

L review



TeamSystem Labour review

| n. 272

In collaborazione con

 Euroconference

 TeamSystem

Per il Consulente del Lavoro 4.0, un'unica soluzione SaaS/Cloud All-in-One

TeamSystem HR è il sistema All-in-One che consente di gestire tutti i processi hard e soft relativi alle risorse umane: dall'**amministrazione del personale** (sistema presenze, paghe, pianificazione turni e timesheet, budget e note spese), alla **gestione** (welfare, controllo accessi, gestione visitatori e ditte esterne, dotazioni), fino ad arrivare allo **sviluppo** (recruiting, formazione, e-learning e compensation) e alla **sicurezza sul lavoro** (organizzazione e metodologia, nomine e incarichi, data certa DVR, dotazioni, adempimenti formativi, sorveglianza sanitaria, parco immobiliare, eventi H&S).

Una soluzione **data driven** dall'**esclusiva ampiezza funzionale**, in grado di sfruttare tutti i vantaggi del cloud per garantire alte performance e sicurezza sui dati, anche in **smart working e in mobilità**. TeamSystem HR offre una serie di **strumenti trasversali che completano la suite**, comuni a tutti i moduli: **funzionalità centralizzate** per la gestione cross di tutte le informazioni sul personale.

La gestione in un unico database di tutte le informazioni e la presenza di servizi comuni permettono di offrire valore aggiunto sia ai Consulenti del Lavoro 4.0 sia ai singoli dipendenti e manager, che potranno beneficiare di viste aggregate sui dati (es. KPI e scorecard) e funzionalità operative centralizzate (es. I miei task, calendario e documentale).

Per maggiori informazioni, scarica la brochure digitale:
www.teamsystem.com/hr-gestione-personale

www.teamsystem.com

 TeamSystem

TeamSystem
Labour review

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

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

Redazione:

 Euroconference
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Ammortizzatori sociali COVID: le attese istruzioni Inps e lo slittamento delle istanze al 31 ottobre	8
Schede operative	
Prime indicazioni sull'esonero contributivo alternativo alle integrazioni salariali	14
Nuove disposizioni per il contratto a termine e proroga del divieto di licenziamento	16
Contratto di espansione e Cigs: chiarimenti Inps	18
Novità per il distacco transnazionale	20
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali settembre 2020	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di novembre	26

Rapporto di lavoro

COVID-19: stato di emergenza prorogato al 31 gennaio 2021

È stata pubblicata, sulla G.U. n. 248 del 7 ottobre 2020, la delibera del Consiglio dei Ministri 7 ottobre 2020, che proroga al 31 gennaio 2021 lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.

Consiglio dei Ministri, delibera, 7/10/2020, G.U. 7/10/2020, n. 248

Ammortizzatori COVID: termini differiti al 31 ottobre 2020

È stato pubblicato, sulla G.U. n. 248 del 7 ottobre 2020, il D.L. 125 del 7 ottobre 2020, recante misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché per l'attuazione della Direttiva (UE) 2020/739.

Il Decreto, in vigore dall'8 ottobre 2020, prevede, all'articolo 3, la proroga al 31 ottobre 2020 dei termini di cui all'articolo 1, commi 9 e 10, D.L. 104/2020, relativi ai nuovi trattamenti di Cigo, Cigd e assegno ordinario. Il D.L. prevede, inoltre, che nelle more dell'adozione del primo D.P.C.M. successivo all'introduzione delle nuove norme, e comunque fino al 15 ottobre 2020, viene prorogata la vigenza del D.P.C.M. 7 settembre 2020. Inoltre, dall'8 ottobre 2020 si introduce l'obbligo di avere sempre con sé le mascherine e si ampliano le circostanze che prevedono l'obbligo di indossarle.

D.L. 7/10/2020, n. 125, G.U. 7/10/2020, n. 248

Diffida accertativa: prime indicazioni per il personale ispettivo dopo il Decreto Semplificazioni

L'INL, con circolare n. 6 del 5 ottobre 2020, ha fornito le prime indicazioni per un corretto utilizzo da parte del personale ispettivo della diffida accertativa, la cui disciplina è stata recentemente modificata dall'articolo 12-bis, D.L. 76/2020 (c.d. Decreto Semplificazioni), introdotto in sede di conversione dalla L. 120/2020.

INL, circolare, 5/10/2020, n. 6

Potere di disposizione: indicazioni ispettive

L'INL, con circolare n. 5 del 30 settembre 2020, ha offerto al personale ispettivo le prime indicazioni relative al potere di disposizione, in seguito alle modifiche apportate dall'articolo 12-bis, D.L. 76/2020. Le modifiche, da un lato, semplificano l'utilizzo di tale potere da parte del personale ispettivo e, dall'altro, ampliano sensibilmente la possibilità di garantire una tutela sostanziale ai lavoratori.

INL, circolare, 30/9/2020, n. 5

Spid: chiarimenti ai cdl per l'accesso dal 15 novembre

Il Ministero del lavoro, con nota n. 7149 del 28 settembre 2020, tramite alcune FAQ ha offerto chiarimenti ai consulenti del lavoro sull'utilizzo di Spid, che dal 15 novembre 2020 sarà l'unica chiave di accesso ai servizi telematici del Ministero. In particolare, le precisazioni riguardano l'esercizio della delega ai collaboratori delegati e le società tra professionisti.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nota, 28/9/2020, n. 7149

COVID-19: in G.U. la Legge di conversione del D.L. 83/2020

È stata pubblicata sulla G.U. n. 240 del 28 settembre 2020 la L. 124 del 25 settembre 2020, di conversione, con modificazioni, del D.L. 83/2020, recante misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020.

Sulla medesima G.U. è pubblicato anche il testo coordinato del D.L. 183/2020 con la L. 124/2020.
L. 25/9/2020, n. 124, G.U. 28/9/2020, n. 240

Convalida dimissioni lavoratore padre con figlio di età fino a 3 anni

L'INL, con nota n. 749 del 25 settembre 2020, in merito alla convalida delle dimissioni del lavoratore padre entro i 3 anni di età del figlio, ha chiarito che, in conformità con il principio espresso dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 11676/2012, appare necessario che, ai fini della convalida, il datore di lavoro sia a conoscenza della situazione familiare del lavoratore, in ragione di pregresse comunicazioni trasmesse anche per finalità diverse dalla fruizione del congedo di cui all'articolo 28, D.Lgs. 151/2001, o del congedo obbligatorio di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), L. 92/2012, la cui durata è stata peraltro estesa da successivi provvedimenti (si pensi alla comunicazione effettuata per la fruizione degli assegni per il nucleo familiare).

