentale.

In questo caso, i lavoratori dipendenti con pagamento dell'indennità anticipato dal datore di lavoro, devono dare tempestiva comunicazione al proprio datore di lavoro della presentazione all'INPS di nuove domande di periodi di congedo COVID-19, in luogo delle precedenti domande di congedo parentale o prolungamento di congedo parentale, al fine della corretta corresponsione dell'indennità del congedo COVID-19 pari al 50% della retribuzione in luogo dell'indennità del congedo parentale pari al 30% della retribuzione, nonché per permettere al datore stesso la rettifica dei flussi Uniemens verso l'Istituto, secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo 6.

Anche i lavoratori iscritti alla Gestione separata con committente devono tempestivamente comunicare allo stesso la presentazione di nuove domande di periodi di congedo COVID-19 in luogo di precedenti domande di congedo parentale.

3. Modalità di presentazione delle domande di congedo COVID-19

La specifica procedura di presentazione di congedo COVID-19 utilizza la stessa procedura di "Domanda di congedo parentale", all'interno della quale, dopo la compilazione dei dati anagrafici dell'altro genitore, è richiesto di opzionare la scelta di presentare domanda per il congedo COVID-19 o domanda per il congedo COVID-19 con figlio disabile oppure se si vuole proseguire con la presentazione della normale domanda di congedo parentale.

L'utente può visualizzare la lista di tutte le domande di maternità inoltrate all'Istituto mediante diversi canali telematici (on line, patronato, Contact Center Multicanale) cliccando sulla voce di menu "Consultazione domande".

Inoltre, premesso che il comma 2 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 dispone la conversione d'ufficio in congedo COVID-19 delle domande di congedo parentale e di prolungamento del congedo parentale, si evidenzia che i periodi oggetto di conversione/trasformazione in periodi di congedo COVID-19, possono essere visualizzati dall'utente con le seguenti modalità:

1. tramite il portale web, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall'Istituto (oppure di SPID, CIE, CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito www.inps.it. Gli stessi servizi sono anche raggiungibili dal menu "Prestazioni e servizi", nell'elenco "Tutti i servizi":

- selezionando la lettera "M", con il titolo "Maternità e congedo parentale lavoratori dipendenti, autonomi, gestione separata";
 - selezionando la lettera "D", con il titolo "Domande per Prestazioni a sostegno del reddito", "Disabilità";
2. tramite il Contact center integrato, sempre attraverso il PIN INPS, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
 3. tramite i Patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

L'applicazione "Domande di Maternità online" prevede la voce di menu "Consultazione pratiche"; tale funzione presenta la lista di tutte le pratiche di maternità presenti nei sistemi dell'Istituto. Nella lista è specificato il tipo pratica e, cliccando sulla lente, il sistema mostra i dati riepilogativi della pratica e lo stato di lavorazione. Le pratiche per periodi di congedo COVID-19 riportano nella colonna "Tipo pratica" la dicitura "Congedo COVID-19".

4. Estensione dei permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 per i lavoratori dipendenti del settore privato

L'articolo 73 del decreto-legge n. 34/2020 ha previsto l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.

Conseguentemente, i soggetti aventi diritto ai permessi in questione potranno godere, in aggiunta ai tre giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/1992 (3 per il mese di maggio e 3 per il mese di giugno), di ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei predetti due mesi.

I 12 giorni possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista.

Le 12 giornate di cui all'articolo 73 del decreto-legge in esame, così come i tre giorni ordinariamente previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, possono essere fruiti anche frazionandoli in ore.

Con riguardo a tali 12 giornate fruibili tra maggio e giugno 2020 si applicano tutte le indicazioni già fornite al paragrafo 6 della circolare n. 45/2020, relativamente alle dodici giornate già previste dal decreto-legge n. 18/2020, all'articolo 24, per i mesi di marzo e aprile 2020.

Il lavoratore nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione ai permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, con validità comprensiva dei mesi di maggio e giugno, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda, per la fruizione delle suddette ulteriori giornate. In tale caso, i datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

I datori di lavoro comunicano all'Inps le giornate di congedo fruiti dai lavoratori, attraverso il flusso Uniemens, utilizzando i codici evento e i codici conguaglio, già istituiti con la circolare n. 45/2020, richiamati al successivo paragrafo 6.

Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

La domanda sarà invece necessaria in assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità. In tale caso i lavoratori devono presentare domanda secondo le modalità già previste per i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992. Il conseguente provvedimento di autorizzazione dovrà essere considerato valido dal datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni, fermo restando che la fruizione delle suddette giornate aggiuntive, sempreché rientrino nei mesi di maggio e giugno, potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.

5. Compatibilità del congedo COVID-19 con il bonus baby-sitting e il bonus per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia

In alternativa al congedo COVID-19, il comma 8 del menzionato articolo 23 del decreto-legge n.

18/2020, come modificato dall'articolo 72, comma 1, lettera c), del decreto-legge n. 34/2020, ha previsto la possibilità per i genitori di richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting o, in alternativa, per l'iscrizione ai centri estivi o ai servizi integrativi per l'infanzia, nel limite massimo complessivo di 1.200 euro o, nel caso di lavoratori dipendenti di cui all'articolo 25, comma 3, del citato decreto-legge n. 18/2020, di 2.000 euro.

Viste le modifiche introdotte dal citato decreto-legge n. 34/2020 ed a seguito del riscontro da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per la corretta interpretazione del dettato normativo, si rappresentano, fermi restando il principio di alternatività tra le misure e l'arco temporale di riferimento (dal 5 marzo al 31 luglio), i seguenti casi di compatibilità/incompatibilità:

- in assenza di qualsiasi domanda di bonus presentata da uno dei due genitori è possibile fruire di un massimo di 30 giorni di congedo COVID-19;
- in presenza di una o più domande di bonus baby-sitting per un importo pari o inferiore a 600 euro, presentate da uno o da entrambi i genitori, è possibile fruire di un massimo di 15 giorni di congedo COVID-19;
- in presenza di una o più domande di bonus baby-sitting per un importo superiore a 600 euro, presentate da uno o da entrambi i genitori, non è possibile fruire di congedo COVID-19.

In caso di genitori lavoratori dipendenti di cui all'articolo 25, comma 3, del citato decreto-legge n. 18/2020, il limite di importo di 600 euro, sopra esposto, è aumentato a 1.000 euro.

Pertanto, sulla base di quanto sopra esposto, nel caso in cui all'interessato sia stata respinta la domanda di congedo COVID-19, presentata in data antecedente alla data di pubblicazione della presente circolare, il medesimo può chiedere il riesame di tale domanda oppure presentare nuova domanda di congedo COVID-19 per lo stesso o altro periodo.

Si precisa, in merito, che eventuali ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti di diniego delle domande di congedo COVID-19 sono presi in carico dalle Strutture territoriali competenti e riesaminati in autotutela. Pertanto, anche i ricorsi già presentati presso il Comitato Provinciale di cui all'articolo 46 della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono definiti dalla Struttura territorialmente competente come riesame amministrativo in autotutela.

Resta ferma la possibilità per il cittadino del ricorso all'autorità giudiziaria.

6. Istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro

6.1 Datori di lavoro con dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e ad altri fondi speciali

Per la corretta gestione dei congedi COVID-19, già introdotti dal decreto-legge n. 18/2020, ed ampliati con il successivo decreto-legge n. 34/2020, nel flusso Uniemens sono stati previsti i seguenti codici evento riferiti ai lavoratori dipendenti del settore privato:

- MV2:congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 1, del DL n. 18/2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020 e modificato dall'articolo 72 comma 1 lettera a DL 34/2020 riferito a figli di età non superiore a dodici anni;
- MV3:congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 5, del DL n. 18/2020 ed articolo 72 comma 1 lettera a DL 34/2020, privo di limite di età, e riferito a figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della L. n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale;
- MV4:estensione di cui all'articolo 24 del DL n. 18/2020 convertito con modificazioni dalla legge n.27/2020 e modificato dall'articolo 73 comma 1 DL 34/2020 dei giorni di permesso previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della L. n. 104/92; il codice identifica la fruizione giornaliera;
- MV5: estensione di cui all'articolo 24 del DL n. 18 del 17/03/2020 dei giorni di permesso previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della L. n. 104/92; il codice identifica la fruizione oraria.

Si precisa che la durata massima dei congedi denominati MV2 e MV3, per effetto delle modifiche introdotte dall'articolo 72 del citato decreto-legge n. 34/2020, è di trenta giorni, decorrenti dal 5 marzo al 31 luglio 2020, la fruizione può essere continuativa o frazionata, ma sempre giornaliera. Si ricorda che i congedi di cui alla legge n. 104/1992 possono essere fruiti giornalmente (MV4)

Normativa e prassi in evidenza

ovvero su base oraria (MV5) in analogia a quanto avviene per i tre giorni mensili in uso.

Nella compilazione del flusso, dovrà essere valorizzata la causale dell'assenza nell'elemento <CodiceEvento> di <Settimana> procedendo alla valorizzazione del "tipo copertura" delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità.

Pertanto, dovrà essere indicato nell'elemento <DiffAccredito> il valore della retribuzione "persa" a motivo dell'assenza.

Per tutti gli eventi richiamati è prevista la compilazione dell'elemento <InfoAggEvento>, in cui va precisato il codice fiscale del soggetto per cui si fruisce il congedo.

Nel caso di MV2 il codice fiscale da inserire sarà quello del figlio minore, di età non superiore a dodici anni; nel caso di MV3 dovrà essere inserito il codice fiscale del figlio con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale. Nel caso di MV4 e di MV5 dovrà essere inserito il codice fiscale del congiunto per la cui assistenza sono riconosciuti i giorni di permesso di cui dall'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, ovvero il codice fiscale del lavoratore nel caso di giorni di permesso fruiti ai sensi dell'articolo 33, comma 6, della legge n. 104/1992.

Trattandosi di eventi giornalieri o orari, a durata circoscritta, è prevista la compilazione del calendario giornaliero.

Nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento dovranno essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la tipologia e durata dell'evento, nonché ricostruire correttamente l'estratto conto.

Nel caso degli eventi la cui fruizione è di tipo giornaliera (MV2, MV3, MV4):

Elemento <Lavorato> = N

Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1

Elemento <CodiceEventoGiorn> = MV2 / MV3 / MV4

Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del soggetto per il quale si fruisce del congedo, come sopra specificato.

In caso di fruizione oraria (evento MV5):

Elemento <Lavorato> = S

Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 2

Elemento <CodiceEventoGiorn> = MV5

Elemento <NumOreEvento> = Numero ore MV5 fruiti nel giorno

Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del soggetto per il quale si fruisce del congedo, come sopra specificato.

Si evidenzia che qualora il lavoratore abbinati nella giornata di fruizione del congedo di tipo orario (MV5) permesso di altro tipo, in modo da non effettuare affatto la prestazione lavorativa, l'elemento <Lavorato> sarà = N.

L'elemento <TipoCoperturaGiorn> sarà = 2 se il permesso di altro tipo è retribuito, sarà = 1 se il permesso di altro tipo NON è retribuito.

Per tutti i nuovi eventi in parola, nel caso di lavoratore del settore Sport e Spettacolo non dovrà essere compilato l'elemento <Settimana>.

Nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al Fondo Speciale FS o IPOST, nella sezione Fondo Speciale:

- i giorni in cui esiste un congedo con fruizione oraria (MV5) dovranno essere conteggiati come retribuiti sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = S sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = N se il permesso di altro tipo è retribuito. Infatti, in entrambe le situazioni viene corrisposta retribuzione. Ne deriva che - in analogia a quanto avviene per le settimane 2 che in estratto conto vengono assimilate alle settimane retribuite - per i lavoratori con anzianità valorizzata in giorni le giornate con <TipoCoperturaGiorn> = 2 verranno esposte in estratto conto secondo il medesimo criterio. Conseguentemente, il periodo di congedo ad ore sarà tracciato sotto il medesimo periodo retribuito e varrà solo ad integrare la retribuzione di quest'ultimo, cioè solo ai fini della misura della prestazione;

Normativa e prassi in evidenza

- dovranno essere precisati nei vari campi (L. n. 177/76, IIS, CA, 13esima) le quote analitiche di retribuzione corrispondente al tempo lavorato;
- nei campi 177/76, IIS, CA, 13esima della sottosezione <Figurativi> dovrà essere precisata la ripartizione della retribuzione "persa" già indicata in <DiffAccredito>;
- diversamente i giorni in cui esiste un congedo (MV5) con fruizione oraria abbinato ad altro permesso non retribuito, il <TipoCoperturaGiorn> sarà = 1 abbinato a <Lavorato> = N.

Si precisa infine che, per i periodi di astensione dal lavoro di cui all'articolo 23, comma 6, del decreto-legge n. 18/2020, convertito dalla legge n. 27/2020, e modificato dall'articolo 72, comma 1, lettera b, del decreto-legge n. 34/2020 – a favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 ed i 16 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore e per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado – non è prevista la corresponsione di indennità né il riconoscimento di contribuzione figurativa.

Pertanto, in caso di fruizione di dette ultime giornate di astensione dal lavoro, l'assenza dovrà essere trattata, nel flusso Uniemens, con le modalità previste per l'aspettativa per motivi personali, senza retribuzione e senza copertura previdenziale.

Ai fini del conguaglio delle indennità anticipate relative agli eventi introdotti dovrà essere valorizzato l'elemento <CausaleRecMat> di <MatACredAltre> mediante l'utilizzazione dei seguenti codici causale:

- "L072" (evento MV2), avente il significato di "Congedo COVID 19 ai sensi dell'art 23, co. 1 DL 18/2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020 e modificato dall'articolo 72 comma 1 lettera a DL 34/2020;
- "L073" (evento MV3), avente il significato di "Congedo COVID 19 ai sensi dell'art 23, co. 5 - DL 18/2020 ed articolo 72 comma 1 lettera a DL 34/2020 relativo a genitori di figli con handicap in situazione di gravità senza limiti di età";
- "L074" (evento MV4), avente il significato di "Estensione permessi retribuiti COVID 19 ai sensi dell'art 24 DL 18/2020 convertito con modificazioni dalla legge n.27/2020 e modificato dall'articolo 73 comma 1 DL 34/2020; fruizione in modalità giornaliera";
- "L075" (evento MV5), avente il significato di "Indennità di congedo fruito su base oraria in caso di congedo di cui art 24 DL 18/ 2020; fruizione in modalità oraria".

Ai fini dell'applicazione di controlli finalizzati al monitoraggio della spesa si richiede la compilazione dell'elemento <InfoAggcausaliContrib>, secondo le seguenti modalità:

- elemento <CodiceCausale>, indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo allo specifico evento;
- elemento <IdentMotivoUtilizzo>, indicare il codice fiscale del soggetto fisico per il quale si fruisce il congedo/estensione del permesso retribuito;
- elemento <AnnoMeseRif>, indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in Uniemens;
- elemento <ImportoAnnoMeseRif>, indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

La somma degli importi esposti in <ImportoAnnoMeseRif> relativo allo specifico <CodiceCausale> deve essere uguale all'importo indicato nell'elemento <ImportoRecMat>, a parità di <CausaleRecMat>.

Qualora, durante il predetto periodo di sospensione fossero stati utilizzati codici evento già in essere con o senza i relativi codici conguaglio, le aziende dovranno operare come segue:

- **Esposizione del solo codice evento già in essere e assenza del conguaglio**

L'azienda nel flusso di competenza del mese di luglio 2020 dovrà inserire il corretto codice evento utilizzando l'elemento <Mese Precedente> o con flusso di variazione senza valenza contributiva e conguagliare la prestazione anticipata con le nuove modalità.

• **Esposizione del codice evento già in essere e contestuale conguaglio**

L'azienda nel flusso di competenza del mese di luglio 2020 dovrà inserire il corretto codice evento utilizzando l'elemento <Mese Precedente> o con flusso di variazione senza valenza contributiva e, contestualmente, procedere alla restituzione dell'indennità conguagliata con i codici già in uso come indicato nell'allegato tecnico Uniemens, ed effettuare il conguaglio dell'intero importo spettante con i codici sopra istituiti.