L'Ispettorato ritiene che la convalida delle dimissioni vada sempre effettuata, a prescindere dalla fruizione del congedo di paternità, avendo cura, in tale caso, di verbalizzare una dichiarazione del lavoratore, secondo cui il datore di lavoro è a conoscenza della propria situazione familiare anche in virtù, come già chiarito, di comunicazioni o richieste di diverso tenore.

INL, nota, 25/9/2020, n. 749

Procedure INL effettuabili da remoto: ulteriori indicazioni

L'INL, con circolare n. 4 del 25 settembre 2020, ha offerto ulteriori indicazioni sulle procedure amministrative o conciliative di competenza dell'INL da effettuare attraverso strumenti di comunicazione da remoto, alla luce dell'articolo 12-bis, D.L. 76/2020 (Decreto Semplificazioni), convertito in L. 120/2020.

INL, circolare, 25/9/2020, n. 4

Attività da remoto degli ITL alla luce del Decreto Semplificazioni

L'INL, con Decreto Direttoriale 56 del 22 settembre 2020, ha individuato, ai sensi dell'articolo 12-bis, D.L. 76/2020 (c.d. Decreto Semplificazioni), le attività degli ITL che possono essere svolte da remoto.

INL, D.D. 22/9/2020, n. 56

Decreto Agosto: prime indicazioni dall'INL

L'INL, con nota n. 713 del 16 settembre 2020, ha offerto le prime indicazioni in merito alle novità contenute nel D.L. 104/2020, in particolare in merito a: esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione (articolo 3); esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato (articolo 6); contratti a termine (articolo 8); licenziamenti collettivi e individuali per gmo (articolo 14); proroga riscossione coattiva (articolo 99).

INL, nota, 16/9/2020, n. 713

Distacco transnazionale: in G.U. il Decreto che recepisce la Direttiva UE sulle condizioni di lavoro

È stato pubblicato sulla G.U. n. 229 del 15 settembre 2020 il D.Lgs. 122 del 15 settembre 2020, che attua la Direttiva (UE) 2018/957, recante modifica della Direttiva 96/71/CE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Le principali novità riguardano i rapporti di lavoro tra imprese e lavoratori distaccati, ai quali si applicano, se più favorevoli, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e contratti collettivi, per i lavoratori che svolgono prestazioni di lavoro subordinato analoghe nel luogo di distacco.

Inoltre, il Decreto, in vigore dal 30 settembre 2020, si applica anche alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che distaccano lavoratori presso un altro Stato membro o in Italia.

Infine, il Decreto precisa che le disposizioni in esso contenute non si applicano alle prestazioni transnazionali di servizi nel settore del trasporto su strada.

D.L. 15/9/2020, n. 122, G.U. 15/9/2020, n. 129

Tfr: indice di rivalutazione di agosto 2020

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2019, per il mese di agosto 2020 è pari a 1,000000. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di agosto è pari a 102,5.

Istat, comunicato stampa, 15/9/2020

In G.U. la conversione in Legge del Decreto Semplificazioni

È stata pubblicata sulla G.U. n. 228 del 14 settembre 2020, S.O. n. 33, la Legge 11 settembre 2020, n. 120, di conversione, con modificazioni, del D.L. 76/2020 (c.d. Decreto Semplificazioni), recante misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale, in vigore dal 15 settembre 2020.

L. 11/9/2020, n. 120, G.U. 14/9/2020, n. 128

COVID-19: in G.U. il D.L. che prevede smart working o congedo durante la quarantena dei figli

È stato pubblicato sulla G.U. n. 223 dell'8 settembre 2020, il D.L. 111 dell'8 settembre 2020, recante disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, in vigore dal 9 settembre 2020.

Il D.L. dispone, all'articolo 4, la sospensione dei versamenti tributari e contributivi per i soggetti che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio del Comune di Lampedusa e Linosa, nonché interventi finanziari a favore delle imprese del settore turistico, agricole e della pesca con domicilio fiscale nel Comune di Lampedusa e Linosa.

All'articolo 5, il Decreto prevede, fino al 31 dicembre 2020, la possibilità di fruire di lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente minore di anni 14 per contatti scolastici: il genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente; se la prestazione lavorativa non può essere svolta in modalità agile, e comunque in alternativa allo smart working, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, percependo, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa.

D.L. 8/9/2020, n. 111, G.U. 8/9/2020, n. 223

COVID-19: pubblicato in G.U. il D.P.C.M. 7 settembre 2020

È stato pubblicato nella G.U. n. 222 del 7 settembre 2020 il D.P.C.M. 7 settembre 2020, con il quale sono prorogate sino al 7 ottobre 2020 le misure di cui al D.P.C.M. 7 agosto 2020, allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 sull'intero territorio nazionale.

Sono, altresì, confermate e restano efficaci sino al 7 ottobre 2020 le disposizioni contenute nelle ordinanze del Ministro della salute 12 agosto 2020 e 16 agosto 2020.

Al provvedimento sono allegate, tra le altre, le Linee guida per l'informazione agli utenti e le modalità organizzative per il contenimento della diffusione del COVID-19 in materia di trasporto pubblico, per il trasporto scolastico dedicato.

D.P.C.M. 7/9/2020, G.U. 7/9/2020, n. 222

Sorveglianza sanitaria eccezionale: chiusura applicativo Inail

L'Inail, con avviso del 7 settembre 2020, a seguito dell'emanazione della circolare n. 13/2020 dei Ministeri del lavoro e della salute, contenente indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Sars-CoV-2 negli ambienti di lavoro, ha comunicato la chiusura, dal 1° agosto 2020, dell'applicativo per la richiesta di visita medica per sorveglianza sanitaria eccezionale, ai sensi dell'articolo 83, D.L. 34/2020. Le domande presentate fino al 31 luglio 2020 vengono regolarmente evase dalle strutture territoriali dell'Inail, per quelle presentate successivamente al 31 luglio 2020 sono di prossima pubblicazione indicazioni da parte dell'Istituto

Inail, avviso, 7/9/2020

Lavoratori fragili: la circolare sulla sorveglianza sanitaria

I Ministeri del lavoro e della salute, con circolare congiunta n. 13 del 4 settembre 2020, hanno offerto indicazioni relativamente alla sorveglianza sanitaria volta a contenere il rischio di contagio COVID-19 per i lavoratori fragili.

Il documento di prassi precisa che il concetto di fragilità deve essere riferito a quelle condizioni dello stato di salute dei lavoratori rispetto alle patologie preesistenti, che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto, e può evolversi sulla base delle nuove conoscenze sia di tipo epidemiologico sia di tipo clinico. Pertanto, non è rilevabile alcun automatismo tra le caratteristiche anagrafiche e la condizione di fragilità: quest'ultima deve essere sempre intesa congiuntamente allo stato di comorbilità.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero della salute, circolare, 4/9/2020, n. 13

Contributi e fisco

Assistenza UniEmens: chiusura caselle "mensilizzazione.regione@inps.it"

L'Inps, con messaggio n. 3530 del 2 ottobre 2020, ha comunicato che, per scarso utilizzo da parte dell'utenza, le caselle denominate "mensilizzazione.regione@inps.it", finalizzate a offrire chiarimenti in tema di UniEmens, saranno chiuse centralmente a far data dal 16 ottobre 2020. L'Istituto segnala che è stata istituita la casella centralizzata SupportoInformaticoFlussiUniEmens@inps.it, dedicata esclusivamente alle comunicazioni inerenti a questioni tecniche-informatiche dell'invio dei flussi Emens-UniEmens (software di controllo e "compilazioni on-line").

Inps, messaggio, 2/10/2020, n. 3530

Congedo per quarantena scolastica dei figli: istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 116 del 2 ottobre 2020, ha fornito istruzioni amministrative in materia di diritto alla fruizione del congedo COVID-19 per quarantena scolastica dei figli, introdotto dall'articolo 5, D.L. 111/2020.

Si ricorda che il congedo può essere fruito nei casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile e comunque in alternativa a questa tipologia di svolgimento dell'attività lavorativa. A usufruirne, inoltre, può essere uno solo dei genitori conviventi con il figlio, oppure entrambi ma alternativamente, per periodi di quarantena ricompresi tra il 9 settembre e il 31 dicembre 2020.

Inps, circolare, 2/10/2020, n. 116

Cigo, Cigd e assegno ordinario: modalità di presentazione della domanda

L'Inps, con messaggio n. 3525 del 1° ottobre 2020, ha indicato le modalità di presentazione delle domande di Cigo, Cigd e assegno ordinario con causale "COVID-19 con fatturato". L'azienda o il

consulente deve inoltrare la domanda esclusivamente in via telematica sul portale www.inps.it, avvalendosi dei servizi on line accessibili per la tipologia di utente "Aziende, consulenti e professionisti", alla voce "Servizi per aziende e consulenti" > "Cig e fondi di solidarietà".

L'Istituto ricorda che le credenziali di accesso ai servizi per le prestazioni sono:

- SPID di livello 2 o superiore;
- Carta di identità elettronica 3.0 (CIE);
- Carta nazionale dei servizi (CNS).

Inps, messaggio, 1/10/2020, n. 3525

Emersione lavoro irregolare: istruzioni per il versamento del contributo forfettario

I Ministeri del lavoro e dell'interno, con circolare interministeriale n. 3738 del 30 settembre 2020, hanno indicato le modalità per il versamento dei contributi forfettari presso l'Agenzia delle entrate da parte dei datori di lavoro, che tra il 1° giugno e il 15 agosto 2020, hanno chiesto di regolarizzare un rapporto di lavoro già instaurato prima della denuncia di regolarizzazione (articolo 103, D.L. 30/2020).

Il versamento del contributo forfettario dovrà avvenire tramite il modello "F24 Versamenti con elementi identificativi", 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: per la compilazione del modello i datori di lavoro interessati dovranno seguire le istruzioni riportate nella circolare interministeriale.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'interno, circolare, 30/9/2020, n. 3738

Proroga NASpI e DIS-COLL e accordi aziendali di licenziamento: i chiarimenti Inps

L'Inps, con circolare n. 111 del 29 settembre 2020, ha offerto istruzioni amministrative in materia di proroga delle indennità di disoccupazione NASpI e DIS-COLL, nonché in materia di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale e accesso all'indennità NASpI, di cui all'articolo 14, comma 3, D.L. 104/2020.

L'articolo 5, D.L. 104/2020, prevede la proroga di 2 mesi delle indennità di disoccupazione NASpI e DIS-COLL, il cui periodo di fruizione sia terminato nell'arco temporale compreso tra il 1° maggio e il 30 giugno 2020: per la proroga, subordinata alla presenza delle condizioni di cui alla circolare Inps n. 111/2020 stessa, non è necessario presentare alcuna domanda, in quanto si procederà d'ufficio all'estensione delle stesse.

In merito all'accesso alla NASpI in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale, l'Istituto precisa che i lavoratori sono tenuti ad allegare alla domanda l'accordo collettivo aziendale e la documentazione attestante l'adesione.

La circolare, infine, fornisce istruzioni contabili e fiscali relative alla percezione delle indennità NASpI e DIS-COLL, che, percepite in sostituzione del reddito di lavoro dipendente, costituiscono redditi della stessa natura.

Inps, circolare, 29/9/2020, n. 111

Sgravio contributivo edili: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 110 del 29 settembre 2020, ha fornito le indicazioni operative per l'ammissione al regime contributivo agevolato per gli operai a tempo pieno del settore edile, pari all'11,50%, come previsto dal D.I. 4 agosto 2020. Le istanze di accesso all'agevolazione dovranno essere inviate entro il 15 gennaio 2021.

Inps, circolare, 29/9/2020, n. 110

Bando Isi Agricoltura 2019-2020: download del codice identificativo

L'Inail, con avviso del 29 settembre 2020, ha reso noto che dal 25 settembre 2020 le imprese che hanno raggiunto, o superato, la soglia minima di ammissibilità e salvato definitivamente la propria domanda, potranno accedere alla procedura informatica ed effettuare il download del codice identificativo per l'inoltro telematico delle domande relative al Bando Isi Agricoltura 2019-2020.

L'Istituto informa che le regole tecniche per illustrare le modalità di funzionamento dello sportello informatico saranno pubblicate almeno una settimana prima della data di apertura e chiusura dello sportello informatico per l'invio delle domande.