6.2 Datori di lavoro privati con lavoratori dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

Per la corretta gestione dei congedi COVID-19, già introdotti dal citato decreto-legge n. 18/2020, ed ampliati con il successivo decreto-legge n. 34/2020, nel flusso Uniemens Lista PosPA dovranno essere utilizzati i seguenti Codici Tipo Servizio di seguito indicati, la cui descrizione è stata aggiornata in virtù del menzionato decreto-legge n. 34/2020.

- 89: Congedo parentale per emergenza COVID-19 (Art. 23 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020 e modificato dall'articolo 72 comma 1 lettera a DL 34/2020), riferito a figli di età non superiore a dodici anni, per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n.112;
- 90: Congedo parentale per figlio disabile per emergenza COVID-19 (Art. 23 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020 ed articolo 72 comma 1 lettera a DL 34/2020), per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112;
- 91: Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per emergenza COVID-19 (Art. 24 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 convertito con modificazioni dalla legge n.27/2020 e modificato dall'articolo 73 comma 1 DL 34/2020) in fruizione giornaliera, per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n.112;
- 92: Estensione durata permessi retribuiti ex articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n.104, per emergenza COVID-19 (Art. 24 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 convertito con modificazioni dalla legge n.27/2020 e modificato dall'articolo 73 comma 1 DL 34/2020), in fruizione oraria, per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112.

Detti codici peraltro hanno corrispondenza univoca con quelli Tipo Evento, di cui al precedente paragrafo 6.1, indicati in <PosContributiva> relativamente alle singole fattispecie, per cui:

- il codice Tipo Servizio 89 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV2;
- il codice Tipo Servizio 90 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV3;
- il codice Tipo Servizio 91 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV4;
- il codice Tipo Servizio 92 trova corrispondenza nel codice Tipo Evento MV5.

Si ricorda che, come di consueto, le medesime assenze dovranno essere dichiarate anche nei flussi trasmessi in relazione alle contribuzioni minori, attenendosi alle istruzioni fornite nel precedente paragrafo 6.1, in relazione ai lavoratori per cui l'IVS è versata alla Gestione pubblica.

Nella compilazione della ListaPosPA relativa all'IVS, i Tipo Servizio suddetti dovranno essere indicati nell'elemento V1 Causale 7 Codice Motivo Utilizzo 8 da compilare con le modalità illustrate con la circolare n. 81 del 22 aprile 2015.

Al riguardo si ricorda che:

- il <GiornoInizio> e il <GiornoFine> del quadro V1, devono coincidere, rispettivamente, con il <GiornoInizio> del primo E0 e con il <GiornoFine> fine dell'ultimo quadro E0, ovvero dei quadri V1, causale 5 relativi allo stesso mese solare, tenendo conto di eventuali periodi di sospensione di periodo utile o di cambio Tipo Impiego;
- non deve essere compilato l'elemento <RetribVirtualeFiniPens>;
- nell'elemento <PercRetribuzione> deve essere riportato il numero complessivo di giorni in cui si sono verificati gli eventi nel mese solare, esprimendo tale valore in millesimi (1 giorno=1000);
- per quanto attiene il codice Tipo Servizio 92, fruibile in misura oraria, l'elemento dovrà essere compilato secondo le istruzioni fornite con circolare n. 40 del 23 febbraio 2016;
- devono essere compilati gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della gestione Credito e,

ove prevista, di quella ENPDEP, commisurati alla retribuzione persa, così come sopra specificato. Per i periodi per i quali le aziende e gli Enti dovessero beneficiare ancora della sospensione, si dovranno compilare anche i relativi elementi <ContributoSospesoCred> e <ContributoSospesoENPDEP>.

6.3 Datori di lavoro che inviano le denunce di manodopera DMAG/Uniemens (PosAgri) per il personale a tempo indeterminato iscritto alla sezione agricola del Fondo per i lavoratori dipendenti (FPLD)

Per la gestione dei congedi Covid-19 relativi all'emergenza epidemiologica da COVID-19, introdotti dal decreto-legge n. 18/2020, sono stati istituiti, per il flusso DMAG e il flusso Uniemens (PosAgri) (cfr. paragrafo 8.3 della circolare n. 45/2020):

- codice "1" dell'elemento <CodiceRetribuzione>, che assume il significato di "Congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 1, del D.L. n. 18 del 17/03/2020 per i figli di età non superiore a dodici anni";
- codice "2" dell'elemento <CodiceRetribuzione>, che assume il significato di "Congedo parentale di cui all'art. 23, comma 5, del D.L. n. 18 del 17/03/2020 - figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale".

Nel flusso DMAG, a differenza del flusso UniEmens, i nuovi codici "1" e "2" devono essere valorizzati nel campo "TIPORETRIBUZIONE".

La durata massima del congedo COVID-19 identificato dai predetti codici, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 72 del decreto-legge n.34/2020, è di trenta giorni; i giorni possono essere utilizzati a decorrere dal 5 marzo al 31 luglio 2020, sia in modo continuativo che frazionato.

Per i periodi di congedo parentale e di prolungamento del congedo, convertiti d'ufficio in congedo COVID-19 ovvero per il congedo COVID-19 richiesto dal lavoratore per il mese di marzo 2020 retroattivamente secondo quanto indicato al precedente paragrafo 2, i datori di lavoro che hanno inviato i flussi DMAG/Uniemens inserendo il congedo parentale o il prolungamento dello stesso, dovranno inviare un flusso DMAG/Uniemens di variazione contenente per i lavoratori interessati il <CodiceRetribuzione> (ovvero il "TIPORETRIBUZIONE" per il DMAG) "1" o "2" e nell'elemento "Retribuzione" la differenza dell'indennità anticipata al lavoratore a seguito della conversione del congedo (ulteriore importo del 20%).

Non deve essere indicato il numero di giornate trasformate in congedo COVID-19, in quanto le stesse sono automaticamente acquisite dalle informazioni in possesso dell'Istituto.

Per il congedo COVID-19 autorizzato per i mesi di aprile, maggio e giugno, i datori di lavoro dovranno rinviare, ove necessario, entro il mese di agosto 2020, i flussi Uniemens (PosAgri), inserendo i predetti codici "1" o "2" per sostituire quelli inviati in precedenza.

I periodi di astensione dal lavoro di cui all'articolo 23, comma 6, del decreto-legge n. 18/2020, a favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di 16 anni, non dovranno essere trattati nel flusso Uniemens in quanto per gli stessi, come precisato in premessa, non è prevista né la corresponsione di indennità, né il riconoscimento di contribuzione figurativa.

6.4 Amministrazioni pubbliche con dipendenti iscritti alle gestioni ex INPDAP. Istruzioni per la compilazione della Lista PosPa

Come precisato nella circolare n. 45/2020, paragrafo 3, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 25 del decreto-legge n. 18/2020, le modalità di fruizione del congedo in commento per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché le relative indennità, sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

Con riferimento agli obblighi di contribuzione delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con dipendenti iscritti alle gestioni ex Inpdap, si rinvia alle indicazioni di cui al paragrafo 8.4 della citata circolare n. 45/2020 e ad apposito messaggio, di prossima pubblicazione, con il quale saranno fornite le indicazioni ai fini delle

prestazioni previdenziali di fine servizio (TFS/TFR).

I periodi di congedo per i quali l'articolo 72 del decreto-legge n. 34/2020 prevede l'ampliamento del periodo di fruizione e delle giornate fruibili, dovranno essere dichiarati con l'elemento V1 Causale 7 CMU 8, utilizzando il seguente Tipo Servizio già previsto di cui viene aggiornata la descrizione:

- 93. Congedo parentale per i lavoratori dipendenti delle Amministrazioni pubbliche per emergenza COVID 19 (Art. 25 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 27/2020).

La compilazione di tale elemento deve essere effettuata nel rispetto delle istruzioni fornite con la circolare n. 81 del 22 aprile 2015.

Al riguardo si ricorda che:

- il <GiornoInizio> e il <GiornoFine> del quadro V1, devono coincidere, rispettivamente, con il <GiornoInizio> del primo E0 e con il <GiornoFine> fine dell'ultimo quadro E0, ovvero dei quadri V1, causale 5 relativi allo stesso mese solare, tenendo conto di eventuali periodi di sospensione di periodo utile o di cambio Tipo Impiego;
- nell'elemento <RetribVirtualeFiniPens> si dovrà dichiarare la quota parte della retribuzione ricorrente non erogata al lavoratore nel periodo di riferimento;
- nell'elemento <PercRetribuzione> deve essere riportato il numero complessivo di giorni in cui si sono verificati gli eventi nel mese solare, esprimendo tale valore in millesimi (1 giorno=1000);
- devono essere compilati gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della gestione Credito e ove prevista di quella ENPDEP commisurati alla retribuzione figurativa accreditata ai fini pensionistici.

Si evidenzia che non devono essere comunicati con tale Tipo Servizio i permessi retribuiti ai sensi dell'articolo 33 della legge n. 104/1992, che per i lavoratori delle Amministrazioni pubbliche costituiscono Servizio Ordinario con relativo versamento della contribuzione dovuta.

Per tutti i lavoratori pubblici o privati (cfr. precedenti paragrafi 6.2 e 6.4), con iscrizione alla Gestione pubblica per i quali, per i mesi oggetto di ampliamento temporale, i periodi di congedo fossero stati già comunicati con i consueti codici di congedo parentale, per procedere alla conversione nel congedo COVID-19, i datori di lavoro dovranno trasmettere gli elementi V1, Causale 7, CMU 8, ad annullamento ed inviare quelli con i Tipi Servizio previsti dalla presente circolare.

7. Istruzioni contabili

Ai fini della rilevazione contabile dei benefici riconosciuti ed ampliati ai lavoratori dipendenti del settore privato mediante pagamento anticipato da parte del datore di lavoro, quando trattasi di azienda ammessa ad utilizzare il sistema del conguaglio, si rinvia a quanto già disciplinato con il messaggio n. 1477 del 2 aprile 2020.

L'Inps spiega il calcolo delle settimane fruitive di casse COVID-19

Inps, circolare, 10/7/2020, n. 84

L'Inps, con circolare n. 84 del 10 luglio 2020, ha fornito importanti chiarimenti in ordine alle novità apportate dal decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52 e dal D.L.n. 34/2020 alle misure di sostegno del reddito previste dal decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, in materia di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il testo della circolare n. 84/2020

Inps, circolare, 10 luglio 2020, n. 84

Premessa

Il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, pubblicato nel supplemento ordinario della G.U. n. 128 del 19 maggio 2020, reca "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

Tra le varie disposizioni in materia di lavoro, il provvedimento - entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione in G.U. - contiene modifiche all'impianto regolatorio in materia di integrazioni salariali connesse alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previsto dal decreto-legge n. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27.

Successivamente, il decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52, pubblicato nel supplemento ordinario della G.U. n. 151 del 16 giugno 2020 ed entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, ha apportato ulteriori modifiche alla disciplina degli interventi di integrazione salariale.

La presente circolare, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, illustra le innovazioni introdotte dai decreti-legge in commento, e fornisce istruzioni sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti previsti dagli articoli da 19 a 21 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, come novellati dal decreto-legge n. 34/2020 e in relazione alle successive disposizioni in deroga introdotte dal decreto-legge n. 52/2020.

1. Modifiche in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario per la causale "COVID-19"

Con l'articolo 68 del decreto-legge n. 34/2020 è stato modificato l'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020 e con l'articolo 1 del decreto-legge n. 52/2020 è stato esteso il periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario richiedibile dai datori di lavoro operanti su tutto il territorio nazionale, che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Ai sensi del novellato articolo 19, comma 1, i datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale", per una durata di 9 settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso di 9 settimane.

L'articolo 1 del decreto-legge n. 52/2020, in deroga a quanto disposto dal citato articolo 19, ha, infine, previsto la possibilità di usufruire di ulteriori 4 settimane per periodi anche antecedenti al 1°

settembre 2020 per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito delle quattordici settimane precedentemente concesse.

Resta ferma la durata massima di 18 settimane considerando cumulativamente tutti i periodi riconosciuti, ad eccezione dei datori di lavoro che hanno unità produttive o lavoratori residenti o domiciliati nei comuni delle c.d. Zone rosse, per i quali la durata massima complessiva è determinata in 31 settimane.

1.1 Disciplina relativa alle nuove 5 settimane e regolamentazione del "periodo fruito"

In relazione alla nuova previsione normativa, la possibilità di trasmettere domanda per un ulteriore periodo non superiore a 5 settimane con la causale "COVID-19 nazionale", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, resta circoscritta esclusivamente ai datori di lavoro che abbiano completato la fruizione delle prime 9 settimane di integrazione salariale.

Si precisa che non è necessario che le settimane richieste siano consecutive rispetto a quelle originariamente autorizzate, ma le stesse devono essere obbligatoriamente collocate entro il 31 agosto 2020.

Per le aziende che hanno unità produttive situate nei Comuni di cui all'allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, nonché per le imprese collocate al di fuori dei predetti Comuni ma con lavoratori residenti o domiciliati nei Comuni medesimi (cfr. la circolare n. 38 del 12 marzo 2020), il trattamento di cassa integrazione salariale ordinaria o di assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale", ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, si aggiunge ai trattamenti richiesti utilizzando la causale "Emergenza COVID-19 d.l.9/2020". Si evidenzia che anche per queste aziende, ai fini dell'accesso ai nuovi trattamenti, valgono le regole del "periodo effettivamente fruito" sopra descritte.

Pertanto, è possibile per le predette aziende richiedere la cassa integrazione salariale ordinaria o l'assegno ordinario per 13 settimane, con causale "Emergenza COVID-19 d.l.9/2020" e per ulteriori massimo 14 settimane, con causale "COVID-19 nazionale".

Se i periodi delle due domande con distinte causali sono coincidenti, è necessario che i lavoratori interessati dagli interventi siano differenti, mentre se i periodi richiesti non si sovrappongono i lavoratori possono essere gli stessi.

Si ricorda che, con messaggio n. 2101 del 21 maggio 2020, sono state introdotte misure di semplificazione degli adempimenti a carico delle aziende per la compilazione delle domande di cassa integrazione ordinaria e di assegno ordinario, con il rilascio della funzione "Copia/Duplica domanda", le cui modalità operative sono dettagliatamente descritte nel messaggio medesimo.

Si fa presente, inoltre, che in tutti i casi in cui il datore di lavoro che richiede la cassa integrazione ordinaria debba presentare una domanda per completare la fruizione delle settimane già autorizzate, deve allegare alla domanda stessa un file excel compilato secondo le istruzioni diramate con il citato messaggio n. 2101 del 21 maggio 2020 e allo stesso allegato. Il file excel deve essere convertito in formato .pdf per essere correttamente allegato alla domanda.

Ai fini dell'autodichiarazione del "periodo effettivamente fruito", le aziende che richiedono l'assegno ordinario dovranno allegare alla domanda stessa un file excel. Questo file dovrà essere convertito in formato .pdf per essere correttamente allegato alla domanda. A tale scopo, il predetto file .pdf relativo al fruito deve essere inserito nell'allegato A già presente in domanda. Per le istanze di assegno ordinario nel frattempo già inviate, i datori di lavoro potranno inviare tale modello di autodichiarazione attraverso il cassetto bidirezionale. In caso di assenza del file da allegare, il periodo autorizzato e quello fruito si considereranno coincidenti.

I predetti files costituiscono parte integrante della domanda di concessione della prestazione e, pertanto, sono resi ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, costituendo di per sé idonea autocertificazione, fermi restando i controlli sulle autodichiarazioni previsti dalla legge, che potranno essere espletati tramite vigilanza documentale e ispettiva.

Normativa e prassi in evidenza

I files in questione consentono all'azienda di calcolare, a consuntivo della CIGO e dell'Assegno ordinario, quanti giorni di trattamento sono stati effettivamente fruiti.

Dalla somma del numero dei giorni fruiti si risale al numero di settimane residue ancora da utilizzare e che possono essere eventualmente richieste con la nuova domanda.

Per la CIGO, il conteggio del residuo si fonda sul presupposto che si considera fruita ogni giornata in cui almeno un lavoratore, anche per un'ora soltanto, sia stato posto in sospensione o riduzione, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza all'azienda.

Per ottenere le settimane fruiti, si divide il numero delle giornate di CIGO/assegno ordinario fruiti per 5 o per 6, a seconda dell'orario contrattuale prevalente nell'unità produttiva.

A titolo esemplificativo si riportano i seguenti casi.

Caso 1:

periodo dal 01/03/2020 al 01/05/2020. Settimane richieste e autorizzate: 9. Al termine del periodo autorizzato, l'azienda ha fruito di 30 giornate di integrazione salariale (giorni in cui si è fruito di CIGO/assegno ordinario, indipendentemente dal numero dei lavoratori). Si divide il numero di giornate di integrazione salariale fruiti per il numero di giorni settimanali in cui è organizzata l'attività, 5 o 6, e si ottiene il numero di settimane usufruite. Per esempio: $30/5 = 6$ settimane. Residuano, pertanto, 3 settimane (9 settimane - 6 settimane) che l'azienda potrà chiedere.

Caso 2:

periodo dal 01/03/2020 al 01/05/2020. Settimane richieste e autorizzate: 9. Al termine del periodo autorizzato, l'azienda ha fruito di 19 giornate di integrazione salariale: $19/5 = 3,8$ settimane. Residuano, pertanto, 5,2 settimane (9 settimane - 3,8 settimane). Nel caso prospettato, pertanto, l'azienda potrà richiedere 5 settimane e un giorno. Per esempio, il periodo richiesto potrà essere: dal 08/06/2020 al 13/07/2020 oppure dal 10/06/2020 al 15/07/2020.

1.2 Ulteriore periodo di 4 settimane di CIGO e assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale"

Il decreto-legge n. 52/2020 ha introdotto, tra le altre, ulteriori misure urgenti in materia di trattamento di integrazione salariale.

In particolare, l'articolo 1, comma 1, del citato decreto ha stabilito che, in deroga a quanto previsto dall'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020 e successive modificazioni, tutti i datori di lavoro che abbiano interamente utilizzato il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane, possono usufruire di ulteriori 4 settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020.

La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti non può, in ogni caso, superare le 18 settimane complessive (massimo 14 ai sensi del decreto-legge n. 18/2020 e massimo 4 ai sensi del decreto-legge n. 52/2020).

Per le aziende che hanno unità produttive situate nei Comuni di cui all'allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, nonché per le imprese collocate al di fuori dei predetti Comuni ma con lavoratori residenti o domiciliati nei Comuni medesimi, le ulteriori 4 settimane potranno essere richieste esclusivamente dai datori di lavoro che abbiano interamente fruito delle precedenti 27 settimane (13 settimane + 14 settimane), per una durata massima complessiva di 31 settimane (13 settimane + 14 settimane + 4 settimane).

1.3 Caratteristiche degli interventi di CIGO e assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale"

In relazione all'impianto normativo, si ribadisce che l'intervento con causale "COVID-19 nazionale" non soggiace all'obbligo di pagamento del contributo addizionale di cui agli articoli 5, 29 e 33 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e, ai fini del computo della durata, non rientra nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile per la CIGO/Assegno ordinario dei Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015 e nel limite delle 26 settimane per l'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS).

Inoltre, il trattamento in questione deroga sia al limite dei 24 mesi (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo) nel quinquennio mobile, previsto, per la durata massima complessiva dei trattamenti, dall'articolo 4 del D.lgs n. 148/2015, sia al limite di 1/3 delle ore lavorabili di cui all'articolo 12, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

Pertanto, possono richiedere il trattamento di CIGO/assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" anche le aziende che hanno già raggiunto i limiti di cui sopra.

I periodi autorizzati con causale "COVID-19 nazionale" sono, inoltre, neutralizzati ai fini di successive richieste di CIGO/assegno ordinario.

Si conferma altresì che, per l'accesso ai trattamenti di CIGO e di assegno ordinario in parola, non occorre che i lavoratori siano in possesso del requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, ma è necessario che gli stessi siano alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 25 marzo 2020. A tale riguardo, nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, resta valido quanto già precisato con la circolare n. 47/2020. Conseguentemente, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

In relazione all'istruttoria delle domande con causale "COVID-19 nazionale", si ricorda che la stessa è improntata alla massima celerità e che non si applica l'articolo 11 del D.lgs n. 148/2015. Pertanto, le aziende non devono fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento e alla ripresa dell'attività lavorativa né, tantomeno, dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore o ai lavoratori. Conseguentemente, l'azienda non deve allegare alla domanda la relazione tecnica di cui all'articolo 2 del D.M. n. 95442/2016, ma solo l'elenco dei lavoratori destinatari della prestazione.

1.4 Modifiche introdotte dal decreto-legge n. 34/2020 alla regolamentazione inerente alla trasmissione delle domande di CIGO e di Assegno ordinario

Il decreto-legge n. 34/2020, nel novellare l'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, è intervenuto anche sulla disciplina relativa alla trasmissione delle domande di accesso ai trattamenti di CIGO e di assegno ordinario.

La nuova previsione stabilisce che le aziende che trasmettono la domanda sono dispensate dall'osservanza dell'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015 e dei termini del procedimento previsti dall'articolo 15, comma 2, nonché dall'articolo 30, comma 2, del medesimo decreto legislativo per l'assegno ordinario, fermi restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva. Pertanto, all'atto della presentazione della richiesta di concessione dell'integrazione salariale ordinaria e, per i Fondi che prevedono l'obbligo di informazione e consultazione sindacale di cui all'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015, dell'assegno ordinario, le aziende, compilando l'apposito campo presente nel modello di domanda, devono limitarsi a dichiarare sotto la propria responsabilità all'INPS di aver eseguito gli adempimenti di cui sopra, senza dover presentare alcuna documentazione probatoria.

Con particolare riguardo, invece, ai Fondi di solidarietà i cui regolamenti subordinano l'accesso all'assegno ordinario al preventivo espletamento delle procedure sindacali, con obbligo di accordo aziendale, si precisa che il novellato articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020 non esonera espressamente le aziende dall'obbligo dell'accordo, riguardo al quale occorre, pertanto, riferirsi ai singoli regolamenti che istituiscono e disciplinano i relativi Fondi e che espressamente prevedono la necessità dell'accordo per l'accesso alla prestazione.

In questi ultimi casi, l'accordo potrà essere comunicato anche in data successiva alla presentazione della domanda, purché lo stesso pervenga all'Istituto in tempo utile a consentire l'autorizzazione della prestazione. Pertanto, in mancanza di tale adempimento la domanda di assegno ordinario non potrà essere autorizzata.

1.5 Termini di trasmissione delle domande

La disciplina relativa ai termini di trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale con causale "COVID-19 nazionale" è stata oggetto di un duplice intervento ad opera, prima, del decreto-legge n. 34/2020 e, successivamente, del decreto-legge n. 52/2020.

In particolare, l'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 52/2020, oltre a stabilire un regime di termini stringente, ha altresì introdotto un regime decadenziale per la presentazione delle domande relative ai trattamenti di CIGO, assegno ordinario e CISOA.

Secondo il disposto normativo, infatti, le istanze finalizzate alla richiesta di interventi devono essere inviate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Al fine di consentire un graduale adeguamento al nuovo regime, il medesimo decreto stabilisce che, in sede di prima applicazione della norma, i suddetti termini sono spostati al 17 luglio 2020 (trentesimo giorno successivo a quello di entrata in vigore del decreto-legge n. 52/2020) se tale ultima data è posteriore a quella prevista per la scadenza dell'invio delle domande.

Le istanze riferite ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 devono essere inviate, a pena di decadenza, entro il 15 luglio 2020.

I datori di lavoro che hanno erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono presentare la domanda nelle modalità corrette entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore da parte dell'amministrazione di riferimento, a pena di decadenza, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente.

In relazione al nuovo impianto normativo, quindi, per i datori di lavoro che debbano inoltrare domanda per eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati a decorrere dal 1° giugno 2020, la scadenza è fissata al 31 luglio 2020, mentre, per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati dal 1° luglio 2020 la scadenza per la presentazione delle domande è fissata al 31 agosto 2020.

Qualora la domanda sia presentata dopo i predetti termini, trova applicazione il regime decadenziale introdotto dall'articolo 1, comma 2, del citato decreto-legge n. 52/2020.

1.6 Modalità di pagamento della prestazione

In merito alle modalità di pagamento della prestazione, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come, in via di eccezione, la possibilità di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS, senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Con riferimento al pagamento diretto, si precisa che l'articolo 22-quater del decreto-legge n. 18/2020 è intervenuto sulla disciplina del pagamento diretto dei trattamenti salariali a carico dell'Istituto, stabilendo che, nel caso di richiesta di pagamento diretto con anticipo del 40% delle ore richieste per l'intero periodo, il datore di lavoro deve presentare la domanda entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione. L'Inps autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento delle domande stesse.

In fase di prima applicazione della norma, qualora il datore di lavoro voglia richiedere anche l'anticipo del pagamento da parte dell'Istituto, se il periodo di sospensione o di riduzione ha avuto inizio prima del 18 giugno 2020 (trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del decreto-legge n. 18/2020), il termine di presentazione dell'istanza è stato fissato entro il quindicesimo giorno successivo alla medesima data, vale a dire entro il 3 luglio 2020.

Per una più completa disamina della disciplina dell'anticipo del pagamento diretto, si rinvia a quanto già illustrato con il messaggio n. 2489 del 17 giugno 2020 e con la circolare n. 78/2020.

1.7 Risorse finanziarie

Ai sensi del novellato comma 9 dell'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, lo stanziamento a

Normativa e prassi in evidenza

carico dello Stato è stato incrementato di un importo pari a 11.599,1 milioni di euro per l'anno 2020, che finanzia le prestazioni di sostegno al reddito in esame e la relativa contribuzione figurativa o correlata che non sarebbero state autorizzate nell'ordinario regime previsto dal D.lgs n. 148/2015, sia con riferimento al superamento dei limiti di fruizione della CIGO/assegno ordinario sia con riferimento alla nuova platea dell'assegno ordinario del FIS, per quel che riguarda i datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti e sia con riferimento al superamento dei limiti finanziari posti dai rispettivi regolamenti per le aziende iscritte ai Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015, nonché gli assegni al nucleo familiare dell'assegno ordinario.

La nuova formulazione del comma 9 ricomprende nel finanziamento statale sopra menzionato anche le prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e di Bolzano-Alto Adige. In considerazione dell'esaurimento delle risorse sulla gestione propria sia del FIS che dei Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige, gli stessi potranno erogare le prestazioni di integrazione salariale con causale "COVID-19" esclusivamente finanziandole con le risorse statali.

Per le prestazioni di sostegno al reddito in esame che rientrano nel regime ordinario, la copertura degli oneri verrà assicurata a carico delle rispettive gestioni finanziarie, mentre il finanziamento statale garantisce l'erogazione delle prestazioni che fanno eccezione alle regole ordinarie e, nel caso dei Fondi, anche quelle che non trovano capienza nella disponibilità finanziaria ai sensi dell'articolo 35 del D.lgs n. 148/2015.

L'articolo 19, comma 6-ter, del decreto-legge n. 18/2020, introdotto dall'articolo 68, comma 1, lett. g), del decreto-legge n. 34/2020, prevede esclusivamente per i Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015, un apposito stanziamento, a carico del bilancio dello Stato, nel limite di 250 milioni di euro, per l'anno 2020, per la copertura degli oneri connessi alle prestazioni riconosciute in relazione alle sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020.

Tali risorse sono assegnate ai rispettivi Fondi dall'Inps e trasferite previo monitoraggio, da parte dei Fondi stessi, dell'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa.

Si specifica infine che per il Fondo di solidarietà bilaterale dell'Artigianato e il Fondo di solidarietà bilaterale per i lavoratori in somministrazione di cui all'articolo 27 del D.lgs n. 148/2015, Fondi non gestiti dall'Inps, è stata prevista l'erogazione di un assegno ordinario con uno specifico stanziamento a carico del bilancio statale per complessivi 1.100 milioni di euro, per l'anno 2020, che saranno trasferiti ai rispettivi Fondi con decreti ministeriali.

Si riepilogano nella tabella successiva le modalità di finanziamento delle diverse prestazioni.

Prestazione	Finanziamento	Regole di accesso statale
CIGO/FIS/FONDO TRENTO E FONDO BOLZANO-ALTO ADIGE	11.599,1 milioni	Per la CIGO le aziende che superano i limiti di fruizione previsti dal D.lgs n. 148/2015 Per il FIS e i Fondi Trento e Bolzano-Alto Adige sia i datori di lavoro che non rientrano con le regole ordinarie sia quelli per i quali il Fondo di riferimento ha esaurito la capienza
ALTRI FONDI SOLIDARIETÀ ex art. 26 del D.lgs n. 148/2015	250 milioni	I datori di lavoro che non hanno capienza secondo i limiti aziendali previsti dalle regole ordinarie, oppure appartengono ad un Fondo che ha esaurito il proprio finanziamento

1.8 Aziende che hanno esaurito il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale "COVID-19 nazionale"

Le aziende che hanno esaurito le 18 settimane di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con causale "COVID-19 nazionale" possono eventualmente fare ricorso alle prestazioni a sostegno del reddito previste dalla normativa generale, qualora sussista disponibilità finanziaria nelle relative gestioni di appartenenza.

Riguardo all'integrazione salariale ordinaria, si ricorda che, ai fini della relativa richiesta, la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa deve essere riconducibile ad una delle causali individuate dal decreto n. 95442/2016.

A scopo meramente esemplificativo, si rammenta che è possibile accedere alle integrazioni salariali ordinarie per mancanza di materie prime/componenti o per mancanza di lavoro/commesse, anche quando il determinarsi di dette causali sia riconducibile ai perduranti effetti dell'emergenza epidemiologica.

Si rammenta altresì che alle domande in questione si applicano i limiti di fruizione secondo le regole che disciplinano l'integrazione salariale ordinaria: 52 settimane nel biennio mobile ai sensi dell'articolo 12, commi 1 e 3, del D.lgs n. 148/2015; 1/3 delle ore lavorabili di cui all'articolo 12, comma 5, del medesimo decreto; durata massima complessiva dei trattamenti di 24 mesi nel quinquennio mobile (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo) prevista dall'articolo 4, commi 1 e 2, del D.lgs n. 148/2015. Inoltre, alle predette domande si applica il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di 90 giorni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 148/2015; l'obbligo di versamento della contribuzione addizionale di cui all'articolo 5 del medesimo decreto (esclusi gli eventi oggettivamente non evitabili, c.d. "EONE"), nonché gli adempimenti relativi alla comunicazione sindacale previsti all'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015.

Tenuto conto del carattere eccezionale della situazione in atto, qualora l'azienda evidenzi il nesso di causalità tra l'emergenza sanitaria e la causale invocata, la valutazione istruttoria non deve contemplare la verifica della sussistenza dei requisiti della transitorietà dell'evento e della non imputabilità dello stesso al datore di lavoro e ai lavoratori.

Infine, risultano accoglibili le domande di integrazione salariale per le quali la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa avviene per effetto dell'ordine della autorità/ente pubblico, circostanza quest'ultima che costituisce apposita causale rientrante nel novero dei c.d. "EONE" (codice evento n. 8, cfr. il messaggio n. 1963/2017).

Con riferimento all'assegno ordinario garantito dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015, si richiamano le disposizioni previste dai singoli Regolamenti; per quanto riguarda il FIS, resta salva la previsione di cui all'articolo 35 del medesimo decreto legislativo.