Inail, avviso, 29/9/2020

Regime fiscale dei contributi versati all'Ente bilaterale e delle prestazioni erogate

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 54/E del 25 settembre 2020, ha chiarito che i contributi versati all'ente bilaterale, dal datore di lavoro e dal lavoratore, concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, in quanto non rientrano nell'ipotesi di esclusione dal reddito previste dall'articolo 51, comma 2, lettera a), Tuir, che dispone la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei soli contributi assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di Legge. La norma citata, infatti, non esclude dalla formazione del reddito di lavoro dipendente i contributi aventi finalità assistenziale non obbligatori per Legge, quali quelli versati agli enti bilaterali sulla base di accordi contrattuali. A tale conclusione non si perviene qualora il contratto, l'accordo o il regolamento aziendale prevedano soltanto l'obbligo per il datore di lavoro di fornire talune prestazioni assistenziali e il datore di lavoro, obbligato a fornire dette prestazioni, scelga di garantirsi una copertura economica, iscrivendosi a un ente o a una cassa. In tale ipotesi, infatti, il pagamento dei contributi all'ente o alla cassa da parte del datore di lavoro, rispondendo a un suo interesse esclusivo, non genererà materia imponibile per i lavoratori.

Inoltre, l'Agenzia precisa che, affinché i contributi assistenziali versati dal datore di lavoro risultino imponibili nei confronti dei lavoratori, è necessario che questi siano riferibili alla posizione di ogni singolo dipendente, ovvero sia possibile rinvenire un collegamento diretto tra il versamento contributivo effettuato dal datore di lavoro e la posizione di ogni singolo lavoratore.

Per quanto concerne, invece, il trattamento fiscale delle prestazioni assistenziali erogate da un ente bilaterale, la risoluzione chiarisce che esso deriva dall'applicazione dei principi generali che disciplinano la tassazione dei redditi, ovvero le predette prestazioni risulteranno assoggettate a tassazione sempreché inquadrabili in una delle categorie reddituali previste dall'articolo 6, Tuir, comprese quelle che costituiscono erogazioni corrisposte in sostituzione di detti redditi.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 25/9/2020, n. 54/E

Premio welfare incentivante: trattamento fiscale

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 55/E del 25 settembre 2020, ha offerto precisazioni sulla possibilità di adottare un piano welfare a carattere premiale e incentivante e sul trattamento fiscale dei benefit previsti nel piano welfare aziendale. In particolare, l'Agenzia ha chiarito che è ammissibile il piano welfare che premia i lavoratori dell'azienda che abbia incrementato il proprio fatturato con una graduazione dell'erogazione dei benefit in base alla Retribuzione Annuale Lorda, mentre non appare in linea con quanto previsto dall'articolo 51, Tuir, una ripartizione effettuata in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda oppure un'erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 25/9/2020, n. 55/E

Ammortizzatori sociali COVID: le attese istruzioni Inps e lo slittamento delle istanze al 31 ottobre

Inps, circolare, 30/9/2020, n. 115

L'Inps, con circolare n. 115 del 30 settembre 2020, ha illustrato nel dettaglio le innovazioni introdotte dal D.L. 104/2020 in tema di ammortizzatori sociali e ha fornito istruzioni sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti previsti dagli articoli da 19 a 22-quinquies, D.L. 18/2020. In particolare, in relazione ai termini di trasmissione delle domande relative ai trattamenti di Cigo, Cigd, Aso e Cisoa, l'Istituto comunica che il Ministero del lavoro ha segnalato l'esigenza dello slittamento del termine dal 30 settembre al 31 ottobre 2020, anche in ragione di un'imminente soluzione legislativa. Pertanto, il termine del 30 settembre 2020 viene sospeso e le domande e la documentazione per i pagamenti diretti presentate oltre tale data ed entro il 31 ottobre saranno definite successivamente all'entrata in vigore della Legge di conversione del D.L. 104/2020.

Il testo della circolare n. 115/2020

Inps, circolare, 30 settembre 2020, n. 115

(...)

Modifiche in materia di trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario per la causale "COVID-19"

L'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 ridetermina il periodo di trattamenti di integrazione salariale e assegno ordinario che può essere richiesto, nel secondo semestre 2020, dalle aziende che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19. In particolare, la norma prevede che i datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono richiedere la concessione dei trattamenti di integrazione salariale (ordinaria o in deroga) o dell'assegno ordinario, per periodi decorrenti dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020, per una durata massima di 9 settimane incrementate di ulteriori 9 settimane, nel medesimo arco temporale, per i soli datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e purché sia integralmente decorso detto periodo.

La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti non può, in ogni caso, superare le 18 settimane complessive.

La nuova previsione normativa, dunque, consente l'accesso al nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale (9 + 9 settimane), a prescindere dall'utilizzo degli ammortizzatori sociali per i periodi fino al 12 luglio 2020. Sarà quindi possibile richiedere tali periodi anche da parte di datori di lavoro che non hanno mai presentato domanda di integrazioni salariali per causale COVID-19.

Si precisa, inoltre, che il comma 1 dell'articolo 1 del decreto-legge in parola stabilisce che i periodi di integrazione salariale, già richiesti e autorizzati ai sensi dei precedenti decreti-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono imputati, limitatamente ai periodi successivi alla predetta data, alle prime 9 settimane del nuovo periodo di trattamenti previsto dal decreto-legge n. 104/2020.

A titolo esemplificativo, se un'azienda ha già richiesto 4 settimane continuative di (CIGO) o (ASO) - dal 6 luglio 2020 al 1° agosto 2020 - che sono state autorizzate dall'Istituto ai sensi della pre-

cedente disciplina, la medesima azienda, in relazione alla nuova previsione di cui al decreto-legge n. 104/2020, potrà beneficiare, al massimo, di 6 settimane complessive di nuovi trattamenti (cui è possibile aggiungere fino a un massimo di ulteriori 9 settimane secondo quanto illustrato al successivo paragrafo 2), in quanto le 3 settimane dal 13 luglio 2020 al 1° agosto 2020, rientrando nel computo delle prime 9 settimane del nuovo periodo previsto dal citato decreto-legge n. 104/2020, incidono (riducendolo) sul limite totale di settimane richiedibili nel secondo semestre 2020.

In presenza di domande presentate, ma non ancora autorizzate, che afferiscono a periodi che si collocano a cavallo del 13 luglio 2020, si precisa che le istanze saranno valutate anche alla luce del decreto-legge n. 104/2020. Ne deriva che, per i periodi fino al 12 luglio 2020, sarà preliminarmente verificato il rispetto dei limiti stabiliti dalla previgente normativa, mentre i periodi decorrenti dal 13 luglio 2020 saranno imputati alle prime 9 settimane di cui al decreto-legge n. 104/2020.