2. Modifiche alla cassa integrazione ordinaria per le aziende che si trovano in cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020

Anche l'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020 è stato modificato dall'articolo 69 del decreto-legge n. 34/2020 e prevede che le imprese che alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario e che devono sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto, possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario di cui all'articolo 19 decreto-legge n. 18/2020, purché rientrino in un settore per il quale sussista il diritto di accesso alla prestazione di cassa integrazione ordinaria, per una durata massima di 9 settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 e di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo. Sempre a condizione di aver interamente fruito le 14 settimane, sarà possibile riconoscere un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane di trattamento CIGO anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020.

L'Inps provvederà ad autorizzare le domande di CIGO con causale "COVID-19" nel rispetto dei periodi di sospensione del programma di cassa integrazione salariale straordinaria stabilito dai decreti ministeriali.

Sono fatti salvi gli effetti richiamati nei precedenti paragrafi per le aziende che hanno unità produttive situate nei Comuni di cui all'allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, nonché per le imprese collocate al di fuori dei predetti Comuni ma con lavoratori residenti o domiciliati nei Comuni medesimi.

Si ricorda che, in tali casi, la domanda di integrazione salariale ordinaria deve essere presentata con causale "COVID-19 nazionale – sospensione CIGS", appositamente prevista in ragione dell'esigenza di monitorare distintamente i differenti limiti di spesa introdotti, rispettivamente, dagli articoli 19 e 20 del decreto-legge n. 18/2020, come modificati dal decreto-legge n. 34/2020.

I datori di lavoro che abbiano già fruito di 9 settimane di integrazione salariale ordinaria e, al termine del periodo autorizzato, intendano chiedere ulteriori 5 settimane devono comunicare al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali la volontà di prolungare ulteriormente il programma di CIGS utilizzando i canali indicati nella circolare n. 47/2020.

La medesima comunicazione al Ministero deve essere effettuata anche per l'eventuale richiesta delle ulteriori 4 settimane fruibili per periodi anche precedenti al 1° settembre 2020.

L'iter da seguire è il medesimo descritto nel paragrafo B) della citata circolare n. 47/2020 e nel messaggio n. 2066/2020, ai quali si rimanda.

2.1 Risorse finanziarie

Ai sensi del novellato comma 5 dell'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020, il trattamento in commento è esteso nel limite massimo di spesa, a carico dello Stato, pari a 828,6 milioni di euro per l'anno 2020.

3. Disciplina dell'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS)

Ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, così come convertito dalla legge n. 27/2020, l'assegno ordinario, nell'anno 2020, è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti.

Limitatamente all'anno 2020, al predetto trattamento non si applica il tetto aziendale di cui all'articolo 29, comma 4, del D.lgs n. 148/2015.

Si evidenzia che per il Fondo di integrazione salariale i requisiti di accesso alla prestazione dipendono non solo dal settore di appartenenza del datore di lavoro, ma anche dal requisito dimensionale dallo stesso posseduto alla data di inizio della sospensione.

In considerazione della particolare situazione derivante dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 e dell'unitarietà della causale per cui viene proposta la domanda di accesso alla prestazione, si precisa che, ai fini della valutazione delle nuove richieste di assegno ordinario per periodi che presentino o meno soluzione di continuità, si dovrà tener conto del requisito occupazionale posseduto dal datore di lavoro al momento della definizione della prima domanda. Resta, comunque, possibile per i datori di lavoro richiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalla Struttura territoriale.

Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alla causale "COVID-19", è erogata la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare (cfr. il successivo paragrafo 5).

3.1 Assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso

Ai sensi del comma 1 dell'articolo 21 del decreto-legge n. 18/2020 possono presentare domanda di assegno ordinario, ai sensi dell'articolo 19 del medesimo decreto, anche i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che, alla data del 23 febbraio 2020 hanno in corso un assegno di solidarietà.

La concessione dell'assegno ordinario - che sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso - può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro.

Per questa specifica prestazione, la durata complessiva del trattamento non può essere superiore a 18 settimane (9+5+4), al pari di quanto previsto per le altre tipologie di trattamenti salariali con causale COVID-19. Ciò in quanto l'articolo 1 del decreto-legge n. 52/2020 dispone che ai soggetti beneficiari della misura di cui all'articolo 21 del decreto-legge n. 18/2020, che abbiano interamente fruito del periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane, è consentito usufruire di ulteriori 4 settimane di trattamento.

Riguardo ai termini di scadenza delle domande di assegno ordinario, si richiamano le indicazioni fornite al precedente paragrafo 1.5.

Le prestazioni di sostegno al reddito in parola sono riconosciute entro il limite di spesa di cui all'articolo 19, comma 9, del decreto-legge n. 18/2020, come specificato al precedente paragrafo 1.7.

4. Assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali e dei Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige di cui rispettivamente agli articoli 26 e 40 del D.lgs n. 148/2015

Riguardo ai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 40 del D.lgs n. 148/2015, ciascuna domanda di accesso all'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" o con causale "Emergenza COVID-19 d.l.9/2020", può essere accolta prioritariamente considerando i limiti dei tetti aziendali previsti dai regolamenti dei rispettivi Fondi. In caso di indisponibilità o disponibilità parziale per la copertura della prestazione richiesta, in assenza di altri motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, le aziende potranno comunque accedere alla suddetta prestazione, nei limiti delle risorse statali stanziata dal decreto-legge n. 34/2020 e illustrate al precedente paragrafo 2.1: in tal caso, la prestazione sarà imputata interamente al finanziamento statale. Si evidenzia che, in caso di proroghe con casuale "COVID-19", la verifica dei limiti, anche con riferimento al tetto aziendale, si effettua considerando quanto già concesso con le precedenti domande.

Si precisa che le aziende che avevano erroneamente richiesto periodi superiori alle 9 settimane, in virtù dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 34/2020, potranno essere autorizzate per tali periodi richiesti fino ad un massimo di 14 settimane complessive per la causale "COVID 19", a condizione che abbiano interamente fruito delle 9 settimane inizialmente previste. Ai fini della dichiarazione del periodo fruito, le aziende si atterrano alle indicazioni contenute nel paragrafo 1.1 relativamente a quanto ivi illustrato con riguardo all'assegno ordinario e al relativo file da allegare in formato .pdf. Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alla causale emergenza COVID-19, è erogato l'assegno al nucleo familiare, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale, secondo i criteri e le modalità illustrate al successivo paragrafo 5.

5. Assegno al nucleo familiare (ANF) per il periodo di percezione dell'assegno ordinario in relazione alla causale "COVID-19"

L'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, nel testo novellato dall'articolo 68 del decreto-legge n. 34/2020, prevede che ai beneficiari dell'assegno ordinario, concesso a seguito della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza da COVID-19, limitatamente alla causale ivi indicata, sia concesso l'assegno per il nucleo familiare (ANF) in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale.

In relazione alla disposizione normativa, il riconoscimento dell'assegno al nucleo familiare (ANF) opera con riferimento agli assegni ordinari concessi dai Fondi di solidarietà di cui al D.lgs n. 148/2015 e dal FIS, a seguito della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza da COVID-19, per l'intero periodo di spettanza dell'assegno ordinario, a decorrere dal 23 febbraio 2020.

In ordine alle modalità di erogazione dell'assegno per il nucleo familiare (ANF), per i Fondi gestiti dall'Inps, saranno fornite le indicazioni di dettaglio con una specifica circolare.

6. Trattamento di cassa integrazione a seguito di revoca del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato dal 23 febbraio al 17 marzo 2020

Nel quadro delle innovazioni apportate dal decreto-legge n. 34/2020 all'impianto normativo in

materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, si evidenzia che l'articolo 80 del citato decreto, nel modificare l'articolo 46 del decreto-legge n. 18/2020, ha aggiunto il comma 1-bis, che dispone: *"il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, dalla data in cui abbia avuto efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro"*.

In relazione alla portata della norma, si precisa che i datori di lavoro che rientrano nella fattispecie sopra descritta potranno presentare domande, anche integrative, di accesso al trattamento per i lavoratori per cui abbiano revocato il licenziamento, purché nel rispetto delle 18 settimane complessive. Stante il richiamo operato dal legislatore alle misure di cui agli articoli dal 19 a 22 del decreto-legge n. 18/2020, i datori di lavoro potranno richiedere l'ammortizzatore sociale spettante (CIGO, assegno di solidarietà, cassa integrazione in deroga, CISOA), in relazione alla natura e alle dimensioni dell'azienda, secondo la disciplina prevista per la causale "COVID-19" e quindi con i termini di presentazione delle domande come illustrati al precedente paragrafo 1.5.

7. Cassa integrazione speciale per gli operai e impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole (CISOA)

L'articolo 68 del decreto-legge n. 34/2020 ha inserito, all'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, il comma 3-bis. Quest'ultimo prevede che il trattamento di cassa integrazione salariale per gli operai agricoli (CISOA), richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore (90 giornate) e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, pari a 181 giornate nell'anno solare di riferimento. Il trattamento è concesso per un periodo massimo di 90 giorni, dal 23 febbraio 2020 al 31 ottobre 2020 e comunque con termine del periodo entro il 31 dicembre 2020. Il predetto trattamento è neutralizzato ai fini delle successive richieste.

A partire dalla data di pubblicazione della presente circolare, le domande di concessione della CISOA per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 devono essere presentate con la nuova causale "CISOA DL RILANCIO" e possono essere presentate anche per i lavoratori che abbiano superato i limiti di fruizione pari a 90 giornate o non abbiano maturato il requisito di anzianità lavorativa pari a 181 giornate nell'anno solare di riferimento.

Le domande di CISOA presentate con causale "COVID-19" nel periodo ricompreso tra la data del 19 maggio 2020, di entrata in vigore del decreto-legge n. 34/2020, e la data di pubblicazione della presente circolare, sono convertite d'ufficio in domande con causale "CISOA DL RILANCIO".

Le domande di concessione della CISOA con causale "COVID19", presentate prima del 19 maggio 2020, seguono le ordinarie regole in materia e continuano ad essere gestite secondo i criteri di cui alla circolare n. 47/2020.

7.1 Competenza concessoria

Ai sensi del novellato articolo 19, comma 3-bis, al fine di assicurare la celerità dell'iter autorizzatorio, la competenza decisoria in merito alle domande con causale "CISOA DL RILANCIO" è trasferita dalle Commissioni provinciali al direttore della Struttura Inps territorialmente competente.

7.2 Termine di presentazione della domanda

Per le domande di CISOA con causale "CISOA DL RILANCIO", rientranti nel campo d'applicazione dell'articolo 19, comma 3-bis, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 52/2020, il termine di presentazione è individuato, a pena di decadenza, alla fine del mese successivo a quello

in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione.

In sede di prima applicazione, tale termine è fissato al 17 luglio 2020 (trentesimo giorno successivo a quello di entrata in vigore del decreto-legge n. 52/2020) se tale ultima data è posteriore a quella prevista per la scadenza dell'invio delle domande.

Il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020 è fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020, ai sensi del medesimo articolo 1, comma 2.

7.3 Deroche alla normativa attualmente vigente (artt. 8 e ss. della legge n. 457/1972)

Ai fini dell'accesso alla prestazione di CISOA con causale "CISOA DL RILANCIO", come precisato, non è previsto il requisito delle 181 giornate di anzianità del singolo lavoratore presso la medesima azienda. Tuttavia, è necessario che il lavoratore risulti alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 25 marzo 2020. Al riguardo, si richiamano le indicazioni già fornite al precedente paragrafo 1.3 in merito ai criteri di computo dei periodi di occupazione dei lavoratori nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. Il trattamento può essere concesso in deroga al limite di fruizione delle 90 giornate riferite al singolo lavoratore per un massimo di ulteriori 90 giornate, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 ottobre 2020 e con scadenza entro il 31 dicembre 2020.

7.4 Aziende interessate

Alla disciplina della CISOA sono interessate le aziende esercenti attività, anche in forma associata, di natura agricola e cioè che esercitano un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento degli animali e attività connesse, ovvero quelle dirette alla trasformazione e all'alienazione dei prodotti agricoli, quando rientrano nel normale esercizio dell'agricoltura.

La normativa si estende anche a:

- Amministrazioni pubbliche che gestiscono aziende agricole o eseguono lavori di forestazione (limitatamente al personale operaio con contratto di diritto privato);
- imprese appaltatrici o concessionarie di lavori di forestazione;
- consorzi di irrigazione e di miglioramento Fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento relativamente alle attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;
- imprese che provvedono alla cura e protezione della fauna selvatica e all'esercizio controllato della caccia (guardiacaccia e guardiapescia);
- imprese che provvedono alla raccolta dei prodotti agricoli limitatamente al personale addetto;
- imprese che svolgono attività di acquacoltura, quando i redditi che ne derivano sono prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte dallo stesso soggetto (legge 5 febbraio 1992, n. 102).

Rientrano altresì nel campo di applicazione della disciplina della CISOA l'Associazione italiana allevatori e le associazioni territoriali, come previsto dal messaggio n. 1591/2016, nonché i datori di lavoro con qualifica di coltivatori diretti, come stabilito dalla nota n. 2874/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Sono escluse le cooperative agricole e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano i prodotti agricoli e zootecnici ricavati dall'attività propria o dei soci, di coltivazione, silvicoltura o allevamento degli animali, in quanto per i dipendenti a tempo indeterminato si applica la normativa delle integrazioni salariali dell'industria.

I lavoratori destinatari della prestazione sono i lavoratori agricoli (quadri, impiegati e operai) assunti con contratto a tempo indeterminato, nonché gli apprendisti di cui all'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015 e i soci di cooperative agricole che prestano attività retribuita come dipendenti e quindi inseriti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli.

7.5 Ammontare e corresponsione dell'integrazione

Alle prestazioni di CISOA erogate con causale "CISOA DL RILANCIO" si applica il limite del massimale di cui all'articolo 3, comma 5, del D.lgs n. 148/2015.

In merito alle modalità di pagamento della prestazione, rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come, in via di eccezione, la possibilità di richiedere il pagamento diretto senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Si ribadisce che per gli impiegati è prevista esclusivamente la modalità del pagamento diretto.

7.6 Aziende che hanno presentato domanda di accesso ai trattamenti ai sensi dell'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020

La prestazione di CISOA ai sensi del novellato articolo 19, comma 3-bis, del decreto-legge n. 18/2020 è incompatibile con la prestazione di cassa integrazione in deroga ai sensi dell'articolo 22 del decreto-legge medesimo.

Pertanto, le aziende agricole che, in relazione a quanto previsto nella circolare n. 47/2020, hanno presentato istanza di accesso alla cassa integrazione in deroga ai sensi dell'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020 non possono presentare istanza di accesso alla prestazione di CISOA secondo le regole introdotte dal novellato articolo 19, comma 3-bis, del decreto-legge n. 18/2020. Analogamente, le aziende agricole che presentano domanda di CISOA con causale "CISOA DL RILANCIO" non possono presentare domanda di cassa integrazione in deroga ai sensi dell'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020.

Resta ferma, invece, la possibilità di richiedere la cassa integrazione in deroga per gli operai a tempo determinato, che sono esclusi dalla tutela della CISOA. Pertanto, la medesima azienda che ha alle sue dipendenze lavoratori sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato potrà presentare una domanda di CISOA per la prima categoria di dipendenti e una domanda di cassa integrazione in deroga per la seconda categoria di lavoratori.

Procedure emersione lavoro sommerso

Il Decreto Rilancio ha previsto la possibilità, in settori di attività specifici, di fare emergere rapporti di lavoro irregolari, con cittadini italiani e comunitari, oppure di regolarizzare la presenza sul territorio italiano di cittadini extracomunitari con la finalità di concludere un rapporto di lavoro subordinato.

Introduzione

Oltre alla possibilità, in settori di attività specifici, di fare emergere rapporti di lavoro irregolari, con cittadini italiani e comunitari, il citato D.L. 34/2020 consente ai cittadini stranieri presenti in Italia alla data dell'8 marzo 2020, con permesso di soggiorno scaduto dal 31 ottobre 2019, non rinnovato o convertito in altro titolo di soggiorno, di richiedere un permesso di soggiorno temporaneo, valido solo nel territorio nazionale, della durata di 6 mesi, convertibile per motivi di lavoro se nel termine della sua durata il cittadino esibisce un contratto di lavoro subordinato ovvero la documentazione comprovante lo svolgimento dell'attività lavorativa nei settori specifici:

- agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;
- assistenza alla persona per sé stessi o per componenti della propria famiglia, anche non conviventi, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza;
- lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.

Le tre procedure

Le procedure ammissibili sono, in pratica, 3:

1. presentazione dell'istanza in favore di cittadini extracomunitari presso lo Sportello unico per l'immigrazione;
2. presentazione all'Inps dell'istanza in favore di cittadini italiani e UE;
3. presentazione dell'istanza del permesso di soggiorno temporaneo.

La procedura per regolarizzare gli extraUE

Condizione necessaria per gli extraUE

Come chiarito dal Ministero dell'interno, condizione necessaria perché si possa accedere alla procedura di emersione per i cittadini stranieri è che siano presenti sul territorio nazionale da una data anteriore all'8 marzo 2020, verificabile attraverso i rilievi fotodattiloscopici o la dichiarazione di presenza di cui alla L. 68/2007, ovvero qualora siano in possesso di una documentazione di data certa, proveniente da organismi pubblici.

Datori di lavoro interessati

Possono presentare istanza per concludere un contratto di lavoro subordinato con cittadini extraUE presenti sul territorio nazionale ovvero per dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare in corso:

- cittadini italiani;
- cittadini di uno Stato membro dell'UE;
- cittadini stranieri titolari di un permesso UE per soggiornanti di lungo periodo.

I suddetti soggetti dovranno, inoltre, possedere i seguenti requisiti reddituali:

- per il lavoro subordinato in agricoltura: reddito imponibile o fatturato, risultanti all'ultima dichiarazione dei redditi o dal bilancio di esercizio precedente, non inferiori a 30.000 euro annui;
- per il lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare o all'assistenza alla persona: reddito non inferiore a 20.000 euro se il nucleo familiare è composto da un solo percettore di reddito, non inferiore a 27.000 euro in caso di nucleo familiare, inteso come famiglia anagrafica, composto da più soggetti conviventi (il coniuge e i parenti entro il secondo grado possono concorrere

alla determinazione del reddito anche se non conviventi).

La verifica dei requisiti reddituali sarà compito dell'Ispektorato e "non si applica al datore di lavoro affetto da patologie o disabilità che ne limitano l'autosufficienza, che presenta l'istanza per un lavoratore straniero addetto alla sua assistenza", il che, di fatto, significa che i limiti reddituali non si applicano a tali soggetti.

Come sottolineato dalla circolare del Ministero dell'interno, Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione, non è ammesso alla procedura il datore di lavoro che risulti condannato, negli ultimi 5 anni, anche con sentenza non definitiva, compresa quella adottata a seguito di applicazione della pena su richiesta, ai sensi dell'articolo 444, c.p.p., per:

- favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'immigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite, nonché per il reato di cui all'articolo 600, c.p.;
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ai sensi dell'articolo 603-bis, c.p.;
- reati previsti dall'articolo 22, comma 12, D.Lgs. 286/1998.

Inoltre, saranno oggetto di rigetto le istanze presentate dal datore di lavoro che, a seguito di procedure di ingresso di cittadini stranieri per lavoro subordinato o di procedure di emersione dal lavoro irregolare di cittadini stranieri, non sottoscriva il contratto di soggiorno presso lo Sportello unico per l'immigrazione o non provveda alla successiva assunzione del lavoratore, salvo cause di forza maggiore non imputabili al medesimo datore di lavoro.

Lavoratori interessati

Come già anticipato, i datori di lavoro possono presentare istanza in favore di cittadini stranieri presenti sul territorio nazionale alla data dell'8 marzo 2020.

A tal fine i cittadini stranieri devono essere stati sottoposti a rilievi fotodattiloscopici prima dell'8 marzo 2020 o devono aver soggiornato in Italia prima della data suddetta, in forza della dichiarazione di presenza resa ai sensi della L. 68/2007, o documentando la propria presenza con attestazioni avente data certa rilasciate da organismi pubblici.

Ad ogni modo, i cittadini stranieri non devono aver lasciato il territorio nazionale dopo l'8 marzo 2020.

Non possono essere ammessi alla procedura i cittadini stranieri:

- nei confronti dei quali sia stato emesso un provvedimento di espulsione ai sensi dell'articolo 13, commi 1 e 2, lettera c), D.Lgs. 286/1998, e dell'articolo 3, D.L. 144/2005, convertito nella L. 155/2005, e successive modificazioni e integrazioni;
- che risultino segnalati, anche in base ad accordi o convenzioni internazionali in vigore per l'Italia, ai fini della non ammissione nel territorio dello Stato;
- che risultino condannati, anche con sentenza non definitiva, compresa quella pronunciata anche a seguito dell'applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444, c.p.p., per uno dei reati previsti dall'articolo 380, c.p.p., o per delitti contro la libertà personale ovvero per reati inerenti gli stupefacenti, il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia e dell'emigrazione clandestina dall'Italia verso altri Stati o per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla prostituzione o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite;
- che comunque siano considerati una minaccia per l'ordine pubblico e per la sicurezza dello Stato o di uno dei Paesi con i quali l'Italia abbia sottoscritto accordi per la soppressione dei controlli alle frontiere interne e la libera circolazione delle persone. Nella valutazione della pericolosità si tiene conto di eventuali condanne, anche con sentenza non definitiva, compresa quella pronunciata a seguito dell'applicazione della pena su richiesta ai sensi dell'articolo 444, c.p.p., per uno dei reati previsti dall'articolo 381, c.p.p..

Il contributo forfettario

Le istanze da parte datoriale possono essere presentate previo pagamento del contributo forfettario pari a 500 euro per ciascun lavoratore dichiarato.

Sempre il datore di lavoro dovrà pagare un ulteriore contributo forfettario a titolo retributivo, contributivo e fiscale solo nel caso di dichiarazione di sussistenza del rapporto di lavoro prima della stipula del contratto di soggiorno, il cui importo e le modalità di versamento verranno stabiliti con D.I. dei Ministri del lavoro, economia, interno e politiche agricole, alimentari e forestali.

Il versamento di 500 euro dovrà essere effettuato utilizzando esclusivamente il modello di pagamento "F24" con il codice tributo "REDT". Le somme versate non saranno ripetibili sia nel caso in cui la procedura, per qualunque motivo, non vada a buon fine, sia nel caso in cui la domanda non venga successivamente presentata.

La presentazione della dichiarazione

Il Ministero dell'interno ha, in merito alle istanze, reso noto che le dichiarazioni potranno essere presentate dalle ore 7.00 alle ore 22.00 dal 1° giugno al 15 luglio 2020 (termine poi prorogato al 15 agosto 2020 dal D.L. 52/2020), previa registrazione sul sito <https://nullaostalavoro.dlci.interno.it>, seguendo le istruzioni di compilazione disponibili nelle pagine dei singoli moduli e presenti sul "Manuale dell'utilizzo del sistema", pubblicato sul medesimo sito.

Le domande saranno acquisite dallo Sportello unico per l'Immigrazione competente per il luogo dove si svolgerà l'attività lavorativa.

Non sono state fissate quote massime di ammissione, per cui non ha importanza la data di invio dell'istanza, purché sia fatta entro le ore 22:00 del 15 agosto 2020.

Il datore di lavoro dovrà, quindi, consegnare copia di tale dichiarazione al lavoratore per attestare l'avvenuta presentazione dell'istanza e consentirgli così non solo di soggiornare sul territorio nazionale, ma anche di svolgere regolarmente l'attività lavorativa.

Lo Sportello unico, dal canto suo, acquisirà i pareri:

- delle Questure sull'insussistenza di motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza e sulla presenza e data dei rilievi fotodattiloscopici del lavoratore. Nel caso in cui non risulti il fotosegnalamento, lo Sportello dovrà richiedere allo straniero la dichiarazione di presenza, resa ai sensi della L. 68/2007, o documentazione di data certa proveniente da organismi pubblici;
- dell'ITL in merito alla conformità del rapporto di lavoro alle categorie previste dal D.I. 27 maggio 2020, alla congruità del reddito o del fatturato del datore di lavoro, secondo i limiti fissati dal predetto Decreto, nonché in merito alle condizioni di lavoro applicate e ai requisiti necessari per i datori di lavoro persone giuridiche, avvalendosi delle CCIAA. L'Ispettorato verificherà, altresì, il requisito di cui all'articolo 103, comma 9, D.L. 34/2020, circa la conclusione delle eventuali pregresse procedure di assunzione di lavoratori stranieri. In tale ultimo caso, in presenza di un parere negativo, lo Sportello unico provvederà a invitare il datore di lavoro a produrre la documentazione attestante le cause di forza maggiore, non imputabili a sé stesso, che gli impedirono di sottoscrivere il contratto di soggiorno o di assumere il lavoratore.

Acquisiti i pareri favorevoli e l'eventuale documentazione integrativa, lo Sportello unico convocherà le parti per verificare la corrispondenza delle dichiarazioni rese sulla domanda telematica con quanto risultante dalla seguente documentazione che dovrà essere esibita:

1. documento di identità o equipollente del datore di lavoro e del lavoratore in corso di validità;
2. ricevuta di versamento del modello F24 relativo al pagamento del contributo forfettario di 500 euro;
3. ricevuta di versamento del contributo forfettario a titolo retributivo, contributivo e fiscale, se dovuto;
4. prova della presenza in Italia dello straniero documentata da attestazione di data antecedente all'8 marzo 2020, rilasciata da organismi pubblici intesi come soggetti pubblici, privati o municipalizzati, che istituzionalmente o per delega svolgono una funzione o un'attribuzione pubblica o un servizio pubblico;

5. certificazione della struttura sanitaria pubblica o del medico convenzionato Ssn, rilasciata in data antecedente all'inoltro della domanda, che attesti la limitazione dell'autosufficienza, nel caso in cui la dichiarazione riguardi l'attività di assistenza alla persona;
6. dichiarazione relativa al possesso dei requisiti reddituali;
7. marca da bollo il cui codice identificativo sia stato inserito in domanda;
8. ogni altra documentazione che lo Sportello unico ritenga necessario acquisire.

Il datore di lavoro e il lavoratore stipuleranno il contratto di soggiorno presso lo Sportello unico e al lavoratore verrà consegnato il modello da inviare alla Questura, per il tramite del servizio assicurato da Poste italiane Spa, ai fini della richiesta del permesso di soggiorno.

Con la sottoscrizione del contratto di soggiorno, il sistema informatico dello Sportello unico invierà direttamente al Ministero del lavoro la comunicazione obbligatoria generata dal sistema stesso.

La procedura per regolarizzare italiani e comunitari

Con circolare n. 68/2020, l'Inps ha reso noto che i datori di lavoro italiani, cittadini di uno Stato membro dell'Unione Europea, e cittadini stranieri in possesso di titolo di soggiorno di cui all'articolo 9, D.Lgs. 286/1998, possono presentare all'Istituto l'istanza per dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato irregolare con cittadini italiani o comunitari, esclusivamente in modalità telematica, tramite il servizio dedicato presente all'interno del portale alla pagina www.inps.it, a decorrere dal 1° giugno 2020 e sino al 15 agosto 2020.

Fermi restando i requisiti reddituali, che sono sempre gli stessi, i datori di lavoro interessati devono inoltrare l'istanza per la dichiarazione della sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare previo pagamento del contributo forfettario di 500 euro per ciascun lavoratore (si rammenta che non è ammessa restituzione delle somme versate a titolo di contributi forfettari in caso di inammissibilità, archiviazione o rigetto della dichiarazione di emersione, ovvero di mancata presentazione della stessa).

Anche in questo caso il datore di lavoro dovrà pagare un ulteriore contributo forfettario relativo alle somme dovute a titolo retributivo, contributivo e fiscale, la cui determinazione e le relative modalità di pagamento saranno stabilite con Decreto dei Ministri del lavoro, dell'economia, dell'interno e delle politiche agricole, alimentari e forestali.

La domanda deve contenere, a pena di inammissibilità:

- il settore di attività del datore di lavoro;
- codice fiscale, residenza, data e luogo di nascita ed estremi del documento di riconoscimento in corso di validità del datore di lavoro, se persona fisica, o del legale rappresentante dell'azienda, se persona giuridica;
- nome, cognome, codice fiscale, residenza e data e luogo di nascita, estremi del documento di riconoscimento in corso di validità del lavoratore italiano o comunitario;
- attestazione che il datore di lavoro è in possesso del requisito reddituale;
- dichiarazione che la retribuzione convenuta non è inferiore a quella prevista dal contratto collettivo di lavoro di riferimento;
- la durata del contratto di lavoro con data iniziale antecedente alla data di pubblicazione del D.L. 34/2020 e con data finale successiva alla data di presentazione dell'istanza di cui all'articolo 2, D.I. 27 maggio 2020, se rapporto di lavoro a tempo determinato, oppure con data iniziale precedente alla data di pubblicazione del D.L. 34/2020, nell'ipotesi di rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- l'importo della retribuzione convenuta;
- l'orario di lavoro convenuto e il luogo in cui viene effettuata la prestazione di lavoro.

In caso di accoglimento della domanda di emersione, i datori di lavoro dovranno effettuare gli adempimenti informativi e i versamenti contributivi relativi ai lavoratori interessati, secondo le indicazioni che saranno fornite con successiva circolare dall'Inps.

La procedura per ottenere il permesso di soggiorno temporaneo

Sempre dal 1° giugno al 15 agosto 2020 i cittadini stranieri in possesso di un permesso di soggiorno scaduto dal 31 ottobre 2019, non rinnovato o convertito in altro titolo di soggiorno, potranno richiedere un permesso di soggiorno temporaneo, valido solo nel territorio nazionale, della durata di 6 mesi dalla data di presentazione dell'istanza.

Come chiarito dal Dipartimento della pubblica sicurezza del Ministero dell'interno, a tal fine, i cittadini stranieri interessati, oltre a risultare presenti sul territorio nazionale alla data dell'8 marzo 2020, senza che se ne siano allontanati dalla medesima data, dovranno comprovare di aver svolto attività lavorativa, in data antecedente al 31 ottobre 2019, nei settori espressamente previsti.

Nel periodo di validità del permesso di soggiorno temporaneo, lo straniero potrà, inoltre, chiederne la conversione in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro, esibendo un contratto di lavoro subordinato, ovvero la documentazione retributiva e previdenziale comprovante lo svolgimento dell'attività lavorativa, nei citati settori di attività.

Nel caso di specie la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno temporaneo deve essere presentata dal cittadino straniero al Questore della Provincia in cui dimora, esclusivamente per il tramite degli uffici postali dedicati, inoltrando l'apposito kit postale, compilato e sottoscritto a cura dell'interessato, contenente la documentazione necessaria.

L'istanza, corredata di copia del passaporto o altro documento equipollente ovvero dell'attestazione d'identità rilasciata dalla rappresentanza diplomatica del proprio Paese d'origine, dovrà altresì contenere la documentazione ritenuta idonea dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a comprovare lo svolgimento dell'attività lavorativa, negli specifici settori di attività. Dovrà anche essere versato un contributo forfettario pari a 130 euro.

Il versamento di 130 euro dovrà essere effettuato utilizzando esclusivamente il modello di pagamento F24 con codice tributo "RECT", che sarà possibile reperire presso gli sportelli bancari e gli uffici postali o scaricare dal sito internet dell'Agenzia delle entrate e del Ministero dell'interno.

All'atto del deposito dell'istanza presso lo sportello dell'ufficio postale, lo straniero riceverà la lettera di convocazione in Questura per il successivo fotosegnalamento e un'apposita ricevuta, che consentirà all'interessato di soggiornare legittimamente nel territorio dello Stato e di svolgere attività di lavoro subordinato, esclusivamente nei settori espressamente previsti dal citato D.M., fino a eventuale comunicazione dell'Autorità di pubblica sicurezza, nonché l'attraversamento delle frontiere esterne nazionali.