Si evidenzia che l'impianto normativo declinato dal decreto-legge n. 104/2020 introduce, tra le altre, un'importante novità in materia di concessione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro legati all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Con la previsione dell'articolo 1, infatti, il legislatore, non solamente azzerava il conteggio delle settimane riferite alla pregressa disciplina, ma, contestualmente, nel prevedere un periodo massimo di trattamenti pari a 18 settimane complessive (9 + 9) - da collocarsi nell'arco temporale dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020 - modifica il precedente indirizzo, che legava il ricorso ai trattamenti all'effettiva fruizione degli stessi, e prevede che l'utilizzo delle predette settimane sia possibile esclusivamente nei limiti dei periodi autorizzati senza tener conto del dato relativo al frutto.

Conseguentemente, una volta richieste e autorizzate le prime 9 settimane e decorso il relativo periodo, i datori di lavoro potranno proporre istanza per accedere all'ulteriore periodo di 9 settimane secondo le indicazioni illustrate ai successivi paragrafi 2 e 2.1, ma non potranno richiedere anche l'eventuale completamento delle prime 9 settimane, anche laddove le stesse non fossero state effettivamente fruite per intero.

Riguardo alle modalità di richiesta del nuovo periodo di trattamenti di integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario previsti dal decreto-legge n. 104/2020, che, su espressa indicazione ministeriale, trovano applicazione esclusivamente ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 13 luglio 2020, data a decorrere dalla quale si applicano le nuove misure, si precisa quanto segue.

1.1 Modalità di richiesta delle prime 9 settimane previste dal decreto-legge n. 104/2020

Per le richieste inerenti alle prime 9 settimane, o il minor periodo che risulta scomputando i periodi già autorizzati ai sensi della precedente normativa decorrenti dal 13 luglio 2020 (cfr. l'esempio di cui al precedente paragrafo), i datori di lavoro dovranno continuare a utilizzare la causale "COVID-19 nazionale" già in essere.

Come già anticipato nel messaggio n. 3131/2020, le richieste delle prime 9 settimane di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 dovranno tenere conto dei periodi successivi al 12 luglio 2020 già autorizzati. A fini del rispetto del limite previsto dal decreto-legge in commento, nelle ipotesi di domande, riferite alla medesima unità produttiva, per un numero di settimane superiore al massimo consentito (9 complessive, considerando anche quelle imputate in relazione alla precedente disciplina), le Strutture territoriali ridetermineranno correttamente il limite mediante un accoglimento parziale delle richieste.

Laddove le aziende, avendo esaurito i trattamenti spettanti in relazione alla pregressa normativa di cui ai decreti-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020, prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 104/2020, avessero richiesto trattamenti di cassa integrazione ordinaria ai sensi della disciplina di cui al decreto-legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per periodi successivamente ricompresi nella tutela prevista dall'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020, le settimane non ancora autorizzate e quelle autorizzate, ma per le quali non siano stati emessi i relativi pagamenti dall'Istituto o per le quali l'azienda non abbia provveduto all'esposizione del codice evento su Unie-

mens, potranno essere convertite in periodi con causale "COVID-19 nazionale", su espressa richiesta dei datori di lavoro. A tal fine, le aziende provvederanno a inviare apposita comunicazione nel cassetto previdenziale, comunicazione bidirezionale, indicando gli estremi della domanda originaria e le settimane per cui richiedono la conversione della causale.

Con riferimento, invece, alle domande di assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS) e dei Fondi di solidarietà, l'azienda interessata a modificare la causale e quindi la disciplina di riferimento, dovrà inviare espressa richiesta di annullamento della precedente domanda e inoltrare nuova apposita domanda con causale "COVID-19 nazionale". A tal fine, per il FIS, le aziende provvederanno a inviare apposita comunicazione nel cassetto previdenziale, comunicazione bidirezionale, indicando gli estremi della domanda originaria e le settimane da variare. Per i Fondi di solidarietà diversi dal FIS, che sono autorizzati con delibera dei rispettivi Comitati centrali, la comunicazione di variazione andrà inviata via PEC all'indirizzo dc.ammortizzatorisociali@postacert.inps.gov.it. Le Strutture territoriali dovranno trasmettere con comunicazione PEI alla Direzione centrale Ammortizzatori sociali eventuali comunicazioni già pervenute.

2. Ulteriore periodo di 9 settimane di CIGO, ASO e CIGD previsto dal decreto-legge n. 104/2020

Come anticipato, l'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 prevede la possibilità di accedere a un periodo massimo complessivo di 18 settimane (9 + 9) dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020. Mentre il ricorso alle prime 9 settimane di trattamenti è consentito indistintamente a tutti i datori di lavoro che riducono o sospendono l'attività lavorativa a causa dell'emergenza epidemiologica, il secondo ulteriore periodo di 9 settimane può essere richiesto esclusivamente dai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e purché lo stesso sia integralmente decorso.

Per richiedere l'ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale (ordinaria o in deroga) e di assegno ordinario, i datori di lavoro dovranno presentare domanda di concessione dei trattamenti con una causale specifica, con una dichiarazione di responsabilità, resa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, in cui autocertificano la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato (cfr. successivo paragrafo 2.1).

Riguardo alle modalità di accesso al secondo periodo di 9 settimane di cassa integrazione (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario previsti dal decreto-legge n. 104/2020, i datori di lavoro provvederanno a inoltrare specifica domanda con la nuova causale denominata "COVID 19 con fatturato". L'Istituto, ricorrendone i presupposti, autorizza i trattamenti di cui trattasi e, in base alla citata dichiarazione di responsabilità, stabilisce la misura del contributo addizionale a carico dell'azienda, ove dovuto.

Le modalità di presentazione delle domande per il secondo periodo, della durata massima di 9 settimane da concludersi entro il 31 dicembre 2020, saranno rese note con successivo apposito messaggio.

2.1 Aspetti contributivi

I datori di lavoro che accedono ai trattamenti di integrazione salariale per le prime 9 settimane previste dal comma 1 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 non sono tenuti al versamento del contributo addizionale.

L'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020 dispone invece che, in presenza di determinati presupposti, sia dovuto un contributo addizionale a carico delle imprese che presentano domanda per l'ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale.