Spetterà all'Ispettorato verificare il pregresso svolgimento dell'attività lavorativa nei settori più volte citati e, alla conclusione della procedura, allo stesso sarà rilasciato un permesso di soggiorno temporaneo, valido solo nel territorio nazionale, in formato cartaceo, non rinnovabile, della durata di 6 mesi a partire dalla data di presentazione dell'istanza presso l'ufficio postale.

Entro il termine della durata del permesso di soggiorno temporaneo, lo straniero potrà depositare presso gli uffici postali dedicati apposita istanza per la conversione del titolo temporaneo in un permesso di soggiorno per motivi di lavoro subordinato, esibendo un contratto di lavoro subordinato, ovvero documentazione retributiva e previdenziale comprovante lo svolgimento dell'attività lavorativa nell'ambito degli specifici settori di attività.

Alla richiesta di conversione del titolo di soggiorno dovrà essere allegata l'attestazione rilasciata dall'ITL in relazione al luogo di svolgimento della prestazione lavorativa (le modalità di rilascio dell'attestazione verranno definite con apposita circolare, redatta a cura del Ministero del lavoro).

Il contributo a fondo perduto: l'articolo 25, D.L. 34/2020

Tra i molti provvedimenti tesi al ristoro del danno economico, alle attività produttive, prodotto dall'emergenza sanitaria COVID-19, il Legislatore ha introdotto l'erogazione una tantum di una somma a titolo di contributo a fondo perduto. Tale dazione è naturalmente legata a un'effettiva perdita di fatturato e graduata in funzione del volume d'affari del beneficiario.

Requisiti soggettivi di spettanza

I soggetti che potranno ottenere detta erogazione sono gli esercenti attività d'impresa, di lavoro autonomo e agricola, titolari di partita Iva, tra i quali ad esempio:

- imprese individuali, società di persone (Snc o Sas), società di capitale (Spa, Sapa, Srl);
- soggetti che producono reddito agrario;
- enti commerciali o stabili organizzazioni di soggetti di soggetti non residenti;
- lavoratori autonomi/associazioni professionali.

La norma, tuttavia, esclude i soggetti la cui attività risulti cessata alla data di presentazione dell'istanza, necessaria alla richiesta del contributo, i contribuenti che hanno diritto alla percezione delle indennità previste per autonomi e collaboratori iscritti alle Gestione separata o i lavoratori dello spettacolo (entrambi poiché beneficiari di altro tipo di indennità), i lavoratori dipendenti e i professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria.

Requisiti oggettivi di spettanza

La norma pone i seguenti requisiti oggettivi di base al fine di valutare la spettanza o meno dell'erogazione:

- ricavi o compensi non superiori a 5 milioni di euro nel periodo d'imposta precedente a quello in corso alla data di entrata del decreto istitutivo del contributo, in genere l'anno 2019;
- ammontare del fatturato e dei corrispettivi del mese di aprile 2020 inferiore ai 2/3 dell'ammontare del fatturato e dei corrispettivi del mese di aprile 2019.

Viene poi specificato che il contributo spetta, in ogni caso, quindi anche in assenza dei predetti requisiti:

- ai soggetti che hanno iniziato l'attività a partire dal 1° gennaio 2019;
- ai soggetti che, a far data dall'insorgenza dell'evento pandemico, hanno il domicilio fiscale o la sede operativa nel territorio di Comuni già colpiti da eventi calamitosi, i cui stati di emergenza erano ancora in atto alla data di dichiarazione dello stato di emergenza COVID-19.

L'ammontare del contributo

Una volta riscontrata la sussistenza di entrambi i requisiti (soggettivo e oggettivo), l'erogazione sarà calcolata tenendo conto di quanto disposto dalla norma, ossia in misura percentuale rispetto al calo del fatturato riscontrato, tra aprile 2019 e 2020, e in funzione di 3 distinte classi di contribuenti che variano in relazione ai propri ricavi su base annua.

Verrà, quindi, applicata la specifica percentuale, a seconda della classe di appartenenza, alla differenza tra l'ammontare del fatturato e dei corrispettivi del mese di aprile 2020 e l'ammontare del fatturato e dei corrispettivi del mese di aprile 2019. Queste le misure:

- 20% per i soggetti con ricavi o compensi non superiori a 400.000 euro nel periodo d'imposta precedente a quello in corso alla data di entrata in vigore del decreto istitutivo, in genere il 2019;
- 15% per i soggetti con ricavi o compensi superiori a 400.000 euro e fino a 1.000.000 euro nel periodo d'imposta precedente a quello in corso alla data di entrata in vigore del Decreto istitu-

tivo, in genere il 2019;

- 10% per i soggetti con ricavi o compensi superiori a 1.000.000 euro e fino a 5.000.000 euro nel periodo d'imposta precedente a quello in corso alla data di entrata in vigore del Decreto istitutivo, in genere il 2019.

Viene specificato che l'ammontare del contributo a fondo perduto è in ogni caso riconosciuto, ai soggetti che ne abbiano i requisiti, per un importo non inferiore a 1.000 euro per le persone fisiche e a 2.000 euro per i soggetti diversi dalle persone fisiche.

Il contributo erogato non concorre alla formazione della base imponibile delle imposte sui redditi, così come non concorre alla formazione del valore della produzione netta ai fini Irap.

La domanda per ricevere il contributo

I soggetti che ritengono di avere i necessari requisiti dovranno presentare un'istanza all'Agenzia delle entrate, esclusivamente in via telematica, con l'indicazione della sussistenza dei requisiti definiti dalla norma. Il modello di domanda è stato definito, con relative istruzioni, da un provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate in data 10 giugno 2020. Nel modello, oltre all'indicazione puntuale dei requisiti soggettivi e oggettivi, è richiesta l'indicazione, in 2 distinte caselle, del valore complessivo del fatturato e dei corrispettivi riferiti a operazioni effettuate nel mese di aprile 2019 e aprile 2020. Sarà poi indicato anche il codice Iban per identificare il conto corrente sul quale il beneficiario chiede che venga accreditato l'importo a lui spettante, secondo il calcolo effettuato dall'Agenzia delle entrate.

Vi è, infine, una casella necessaria per il caso in cui il contribuente, una volta presentata l'istanza, intenda ritirarla poiché ritiene, dopo più attenta analisi, di non dover beneficiare dell'erogazione.

Nel modello è anche prevista, per i casi in cui il contributo superi la soglia di 150.000 euro, la redazione di una specifica autocertificazione antimafia.

La presentazione dell'istanza potrà avvenire tra il 15 giugno e il 13 agosto 2020.

L'erogazione del contributo e i successivi controlli

Dopo aver lavorato l'istanza, l'Agenzia delle entrate provvederà all'erogazione del contributo a fondo perduto mediante accredito diretto in conto corrente bancario o postale intestato al soggetto beneficiario.

Sarà compito dell'Agenzia delle entrate effettuare successivamente i dovuti controlli circa la spettanza del contributo, utilizzando tutti le evidenze presenti nella propria banca dati.

La norma stabilisce che, in caso di non spettanza dell'erogazione, per mancanza dei requisiti dichiarati o per motivi legati al mancato superamento della verifica antimafia, sarà erogata la sanzione amministrativa dal 100 al 200% della misura del contributo stesso e richiedendo i relativi interessi. Sono previste, inoltre, sanzioni di tipo penale per i casi di non spettanza.

La notifica dell'atto di recupero dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro il 31 dicembre dell'ottavo anno successivo a quello dell'erogazione. Il beneficiario sarà tenuto a conservare tutti gli elementi giustificativi del contributo spettante e ad esibirli all'eventuale richiesta operata da parte dell'Amministrazione finanziaria.

Al momento restano aperte alcune questioni, riguardanti particolari situazioni soggettive: ad esempio, circa il concetto di inizio attività, per le imprese nate nel corso del 2019; in relazione alla situazione d'impresa in crisi a fine anno 2019, che potrebbe ritenersi esclusa dal contributo, così come definitiva dalla normativa UE. In tali situazioni appare opportuno attendere i dovuti chiarimenti.

Stop a pignoramenti su stipendi e pensioni

Il Decreto Rilancio ha, tra l'altro, introdotto nuove misure a favore dei contribuenti in materia di riscossione e l'Agenzia delle entrate-Riscossione ha pubblicato sul proprio sito le risposte alle domande più frequenti (Faq) sul tema.

Introduzione

La norma, in particolare, prevede la sospensione fino al 31 agosto dei termini per i versamenti derivanti da cartelle di pagamento, avvisi di addebito e avvisi di accertamento affidati all'agente della riscossione, nonché per la notifica di nuove cartelle, delle procedure e degli altri atti di riscossione. Le rate 2020 della "Rottamazione-ter" e del "Saldo e stralcio", se non versate alle normali scadenze, potranno essere pagate entro il 10 dicembre 2020. È, inoltre, previsto lo stop dei pignoramenti di stipendi e pensioni già avviati e sono state introdotte regole più soft per le rateizzazioni.

Stop ai pignoramenti già avviati

Dal 19 maggio al 31 agosto 2020 sono sospesi gli obblighi derivanti dai pignoramenti presso terzi aventi ad oggetto stipendi e pensioni e altre indennità assimilate, effettuati dall'Agente della riscossione prima dell'entrata in vigore del Decreto Rilancio. Pertanto, fino al 31 agosto prossimo, il datore di lavoro non deve effettuare le trattenute e deve rendere disponibili le somme al lavoratore/debitore.

Restano fermi gli accantonamenti effettuati prima del periodo di sospensione e non sono rimborsabili le quote già versate all'Agente della riscossione prima del 19 maggio 2020.

Istruzioni Inps

Con il messaggio n. 2479/2020, l'Inps ha fornito le istruzioni per le prestazioni a sostegno del reddito. Il beneficio della sospensione riguarda tutti i pignoramenti notificati all'Inps entro il 31 agosto 2020, anche quelli per i quali, anteriormente alla data di entrata in vigore del Decreto, fosse intervenuta l'ordinanza di assegnazione del giudice dell'esecuzione. Restano, invece, fermi gli accantonamenti effettuati prima della data di entrata in vigore del Decreto e restano definitivamente acquisite e non sono rimborsate le somme accreditate, anteriormente alla stessa data, all'Agente della riscossione e ai soggetti iscritti all'Albo previsto dall'articolo 53, D.Lgs. 446/1997. Sono interessati dal beneficio esclusivamente i pignoramenti presso terzi a istanza dei soggetti di cui all'elenco allegato al messaggio. Il beneficio riguarda tutte le prestazioni a sostegno del reddito che l'Inps eroga in sostituzione della retribuzione o a seguito della cessazione del rapporto di lavoro quali, ad esempio, NASpI, DIS-COLL, disoccupazione agricola, anticipazione NASpI, Tfr del Fondo di garanzia, integrazioni salariali (Cigo, Cigs, Cigd, Cisoa, assegno ordinario, assegno di solidarietà), malattia e maternità.

Durante il periodo interessato dalla sospensione l'Inps non deve effettuare nuove trattenute o predisporre versamenti in favore dei creditori pignorati, posticipando tutte le relative attività allo scadere del trimestre, salvo modifiche in sede di conversione del Decreto. Eventuali accantonamenti che fossero stati effettuati dopo il 19 maggio 2020 devono essere resi nuovamente disponibili in favore dei soggetti pignorati. Qualora, durante il periodo di sospensione, intervengano ordinanze di assegnazione, le Strutture territoriali saranno tenute a effettuare i versamenti riferiti agli accantonamenti effettuati antecedentemente all'obbligo di sospensione.

Al termine del periodo stabilito dalla norma, dovranno essere riattivati gli accantonamenti sospesi, secondo i limiti previsti dalle vigenti disposizioni, sulle mensilità ancora in corso di pagamento, ove presenti.

D.L. 19/5/2020, n. 34, G.U. 19/5/2020, n. 128, S.O. n. 21; Inps, messaggio, 17/6/2020, n. 2479

Il divieto di licenziamento dopo il Decreto Rilancio

Nell'attesa di un'ulteriore eventuale proroga del divieto di licenziamento, si procede con un'analisi del divieto in vigore fino al 17 agosto 2020, evidenziando le fattispecie coinvolte e quelle escluse, tenuto conto dei recenti chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro, con nota datata 24 maggio 2020.

Introduzione

Al fine di limitare che la crisi del settore produttivo innescata dalla pandemia COVID-19 si riversasse rapidamente in licenziamenti, a partire dal D.L. 18/2020 si è proceduto, in abbinata alla creazione di specifici ammortizzatori sociali COVID-19, a fissare, inizialmente per 60 giorni, con decorrenza 17 marzo 2020, in base all'articolo 46, D.L. 18/2020, e poi successivamente prorogato fino al 17 agosto 2020, a seguito delle modifiche apportate dal D.L. 34/2020, un divieto di licenziamento che coinvolge sia i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, sia i licenziamenti collettivi.

Il divieto per i licenziamenti collettivi

Partendo dai licenziamenti collettivi, l'articolo 46, D.L. 18/2020, prevede, con decorrenza 17 marzo 2020 e fino al 17 agosto 2020, il divieto di avviare le procedure per licenziamenti collettivi di cui agli articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991. Nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di Legge, di Ccnl o di clausola del contratto d'appalto. Quest'ultima disposizione è funzionale a non ostacolare eventuali cambi appalto, disciplinati da clausole sociali, spesso presenti nella contrattazione collettiva, che impongono obblighi di riassunzione per il nuovo appaltatore del personale impiegato in precedenza: vietare il licenziamento, di fatto, avrebbe reso impossibile la successiva riassunzione. Ragionando al contrario, in caso di cessazione di appalto senza che vi siano obblighi di riassunzione, ovvero nel caso di clausole sociali che consentano una riassunzione solo parziale, torna ad essere effettivo il divieto.

Riepilogando, quindi, in materia di licenziamento collettivo:

- vi è il divieto di avviare procedure dal 17 marzo 2020 al 17 agosto 2020;
- le procedure iniziate dopo il 23 febbraio 2020 e prima del 17 marzo 2020 sono sospese fino al 17 agosto 2020;
- le procedure iniziate fino al 23 febbraio 2020 non sono soggette alla sospensione e, pertanto, potevano essere concluse.

Il divieto di licenziamento individuale per gmo

Molto più complesso è definire l'ambito di applicazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, a cui si accompagna la sospensione delle procedure di licenziamento presso l'ITL in corso, di cui all'articolo 7, L. 604/1966.

Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, così come prevede l'articolo 3, L. 604/1966, rappresenta la forma di recesso dal rapporto di lavoro, a iniziativa del datore di lavoro, causata "da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".

Il gmo non ricomprende esclusivamente le esigenze produttive aziendali tali da richiedere la soppressione del posto di lavoro, ma anche situazioni riferibili al lavoratore (ad esempio, sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore alla prestazione lavorativa), non imputabili a titolo di inadempimento, che rendano impossibile, temporaneamente o definitivamente, la prestazione di lavoro.

Licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione

Proprio sulla fattispecie del licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione è recentemente intervenuto l'INL, con nota n. 298/2020. Come anticipato, il divieto riguarda tutte le ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966: non solo, quindi, i licenziamenti per ragioni economiche o organizzative riferibili al datore di lavoro, ma anche quei licenziamenti, riguardanti la sfera giuridica del lavoratore, ma di natura oggettiva e non disciplinare. In particolare, in tale ulteriore sottoinsieme rientrano tradizionalmente il licenziamento per perdita del titolo abilitativo (si pensi alla patente di guida per un autista o il porto d'armi per una guardia giurata) e il licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione. Quest'ultima fattispecie, essendo oramai pacifico che rientra nel gmo – in giurisprudenza esistono pochissimi precedenti in cui tale fattispecie è stata ritenuta una sorta di “giusta causa oggettiva” e relativi a ipotesi non ordinarie¹⁸ – è soggetta pertanto al divieto in questione.