In deroga a quanto stabilito dagli articoli 5, 29 e 33 del D.lgs n. 148/2015, la misura del contributo addizionale, calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, è pari:

- a) al 9%, per le imprese che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%;
- b) al 18%, per le imprese che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

Normativa e prassi in evidenza

I datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% o hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019 non sono tenuti al versamento del contributo addizionale e potranno, quindi, accedere al secondo ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale senza dover versare il predetto contributo.

L'eventuale scostamento del fatturato (inferiore, pari o superiore al 20%) deve essere determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del primo semestre 2019.

Tenuto conto del dettato testuale della norma, ai fini dell'esonero dal versamento per le aziende che hanno iniziato l'attività successivamente al 1° gennaio 2019, si tiene conto della data di inizio dell'attività di impresa comunicata dall'azienda alla Camera di Commercio.

Pertanto, si deve fare riferimento alla data di inizio dell'attività di impresa riferita al codice fiscale dell'azienda e non alla data di apertura della matricola aziendale.

Le imprese che si avvalgono degli interventi di integrazione salariale, anticipando i relativi trattamenti ai dipendenti interessati dalla riduzione di orario ovvero dalla sospensione dell'attività di lavoro, e che, in relazione alla previsione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020 sono soggette al contributo addizionale, dovranno provvedere al relativo versamento a decorrere dal mese di paga successivo al provvedimento di autorizzazione alla fruizione della prestazione (cassa integrazione o assegno ordinario), adottato dall'Istituto.

Nello specifico, nell'ambito del flusso Uniemens, del mese di paga successivo alla data di autorizzazione, l'azienda è tenuta a esporre, oltre al contributo addizionale del mese in corso, anche quello riferito ai periodi di integrazione salariale che insistono sui periodi di paga intercorrenti fra la data di inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e quello in cui ricade il provvedimento di concessione dell'integrazione salariale, e ad assolvere i conseguenti obblighi contributivi. In seguito, a partire dal secondo mese di paga successivo al rilascio dell'autorizzazione, l'azienda è tenuta a esporre, mese per mese, il contributo addizionale riferito ad ogni periodo di paga, operando i versamenti correlati.

Nel caso in cui il rilascio dell'autorizzazione avvenga nel mese in cui termina il periodo di integrazione salariale o successivamente, l'azienda è tenuta a versare l'importo del contributo addizionale per l'intero periodo autorizzato nel periodo di paga successivo a quello di autorizzazione.

In merito al citato contributo addizionale si fa presente che, ricorrendo i presupposti per il relativo versamento, lo stesso sarà dovuto, secondo le misure previste dall'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, con riferimento a tutti i trattamenti (cassa integrazione ordinaria, cassa integrazione in deroga e assegno ordinario erogato dal Fondo di integrazione salariale e dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 29 e 40 del D.lgs n. 148/2015). Le imprese autorizzate al pagamento diretto dell'integrazione salariale da parte dell'Inps, ai fini del versamento del contributo addizionale, si atterranno alle modalità applicative e alle scadenze indicate nei messaggi n. 6129/2015 e n. 1113/2017, ai quali si rimanda.

Si precisa che, qualora nel quinquennio mobile l'azienda sia autorizzata a fruire di altri periodi di integrazione salariale di cui al Titolo I e al Titolo II del D.lgs n. 148/2015, il periodo di integrazione salariale di cui al comma 2 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 non rileva ai fini della determinazione della misura dell'aliquota contributiva prevista dall'articolo 5 del citato decreto legislativo.

Al fine di consentire l'individuazione dell'aliquota del contributo addizionale di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, e la rilevazione delle aziende che non sono tenute all'obbligo contributivo, i relativi datori di lavoro dovranno completare la domanda con una dichiarazione di responsabilità, resa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del D.P.R. n. 445/2020, nella quale autocertificano:

- a) la sussistenza e l'indice dell'eventuale riduzione del fatturato oppure
- b) il diritto all'esonero dal versamento del contributo addizionale in quanto l'attività di impresa è stata avviata (nel senso sopra precisato) in data successiva al primo gennaio 2019.

Con l'autocertificazione di cui al precedente punto a), il datore di lavoro dovrà attestare l'eventuale

riduzione del fatturato secondo gli indici di calcolo e le modalità di raffronto illustrate dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate.

La verifica della veridicità delle dichiarazioni fornite dai datori di lavoro con l'autocertificazione - all'atto della presentazione della domanda di accesso ai trattamenti di integrazione salariale - sarà effettuata dall'Istituto e dall'Agenzia delle Entrate con accordi di cooperazione.

Si ricorda, infine, che durante i periodi di integrazione salariale le quote di TFR maturate dai lavoratori restano a carico del datore di lavoro.

I datori di lavoro soggetti alla disciplina del Fondo di Tesoreria, pertanto, dovranno versare al predetto fondo le quote di TFR maturate dal lavoratore durante il periodo di integrazione salariale.

(...)

4. Regolamentazione inerente alla trasmissione delle domande di CIGO, CIGD e ASO

Il decreto-legge n. 104/2020, nel ridisegnare i periodi oggetto di intervento nel secondo semestre 2020, non ha modificato la disciplina di riferimento relativa ai trattamenti di CIGO, CIGD e ASO.

Ne deriva che le aziende che trasmettono le domande 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.

Conseguentemente, 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 all'Istituto, sotto la propria responsabilità, di aver eseguito gli adempimenti di cui sopra, senza dover presentare alcuna documentazione probatoria.

Con particolare riguardo, invece, ai Fondi di solidarietà i cui decreti interministeriali attuativi subordinano l'accesso all'assegno ordinario al preventivo espletamento delle procedure sindacali, con obbligo di accordo aziendale, le aziende dovranno continuare a riferirsi ai singoli decreti interministeriali 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.

(...)

4.5 Trattamenti di cassa integrazione in deroga (CIGD)

Relativamente ai trattamenti di cassa integrazione in deroga (CIGD), nel rinviare a quanto già illustrato nella circolare n. 86/2020 in ordine alle aziende destinatarie della disciplina e ai lavoratori ammessi alla misura, si precisa che il decreto-legge n. 104/2020 non ha modificato la regolamentazione da seguire per la richiesta dei trattamenti in parola.

Ne consegue che la domanda di CIGD - da inviare esclusivamente all'Istituto ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 22-quater del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020 - dovrà essere preceduta dalla definizione di un accordo sindacale che l'azienda e le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono concludere anche in via telematica. Si ricorda che sono esonerati dalla definizione delle citate intese esclusivamente i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti.