Come ricorda la nota INL con il documento di prassi in commento, l'inidoneità sopravvenuta alla mansione impone al datore di lavoro la verifica in ordine alla possibilità di ricollocare il lavoratore in attività diverse riconducibili a mansioni equivalenti o inferiori, anche attraverso un adeguamento dell'organizzazione aziendale¹⁹ e, pertanto, l'obbligo di repêchage rende la fattispecie in esame del tutto assimilabile alle altre ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. In un contesto caratterizzato da una profonda e quanto mai incerta crisi di tanti settori, il repêchage sarebbe, fra l'altro, una verifica dagli esiti quasi scontati.

Stante, ad ogni modo, l'orientamento consolidato sulla questione, la qualificazione come gmo, a prescindere dal repêchage, toglie spazio a eventuali dubbi di sottrarre tale ipotesi al divieto, soprattutto in quelle circostanze dove l'inidoneità alla mansione si accompagna a un'impossibilità nella ricollocazione di quel lavoratore, a prescindere dalla crisi discendente dalla pandemia COVID-19, vuoi per la particolare attività svolta, vuoi per le residue capacità lavorative.

È, poi, evidente la differenza con il licenziamento per superamento del periodo di comporto, che, pur basandosi su una motivazione ontologicamente organizzativa, è disciplinato da una norma specifica del codice civile, l'articolo 2110, e, pertanto, lo si considera non soggetto all'articolo 3, L. 604/1966. L'orientamento della giusta causa “oggettiva” rimane difficile da sostenere in relazione a sopravvenute inidoneità, soprattutto in un momento storico dove le valutazioni giuridiche potrebbero permearsi di un maggiore favore verso i lavoratori.

Licenziamento a seguito della perdita del titolo abilitativo

L'inidoneità alla mansione non esaurisce le ipotesi di licenziamento per gmo riguardanti la sfera del lavoratore; basti pensare alla complessa e variegata motivazione legata alla perdita di un titolo abilitativo, per ragioni esterne al corretto adempimento della prestazione, necessario per lo svolgimento delle proprie mansioni: si pensi alla patente per l'autista o al porto d'armi per una guardia giurata.

Anche in tal caso, il licenziamento viene qualificato come giustificato motivo oggettivo, tanto che nella contrattazione collettiva (Autotrasporto, merci e logistica) sono previste forme di repêchage anche al fine di circoscrivere le ipotesi in cui è possibile poter licenziare il lavoratore.

E, se è giustificato motivo oggettivo, non può che ricadere nel divieto, anche se è evidente che nulla c'entra con la crisi connessa alla pandemia COVID-19. Anzi, a ben guardare, l'applicazione del divieto, in tali circostanze, finisce per danneggiare ulteriormente il datore di lavoro: ipotizziamo, ad esempio, la perdita del porto d'armi per una guardia giurata di un istituto di vigilanza privata, connessa con un'impossibilità, anche temporanea, di adibirlo ad altre mansioni, stante la crisi che l'azienda sta vivendo. Questo lavoratore, in presenza del divieto di licenziamento, verrà collocato in cassa integrazione per tutti i giorni della settimana, comportando così un più rapido esaurimento delle settimane concesse con la causale COVID-19 (ipotizziamo il caso, ricorrente, dove la cassa integrazione viene chiesta solo su un giorno settimanale per tutta l'azienda, tranne che per il lavoratore che non può più svolgere servizi di vigilanza, che impatterebbe più del resto dell'azienda nel consumare le settimane di cassa integrazione). Per questi motivi, in particolare perché la questione

si ripresenta al termine del divieto, e viste le problematiche, anche di copertura finanziaria, delle casse integrazioni, sarebbe stato molto più saggio escludere tali fattispecie dal divieto di licenziamento, tenuto conto che i lavoratori avrebbero trovato come copertura previdenziale l'accesso alla NASpI, evitando così di utilizzare risorse e periodi di cassa integrazione a svantaggio della collettività dei lavoratori.

Chiusura dell'attività

Un'ulteriore ipotesi di gmo che crea qualche grattacapo ai professionisti del lavoro riguarda l'ipotesi di cessazione dell'attività imprenditoriale: il divieto di licenziamento può impedire tale facoltà? Anche in questo caso si tratta di un licenziamento per gmo e, pertanto, se operasse il divieto, di fatto verrebbe preclusa la legittima scelta di interrompere la propria attività imprenditoriale. In via prudenziale, tenuto conto della presenza di ammortizzatori speciali, è sicuramente consigliabile posticipare a fine divieto di licenziamento tale scelta.

Dirigenti e altre forme di licenziamento ad nutum

I dirigenti sono esclusi dall'ambito dell'articolo 3, L. 604/1966, e, pertanto, si ritiene che per tale categoria di lavoratori si possa procedere con il licenziamento individuale, tenuto conto dell'esclusione anche dagli ammortizzatori sociali.

Si considera ammissibile e non soggetto al divieto il licenziamento ad nutum dei lavoratori domestici, non rientrante nell'ambito di applicazione dell'articolo 3, L. 604/1966.

Ipotesi non rientranti nel divieto di licenziamento

Come detto, il divieto di licenziamento riguarda solo le ipotesi connesse con un giustificato motivo oggettivo: pertanto, sono evidentemente escluse tutte le fattispecie di natura disciplinare. Inoltre, sono da escludersi dal divieto sia i licenziamenti per mancato superamento del periodo di prova, sia i licenziamenti al termine del periodo di apprendistato, ipotesi anch'esse escluse dall'articolo 3, L. 604/1966.

Violazione del divieto: le conseguenze

I licenziamenti collettivi o individuali per gmo effettuati nel periodo vietato sono affetti da nullità e, pertanto, una volta accertata, si procederà con la reintegrazione del lavoratore, a prescindere dalle dimensioni aziendali e dalla disciplina applicabile al lavoratore, a cui si aggiungerà il risarcimento economico commisurato alle retribuzioni perse a seguito del licenziamento.

Effettuato il licenziamento, l'accertamento della nullità deve essere disposto ovviamente da un giudice: pertanto, il lavoratore potrà accedere al trattamento per la disoccupazione (NASpI) e, come riporta il messaggio Inps n. 2261/2020, tale erogazione sarà effettuata da parte dell'Inps con riserva di ripetizione di quanto erogato nell'ipotesi in cui il lavoratore medesimo, a seguito di contenzioso giudiziale o stragiudiziale, dovesse essere reintegrato nel posto di lavoro. In tale ipotesi, pertanto, il lavoratore sarà tenuto a comunicare all'Inps, attraverso il modello NASpI-Com, l'esito del contenzioso medesimo ai fini della restituzione di quanto erogato e non dovuto per effetto del licenziamento illegittimo che ha dato luogo al pagamento dell'indennità di disoccupazione.

La revoca del licenziamento

Con il D.L. 34/2020 si è proceduto, inoltre, a introdurre la facoltà di revocare il licenziamento intervenuto nel periodo 23 febbraio-17 marzo 2020, purché, contestualmente, il datore di lavoro faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli 19-22, D.L. 18/2020, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro. È evidente che si tratta di un'ipotesi estremamente residuale.

D.L. 17/3/2020, n. 18, G.U. 17/3/2020, n. 70; INL, nota, 24/6/2020, n. 298

Assumere durante la cassa integrazione: possibilità e rischi

In determinati settori, la crisi legata alla pandemia COVID-19 pone le aziende in situazioni paradossali, dove, accanto alla necessità di accedere a una delle forme di integrazione salariale, si ha l'esigenza di utilizzare forme contrattuali flessibili: si pensi a un pubblico esercizio che, durante la settimana, vede ridotta la propria attività ai minimi termini per la riduzione dei pranzi di lavoro, ma che nel fine settimana ha bisogno di utilizzare prestazioni di lavoro a carattere intermittente.

I divieti di utilizzo dei contratti a termine durante l'accesso a integrazioni salariali

Oltre ai non pochi problemi legati all'accesso agli ammortizzatori sociali, la crisi collegata alla pandemia COVID-19 sta evidenziando ulteriori problematiche nella gestione dei rapporti di lavoro, in particolare nelle scelte e nelle politiche di assunzione per quelle aziende, pur avendo attive riduzioni di orario, avrebbero la necessità di forza lavoro aggiuntiva in particolari periodi o per mansioni non presenti in organico.

Al momento, l'unico intervento "emergenziale" risale all'articolo 19-bis, D.L. 18/2020, introdotto dalla Legge di conversione (L. 27/2020), dove si è prevista la possibilità di procedere, per i datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali COVID-19, e nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, in deroga alle previsioni contenute di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2 e 32, comma 1, lettera c), D.Lgs. 81/2015.

Le norme derogate, lasciando perdere l'articolo 21, comma 2, che riguarda lo stacco obbligatorio tra un contratto a termine e l'altro, disciplinano i divieti di utilizzo del contratto a termine e della somministrazione di lavoro presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato (o di somministrazione). Nelle viscere del D.Lgs. 81/2015 è possibile rinvenire divieti anche in ordine al contratto intermittente (articolo 14).

I divieti richiamati apparentemente possono sembrare coincidenti, ma è necessario analizzare con attenzione tali disposizioni per valutare le specificità.

Per quanto riguarda il contratto a termine, l'articolo 20, comma 1, prevede la non ammissibilità "dell'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato"; per la somministrazione e il lavoro intermittente, viceversa, l'articolo 14 e l'articolo 32, al comma 1, stabiliscono un "divieto": dal tenore letterale delle disposizioni emerge, quindi, che per il lavoro a termine è previsto un divieto di sottoscrizione di nuovi contratti, ma non un divieto assoluto di utilizzo, mentre per somministrazione e lavoro intermittente si prevede un divieto "assoluto".

La differenza nella disciplina trova la sua ragione nel fatto che, se fosse stato previsto anche per il lavoro a termine un divieto di egual fattura rispetto a somministrazione e intermittente, i contratti a termine vigenti in concomitanza con un'integrazione salariale, ma sottoscritti in un periodo precedente, sarebbero comunque risultati in contrasto con una norma imperativa e avrebbero costretto i datori di lavoro, per evitare la trasformazione a tempo indeterminato, all'interruzione del rapporto.

Per il lavoro intermittente e la somministrazione, diversa è stata la scelta del Legislatore: non vi è più alcun riferimento al momento genetico del vincolo contrattuale, ma un divieto nudo e crudo, che, pertanto, opera anche per contratti sottoscritti prima dell'accesso alla cassa integrazione.

A voler trovare una ragione alla differente regolamentazione, oltre alla considerazione che lavoro intermittente e somministrazione hanno un tasso di flessibilità maggiore, che, in un'ottica legislativa di reazione e contenimento, è sfociato in una disciplina di maggior rigore, è evidente che il

lavoro intermittente, anche se il contratto è stato sottoscritto, può benissimo non materializzarsi in prestazioni di lavoro effettive e rimanere, senza particolari problemi (se non per il lavoratore, che si vede privato di una fonte di reddito), sospeso e inattivo, mentre per la somministrazione, tenuto conto che l'effettivo datore di lavoro è rappresentato dall'agenzia per il lavoro, il divieto riguarderebbe solo l'utilizzatore e non si riverbererebbe, in modo automatico, sul rapporto di lavoro.

Ad ogni modo, salvo la deroga sopra indicata per proroghe e rinnovi dei contratti a termine, non vi sono altre disposizioni specifiche per il contesto attuale.

Fra l'altro, la deroga introdotta per il contratto a termine, oltre ad avere il fiato corto – si riferisce solo a proroghe e rinnovi, non a nuovi contratti a termine – non brilla di certo per tecnica normativa e lucidità: è rubricata come norma di interpretazione autentica, ma il contenuto di certo non lo è (come se, travasando un litro di vino cartonato in una bottiglia di Amarone, magicamente si trasformasse nella ben più nobile bevanda: ma nel diritto del lavoro, come nell'enologia, non funziona così), si riferisce esclusivamente ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali COVID-19 e non deroga in alcun modo alle causali (per rinnovi ovvero proroghe superiori a 12 mesi), tanto che nell'ormai nota tecnica legislativa a strati, si è poi intervenuti con il D.L. 34/2020, ma solo per i contratti in essere al 23 febbraio e per proroghe o rinnovi fino al 30 agosto (e come chiarito dall'INL, con la nota n. 160/2020, tale data delimita la durata massima dei rinnovi o proroghe e non è solo il periodo di stipula) e, comunque, *“per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*.

Il divieto del lavoro intermittente nel settore Turismo e nei pubblici esercizi

Ricostruito il quadro normativo, ora si analizzano le problematiche che in tanti contesti del settore del turismo e dei pubblici esercizi si stanno manifestando. Come anticipato in premessa, in questa stagione irripetibile, tante aziende, pur essendo operanti riduzioni d'orario con integrazioni salariali, avrebbero la necessità di utilizzare prestazioni di lavoro intermittenti in momenti particolari della settimana.

Si pensi a questa situazione: bar con servizio cucina che, prima delle crisi pandemica, faceva una buona fetta del proprio fatturato con i pranzi di lavoro, ma oggi, grazie allo smart working e alle tante casse attive, è diventata al momento attività molto fievole; contestualmente, nel fine settimana, l'attività non ha contrazioni, non opera la cassa per quelle giornate e, anzi, si ha la necessità di avere la stessa forza lavoro pre COVID-19, dove ai dipendenti stabili si affiancavano i lavoratori intermittenti soprattutto per l'attività serale.

Precisiamo subito: per risolvere il dubbio in modo stabile servirebbe un intervento legislativo che prevedesse una deroga espressa al divieto, a meno che i contratti intermittenti abbiano mansioni diverse rispetto ai lavoratori sospesi.

La disciplina della cassa integrazione, anche nei rapporti con altri istituti o contratti del diritto del lavoro, trova le radici più nel settore industriale che nel terziario, dove, in particolare nel turismo, ogni giorno non è uguale all'altro.

Ad ogni modo, si potrebbe sostenere la legittimità del lavoro intermittente (fermo restando le condizioni oggettive o soggettive del lavoratore) innanzitutto solo se nel giorno della chiamata tutti i lavoratori “stabili” sono in servizio.

In secondo luogo, è opportuno evidenziare nella lettera di assunzione le specificità delle mansioni nel servizio notturno (una cosa è preparare pranzi e colazioni, altra è preparare cocktail et similia), ove esistenti.

In passato, ad esempio, la Cassazione aveva ritenuto che le mansioni del portiere notturno fossero distinte da quelle diurne, tanto che aveva considerato le indennità notturne come parte della retribuzione irriducibile e non mere indennità modali (orientamento poi superato dalla Cassazione n. 19465/2015 e dal nuovo testo dell'articolo 2103, cod. civ.): ma se da un punto di vista retributivo e di ius variandi il parametro è ora il livello di inquadramento (oltre ai fini della durata massima pari a 24 mesi, per successione, dei contratti a termine) ai fini del divieto durante le casse il termine mansioni può essere oggetto di una lettura molto più ristretta e circoscritta.

In ultimo, è opportuno valutare la sottoscrizione di un part time (a tempo indeterminato non si deve confrontare con alcun divieto) per quei lavoratori intermittenti "fissi", le cui chiamate sono consolidate: forse era opportuno valutarlo a prescindere dalla crisi pandemica, ma oggi, a maggior ragione, renderebbe certo l'utilizzo di tali contratti.

In assenza di specificità delle mansioni dei lavoratori intermittente, è sicuramente rischioso procedere con l'utilizzo di tale contratto.

Il lavoro extra

Come ulteriore strumento si potrebbe pensare ad utilizzare il c.d. lavoro extra, i rapporti per l'esecuzione di servizi di breve durata nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, non superiori a 3 giorni, nelle ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva.

La disciplina di riferimento è contenuta nell'articolo 29, comma 2, D.Lgs. 81/2015: a dire il vero, si tratta esclusivamente di una regolamentazione in negativo, in quanto tale norma si occupa solo di specificare l'esclusione di tali contratti dal Capo III del D.Lgs. 81/2015, relativo ai contratti a termine.