Ai beneficiari dei trattamenti in deroga continuano ad essere riconosciuti la contribuzione figurativa e i relativi assegni al nucleo familiare, ove spettanti.

Limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti ivi previsti, il trattamento è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di

disoccupazione agricola.

Si ribadisce altresì che anche per i trattamenti in deroga non si applicano le disposizioni relative al requisito dell'anzianità di effettivo lavoro, previsto dall'articolo 1, comma 2, primo periodo, del D.lgs n. 148/2015, né è dovuto il contributo addizionale, di cui all'articolo 5 del medesimo decreto legislativo, quest'ultimo limitatamente alle prime 9 settimane di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020. Non si applica altresì la riduzione in percentuale della relativa misura di cui all'articolo 2, comma 66, della legge 28 giugno 2012, n. 92, in caso di proroghe dei trattamenti di cassa integrazione in deroga.

I datori di lavoro che richiedono il trattamento di cassa integrazione in deroga per periodi successivi al 13 luglio 2020 possono trasmettere domanda all'Istituto, anche qualora non abbiano completato i periodi di competenza regionale/ministeriale. Restano salve le autorizzazioni già adottate dal Ministero.

Riguardo alle aziende plurilocalizzate, si precisa che potranno inviare domanda come "deroga plurilocalizzata" (cfr. il messaggio n. 2946/2020) esclusivamente le aziende che hanno ricevuto una prima autorizzazione con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali; tutte le altre aziende, invece, dovranno trasmettere domanda come "deroga INPS" (cfr. la circolare 86/2020).

In caso di richieste di accesso all'ulteriore periodo di 9 settimane, anche per i trattamenti in deroga valgono le indicazioni fornite ai precedenti paragrafi 2 e 2.1.

Prime indicazioni sull'esonero contributivo alternativo alle integrazioni salariali

Con la circolare n. 105/2020 l'Inps ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione, introdotto dal Decreto Agosto.

Introduzione

La previsione ha lo scopo di incentivare i datori di lavoro a non ricorrere a ulteriori trattamenti di integrazione salariale, perciò, qualora il datore di lavoro decida di accedere all'esonero in trattazione, non potrà più avvalersi di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19.

In particolare, l'articolo 3, D.L. 104/2020, prevede, in favore dei datori di lavoro del settore privato, con esclusione di quello agricolo, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 dicembre 2020 e a condizione che i medesimi datori non richiedano i nuovi interventi di integrazione salariale previsti dal Decreto stesso. Più in particolare, l'esonero può essere legittimamente fruito per le medesime posizioni aziendali (matricole Inps) per le quali, nelle mensilità di maggio e giugno 2020, siano state fruito le specifiche tutele di integrazione salariale. Possono accedere all'esonero i datori di lavoro, anche non imprenditori, che:

- abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies, D.L. 18/2020, ossia dei trattamenti ordinari di integrazione salariale, degli assegni ordinari e dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, riconosciuti secondo la disciplina posta in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- abbiano richiesto periodi di integrazione salariale collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Sarà possibile accedere all'esonero in trattazione - e fruito degli eventuali periodi di integrazione salariale ai sensi del D.L. 18/2020 - per i datori di lavoro che abbiano fatto richiesta di tali strumenti in data antecedente al 15 agosto 2020 o, in alternativa, in data successiva al 14 agosto 2020, purché la relativa decorrenza si collochi in data anteriore al 13 luglio. La suddetta possibilità vale anche nelle ipotesi in cui i medesimi trattamenti abbiano uno sviluppo, seppur parziale, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

L'applicazione del beneficio è, infine, subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Assetto e misura

L'ammontare dell'esonero è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al doppio delle ore di integrazione salariale fruito nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail. L'importo dell'agevolazione, più specificamente, è pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro non versata in relazione al doppio delle ore di fruizione degli ammortizzatori sociali nei mesi citati.

L'ammontare dell'esonero così determinato costituisce l'importo massimo riconoscibile ai fini dell'agevolazione e può essere fruito, fino al 31 dicembre 2020, per un periodo massimo di 4 mesi e deve essere riparametrato e applicato su base mensile. Pertanto, nelle ipotesi in cui il calcolo della contribuzione non versata per il doppio delle ore di integrazione salariale possa determinare un credito potenzialmente fruibile per un periodo superiore a 4 mesi, resta fermo il limite temporale stabilito dal Legislatore, ferma restando la possibilità di fruito per periodi inferiori.

L'ammontare dell'esonero prescinde dal numero dei lavoratori per i quali si è fruito dei trattamenti di integrazione salariale e la quota di esonero mensilmente fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione astrattamente dovuta, quindi l'effettivo ammontare dell'esonero sarà pari al minor

importo tra la contribuzione teoricamente dovuta per la retribuzione persa in forza del doppio delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e giugno 2020 e la contribuzione datoriale dovuta nelle singole mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura.

Nelle ore di integrazione salariale fruita rientrano sia quelle fruita mediante conguaglio che quelle fruita mediante pagamento diretto.

Si ricorda che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

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

Da ultimo, si precisa che l'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare.

Condizioni di spettanza

L'esonero, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato alle seguenti condizioni:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di Durc;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con specifico riferimento alle condizioni poste dal Decreto Agosto, il datore di lavoro deve attenersi al divieto di licenziamenti collettivi e individuali, pena la revoca del beneficio e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale. Pertanto, ai fini della legittima applicazione dell'esonero, il datore di lavoro deve attenersi alla disposizione che prevede il divieto di licenziamento per tutto il periodo di fruizione dell'esonero.

Coordinamento con altre misure

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

Il datore di lavoro che accede all'esonero, per tutta la durata del periodo agevolato, non potrà avvalersi dei nuovi strumenti di integrazione salariale.

Laddove la norma chiede al datore di lavoro di fare una scelta tra l'esonero in trattazione e i nuovi strumenti di integrazione salariale e laddove il datore di lavoro sia lo stesso, la scelta dovrà essere operata per singola unità produttiva.

Al contrario, le previsioni normative non precludono la possibilità di presentare domanda, in concomitanza o contestualmente alla richiesta di agevolazione contributiva, per ammortizzatori sociali ordinari, diversi dalle causali COVID-19 e dalla specifica normativa del D.L. 18/2020.