Ma tanto basta per non essere soggetti al divieto previsto dall'articolo 20. E poi, tra le ipotesi di utilizzo di tale forma di contratto a termine, nel Ccnl Turismo sono previste le prestazioni nei fine settimana.

Sicuramente, rispetto al contratto intermittente, vi è qualche complicazione in più per un uso ricorrente, in quanto ogni servizio andrebbe a costituire un'assunzione distinta, ma da un punto di tenuta giuridica non vi sarebbero rischi.

Un ulteriore problema: ore supplementari

Nei casi sopra prospettati, si potrebbe verificare un'ulteriore ipotesi, e cioè che a una riduzione di orario durante la settimana si accompagni un aumento di ore nel fine settimana, nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. 66/2003.

In questo caso, stante anche il fatto che il parametro di organizzazione dell'orario è settimanale, più che gestione di ore di straordinario e contemporanea integrazione salariale, si dovrà rimodulare l'orario di lavoro e gestire solo le ore di effettiva riduzione, se vi sono, con l'integrazione salariale.

Eventuali assunzioni a tempo indeterminato

Durante le integrazioni salariali si potrebbe porre l'esigenza di assumere con contratti a tempo indeterminato, anche a tempo parziale: in tali ipotesi, di per sé, non vi sono norme espresse che ne vietano l'ipotesi, ma prima di procedere è opportuno fare alcune valutazioni:

- se le mansioni sono le medesime (in via prudenziale si consiglia di considerare il livello di inquadramento contrattuale, perché determina l'ampiezza dello ius variandi unilaterale del datore di lavoro) del personale sospeso, è opportuno far rientrare dall'integrazione salariale detto personale;
- se le mansioni non sono rinvenibili all'interno dell'azienda, o per sostituire personale dimessosi, non vi sarebbe nessuna preclusione.

Rinnovi contrattuali giugno 2020

Vetro, lampade e display – Accordo 19 giugno 2020

In data 19 giugno 2020 è stato sottoscritto tra Assovetro e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil l'accordo di rinnovo del Ccnl per gli addetti delle aziende industriali che producono e trasformano articoli di vetro, lampade e display, con decorrenza dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022.

Classificazione del personale delle aziende delle prime lavorazioni del vetro - Settori meccanizzati

Qualora l'importanza delle nuove forme di organizzazione dovesse far emergere nuove figure professionali caratterizzate o meno dalla polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro all'interno della medesima posizione organizzativa o livello) e/o polifunzionalità (intesa come esercizio di mansioni svolte su più posizioni organizzative o su diversi livelli) che comportino un incremento di professionalità da costituire un punto di riferimento per l'intero settore, Direzioni aziendali e Rsu potranno proporre al livello nazionale di valutare le eventuali integrazioni o inserimenti al sistema classificatorio, valutazione da effettuarsi con frequenza annuale, in prossimità dell'Osservatorio nazionale.

Le parti concordano che tali attività si articoleranno in linea di massima nel rispetto del principio di invarianza del costo.

Allo scopo di verificare l'emersione di nuove figure professionali da sottoporre alle parti stipulanti al fine di valutarne l'inserimento nel sistema di classificazione, verrà costituita entro la fine del 2020 una Commissione paritetica. La Commissione, nello svolgimento dei lavori, potrà fare ricorso ad esperti.

A tali fini, intese aziendali sulla valutazione e sperimentazione di nuovi profili professionali, non riconducibili all'attuale inquadramento, individuabili per effetto dell'innovazione tecnologica e delle specificità delle lavorazioni, potranno essere di riferimento per i lavori della Commissione.

Articolo 41 - Trasferimenti

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento dei lavoratori di età superiore ai 55 anni potrà avvenire con il consenso degli interessati.

Articolo 48 - Permessi

L'azienda potrà concedere a richiesta, compatibilmente con le esigenze produttive, permessi non retribuiti ai lavoratori che abbiano assunto la tutela volontaria a termini di legge di minori stranieri non accompagnati. Le eventuali criticità alla concessione di tali permessi potranno essere oggetto di confronto, su richiesta, da parte della Rsu con la finalità di trovare soluzioni condivise.

Articolo 48-bis - Aspettativa

L'azienda può concedere al lavoratore, che abbia maturato un'anzianità di servizio non inferiore a 2 anni e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, un limitato periodo di aspettativa non retribuita.

Per il lavoratore in condizioni di accertata tossicodipendenza, ai sensi della L. 162/1990, nonché per quello con familiari a carico in condizioni documentate di tossicodipendenza, ovvero per i lavoratori affetti da patologie alcol-correlate, ai sensi della L. 125/2001, l'aspettativa di cui al comma precedente prescinde dal requisito di 2 anni di anzianità di servizio.

Detta aspettativa non è considerata ad alcun effetto contrattuale.

Articolo 52 - Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro

A) Comunicazione

Al fine di consentire all'azienda di predisporre i necessari adattamenti organizzativi, l'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda stessa prima dell'inizio dell'orario di lavoro; il lavoratore deve inoltre consegnare o far pervenire all'azienda idonea attestazione medica prevista dalle disposizioni di Legge in materia, non oltre il giorno successivo all'inizio dell'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio ed attestata da successivi certificati medici che devono pervenire all'azienda entro il giorno successivo dalla scadenza del periodo di assenza per malattia indicata nel certificato medico precedente.

(*Omissis*)

Nota a verbale

La situazione dei lavoratori assenti dal lavoro per malattie di natura e durata particolarmente gravi sarà considerata dall'azienda con la massima attenzione e pertanto, in relazione a tali fattispecie, sarà concessa, su richiesta del lavoratore e con l'eventuale interessamento della Rsu un'aspettativa non retribuita successiva allo scadere del termine di conservazione del posto, che non potrà comunque essere superiore a mesi 12. In relazione a tali fattispecie l'azienda valuterà l'eventuale richiesta di anticipo del Tfr.

Articolo 59 - Part-time

Analogamente a quanto previsto per il rapporto di lavoro a tempo pieno, in caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, l'impresa garantisce al lavoratore non in prova la conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- a) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;
- b) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;
- c) mesi 12 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Dal 1° gennaio 2021, il lavoratore in regime di part-time orizzontale avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) mesi 9 per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) mesi 12 per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- c) mesi 16 per anzianità di servizio oltre 6 anni.

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto di lavoro suindicati si intendono riferiti a un arco temporale pari a 36 mesi e saranno quantificati facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi. Nel rapporto di lavoro part-time verticale o misto, il periodo di conservazione del posto di lavoro non potrà superare l'80% della prestazione annua concordata fermo restando il riferimento ad un arco temporale pari a 36 mesi nel caso di più assenze.

Per gli eventi morbosi riferibili a patologie oncologiche ed a patologie cronic-degenerative di difficile trattamento e cura con le comuni terapie, si richiama quanto previsto all'art. 52 in materia di sospensione del decorso del rapporto ai soli fini del calcolo utile alla determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro per i giorni di assenza per malattia anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita.

Anche per i lavoratori a tempo parziale si applicano, ove compatibili, le maggiorazioni previste dall'articolo 19.

La trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno deve avvenire con il consenso delle parti.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time deve avvenire con l'accordo delle parti risultante da atto scritto con le modalità previste dall'articolo 8, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

All'atto della trasformazione le parti contraenti potranno concordare la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Ai sensi dell'articolo 8, comma 3, D.Lgs. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingradescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa accertata dall'autorità, hanno diritto, su richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Fermo restando quanto previsto dalle norme di Legge, per quanto non espressamente disciplinato dalla presente regolamentazione, le norme e gli istituti del Ccnl, nonché gli accordi aziendali dovranno considerarsi applicabili, in quanto compatibili con la natura del rapporto part-time, secondo criteri di proporzionalità. Restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente concordate al livello aziendale.

Dichiarazione a verbale

In relazione alla modifica del periodo di comporto per i lavoratori in regime di part time orizzontale, le parti concordano che ai lavoratori che al 31 dicembre 2020 abbiano già superato il periodo di comporto secondo la normativa precedentemente in vigore, continuerà ad applicarsi tale normativa.

Articolo 60-bis - Lavoro agile

Il lavoro agile è una modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, laddove ne ricorrano le condizioni, stabilita mediante accordo tra azienda e lavoratore e regolata dalla Legge. In quanto strumento orientato a incrementare la produttività e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le parti intendono promuoverne l'utilizzo, anche in via sperimentale, e si impegnano alla predisposizione di apposite linee-guida entro un anno dalla sottoscrizione del presente rinnovo.

Articolo 67-bis Reinserimento lavorativo e accomodamento ragionevole

Le parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore disabile o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto, anche in riferimento alle disposizioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della Direttiva 2000/78/CE, come recepite in Italia nel D.Lgs. 216/2003. A tal fine dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 12 dicembre 2018, "Salute e sicurezza - Attuazione del Patto della fabbrica": in particolare ribadiscono la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno, rivolto ad individuare le possibili soluzioni attraverso l'analisi di modalità tecnologiche, organizzative o contrattuali.

___ - Iniziative per le vittime della violenza di genere

La condizione delle lavoratrici interessate a percorsi di protezione a motivo di violenza di genere, debitamente certificati dall'autorità, sarà valutata dall'azienda con la massima attenzione, nel rispetto della privacy delle persone coinvolte, verificando la necessità/opportunità nonché la fattibilità - compatibilmente con le esigenze organizzative, di misure ulteriori rispetto a quanto previsto dall'articolo 24, D.Lgs. 80/2015. Per le violenze di genere nel suo complesso e non solo femminili, potranno essere oggetto di valutazione, a titolo semplificativo anche:

- la rimodulazione dell'orario di lavoro;
- l'ampliamento del periodo di aspettativa;
- l'accesso all'istituto delle ferie solidali, ove previsto;
- la possibilità di spostamento, su richiesta, in altri stabilimenti del Gruppo.

Trattamento economico

Nel rispetto della distinzione prevista dall'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 "Patto per la fabbrica" tra Trattamento economico complessivo (TEC) e Trattamento economico minimo (TEM),

Contrattazione collettiva

le parti concordano i seguenti adeguamenti:

- TEM: incremento dei minimi tabellari mensili pari a euro 63 a regime al livello D1, da corrispondere in 2 tranches con le seguenti decorrenze: 30 euro dal 1° gennaio 2021; 33 euro dal 1° gennaio 2022. Per le aziende della produzione di vetro piano, della produzione di lana e filati di vetro, per le aziende delle seconde lavorazioni del vetro piano, per le aziende del vetro artistico e tradizionale, le suindicate decorrenze sono posticipate rispettivamente al 1° giugno 2021 e al 1° giugno 2022;
- TEC: incremento da 5,50 euro a 6,50 euro dell'indennità in cifra fissa per turno notturno di cui all'articolo 20 del vigente Ccnl e da 3,50 euro a 4,50 euro dell'indennità in cifra fissa per turno notturno di cui all'articolo 20, Capitolo XVII (Settori lampade e display), con decorrenza 1° settembre 2022;
- TEC: il contributo ulteriore al Fonchim per la copertura assicurativa nel caso di premorienza o invalidità permanente passa da 0,20% a 0,25% con decorrenza gennaio 2022.

Nota al verbale di accordo

Le parti si danno atto della necessità di condurre azioni condivise di informazione volte a diffondere in maniera più completa le opportunità offerte dall'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria Fasie, con l'obiettivo di promuoverne le iscrizioni, utilizzando anche un'ora di assemblea nell'ambito delle attuali ore disponibili.

Principali scadenze dei mesi di agosto e settembre

L'articolo 126, D.L. 34/2020, proroga al 16 settembre 2020 i termini di ripresa della riscossione previsti dagli articoli 18 e 19, D.L. 23/2020, e dall'articolo 5, D.L. 9/2020.

In particolare, il comma 1 proroga al 16 settembre 2020 (in unica soluzione ovvero in 4 rate mensili a partire da tale data) i versamenti, sospesi per i mesi di aprile e maggio 2020 (con originaria ripresa al 30 giugno) delle ritenute fiscali ex articoli 23-24, D.P.R. 600/1973 (redditi di lavoro dipendente e assimilato) e delle trattenute per addizionali regionali e comunali, nonché dei contributi previdenziali e dei premi Inail, dei titolari d'impresa o esercenti arti o professioni, con domicilio fiscale, sede legale o sede 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 dei ricavi/compensi 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 sospensione è estesa, senza applicazione delle condizioni di calo del fatturato:

- agli enti non commerciali, enti del Terzo settore, enti religiosi civilmente riconosciuti, che svolgono attività istituzionale di interesse generale non in forma d'impresa;
- a coloro che hanno intrapreso l'attività imprenditoriale o professionale dopo il 31 marzo 2019.

Il comma 3 proroga sempre al 16 settembre 2020 gli adempimenti e i versamenti (in unica soluzione o con un massimo di 4 rate a decorrere da tale data) dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi Inail, nonché dei versamenti tributari, sospesi ai sensi dell'articolo 5, D.L. 9/2020, relativi rispettivamente al periodo dal 23 febbraio al 30 aprile 2020, per i Comuni dell'ex zona rossa individuati nell'allegato 1, D.P.C.M. 1° marzo 2020.

L'articolo 127, D.L. 34/2020, proroga al 16 settembre 2020 i termini di ripresa della riscossione dei versamenti sospesi ex articolo 61 (settori maggiormente danneggiati) e 62, D.L. 18/2020 (altre imprese/professionisti).

In particolare, slitta al 16 settembre 2020 (rispetto all'originaria data del 31 maggio 2020) la ripresa dei versamenti di ritenute sui redditi di lavoro dipendente e assimilato, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi Inail, sospesi fino al 30 aprile 2020, ai sensi dell'articolo 61, comma 2, D.L. 18/2020, in favore dei settori maggiormente colpiti dall'emergenza (quali ad esempio teatri, ristorazione, scuola/formazione/assistenza, trasporto merci e passeggeri terrestri, settori attigui a quello turistico. etc.).

Limitatamente alle federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive, professionistiche e dilettantistiche, è prorogata di 1 mese, dal 31 maggio al 30 giugno 2020, la sospensione dei versamenti delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente e assimilato, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi Inail.

Anche per questi versamenti sospesi slitta al 16 settembre 2020 la ripresa della riscossione, in un'unica soluzione ovvero in 4 rate mensili a partire da tale data.

Sono, altresì, prorogati al 16 settembre 2020, i versamenti sospesi fino al 31 marzo 2020, ai sensi dell'articolo 62, D.L. 18/2020, in favore degli altri soggetti (diversi da quelli appartenenti ai settori elencati nell'articolo 61), con redditi fino a 2 milioni di euro nell'anno precedente.

Giovedì 20 agosto

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 sostituiti 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.

Versamento ritenute da modello 730 – Sostituti d'imposta

Versamento delle ritenute, risultanti dai modelli 730, effettuate sulle retribuzioni erogate nel mese di luglio ai lavoratori che si sono avvalsi dell'assistenza fiscale.

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 seconda rata trimestrale dei contributi dovuti sul minimale.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

Versamento della III rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2019 e all'acconto 2020, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al 2° trimestre relativi agli agenti e rappresentanti.

Lunedì 31 agosto

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 terzo trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

Martedì 15 settembre

Inail – Domande di accentramento

Termine per presentare la domanda di autorizzazione all'accentramento delle posizioni assicurative Inail, per le aziende dislocate sul territorio nazionale.

Mercoledì 16 settembre

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 sostituiti 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 – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al primo trimestre.

Mercoledì 30 settembre

UniEmens – Invio telematico

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

Inps - Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al II trimestre.

La soluzione mobile per gestire processi e comunicazioni in ambito payroll e HR

L'applicazione mobile di TeamSystem HR è dedicata a tutti coloro 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 timbrature e note spese.

L'applicazione mobile di TeamSystem HR **permette ai professionisti di offrire nuovi servizi**: il consulente acquisisce velocemente i dati necessari per elaborare le buste paga e rende autonomi i dipendenti delle aziende nella loro consultazione.

L'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-app-mobile