Nuove disposizioni per il contratto a termine e proroga del divieto di licenziamento

Col recente D.L. 104/2020 (Decreto Agosto) il Legislatore ha finalmente proposto una vera deroga alla stringente normativa riguardante il contratto a tempo determinato. Le regole poste nel D.Lgs. 81/2015, come riformate dal Decreto Dignità, vengono quindi derogate in relazione all'esigenza di flessibilità delle imprese, legata alla emergenza sanitaria in corso. Inoltre, l'articolo 14, D.L. 104/2020 in vigore dal 15 agosto 2020, ha prorogato il divieto di licenziamenti per ragioni economiche fino al 31 dicembre 2020, modulandone il contenuto in base a determinate ipotesi in capo all'azienda.

La deroga a termine

Viene previsto che, fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva del rapporto a termine di 24 mesi, sarà possibile rinnovare o prorogare tale tipo contrattuale per un periodo massimo di 12 mesi, ma per una sola volta, senza necessità di esporre le causali previste dalla norma a regime. Tale deroga è aperta ad ogni contratto a termine al momento in essere, a mezzo proroga, e anche a rinnovi di vecchi contratti attualmente scaduti.

Molta attenzione deve, tuttavia, essere posta alla durata massima, anche per sommatoria, di vari contratti a termine stipulati tra le parti nel tempo, con stessa mansione e categoria legale; non è, infatti, possibile, non essendo stato derogato tale limite, superare i 24 mesi di durata massima.

Da notare, inoltre, che la proroga/rinnovo in deroga potrà essere operata per una sola volta.

La stipula in forma derogata dovrà necessariamente avvenire entro il 31 dicembre 2020.

La deroga consente, in pratica, di prolungare, con proroga, la durata di un contratto a termine esistente in forma acausale per un massimo di altri 12 mesi, purché ciò avvenga entro la fine del 2020. Consente, inoltre, tramite rinnovo, di stipulare un nuovo contratto a tempo determinato acausale, per un massimo di 12 mesi, tra le medesime parti, sempre entro la fine del 2020; si ricorda, infatti, che in caso di rinnovo è ordinariamente richiesta l'apposizione della causale. Tale situazione vale anche nel caso in cui nella sommatoria di precedenti contratti del medesimo tipo si fosse già raggiunto il limite massimo di 12 mesi.

I chiarimenti dell'Ispettorato del Lavoro

Nella nota n. 713/2020, l'INL ha chiarito in merito quanto segue:

- la disposizione permette, altresì, la deroga alla disciplina sul numero massimo di proroghe e sul rispetto dei c.d. periodi cuscinetto, contenuta nell'articolo 21, D.Lgs. 81/2015, con la conseguenza che, laddove il rapporto sia stato già oggetto di 4 proroghe, sarà comunque possibile prorogarne ulteriormente la durata per un periodo massimo di 12 mesi, così come sarà possibile rinnovarlo anche prima della scadenza del c.d. periodo cuscinetto, sempreché sia rispettata la durata massima di 24 mesi;
- il termine del 31 dicembre 2020 è riferito esclusivamente alla formalizzazione della stessa proroga o del rinnovo, perciò la durata del rapporto potrà protrarsi anche nel corso del 2021, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi;
- la disposizione, in quanto "sostitutiva" della disciplina previgente, consente di adottare la nuova proroga o il rinnovo "agevolato" anche qualora il medesimo rapporto di lavoro sia stato prorogato o rinnovato in applicazione del previgente articolo 93, D.L. 34/2020, pur sempre nel rispetto del limite di durata massima di 24 mesi;
- è stato abrogato l'obbligo di proroga automatica dei contratti a termine in essere per un periodo equivalente alla sospensione dell'attività lavorativa causata dall'emergenza COVID-19 e la proroga automatica fruita dal 18 luglio al 14 agosto è da considerarsi "neutrale" in relazione al computo della durata massima di 24 mesi del contratto a tempo determinato;

- il rinnovo del contratto a termine in deroga assistita oltre il termine di Legge di 24 mesi o del diverso termine previsto dalla contrattazione collettiva resta, invece, subordinato al rispetto delle condizioni di cui agli articoli 19, comma 1 e 21, D.Lgs. 81/2015.

Proroga del divieto di licenziamenti

Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei nuovi trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, ovvero dell'esonero contributivo per chi non richiede la Cig, resta precluso:

- l'avvio delle procedure e di licenziamento collettivo (articoli 4, 5 e 24, L. 223/1991) e restano, altresì, 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 di appalto;
- indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966 (restano, altresì, sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima Legge).

Il divieto di licenziamenti non è prolungato per le categorie di datori di lavoro diverse da quelle specificamente indicate dalla norma (ad esempio, i datori di lavoro che abbiano già integralmente fruito delle integrazioni speciali o dell'esonero, i datori di lavoro che non abbiano mai avuto diritto a quelle misure speciali).

Le eccezioni al divieto

L'articolo 14, Decreto Agosto, prevede espressamente alcune specifiche eccezioni ai divieti di licenziamento:

1. 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 o di clausola del contratto di appalto;
2. nei casi di cessazione definitiva dell'attività d'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione senza continuazione anche solo parziale dell'attività;
3. nei casi in cui i licenziamenti avvengano in esecuzione di un accordo collettivo aziendale – stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale – che preveda un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro; in questi casi, ai lavoratori che aderiranno all'accordo collettivo aziendale di incentivazione all'esodo sarà comunque riconosciuto il trattamento di disoccupazione NASpI;
4. nei casi in cui i licenziamenti siano intimati a seguito di fallimento, in mancanza di esercizio provvisorio dell'impresa.

Il parere dell'INL

Nella nota n. 713/2020 l'INL ha, inoltre, ricordato che è stata riproposta la disposizione concernente la possibilità, da parte del datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, di revocare il recesso dal contratto di lavoro per gmo, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione COVID, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tali casi il rapporto di lavoro è ripristinato senza interruzioni e il datore di lavoro è esente da oneri e sanzioni. Tale disposizione, precedentemente limitata ai recessi intervenuti nel periodo dal 23 febbraio al 17 marzo 2020, viene estesa ai recessi effettuati in tutto l'anno 2020.

Secondo l'Ispettorato, inoltre, salvo eventuali modifiche che potranno intervenire in sede di conversione del D.L., il divieto di licenziamento sembra operare per il solo fatto che l'impresa non abbia esaurito il plafond di ore di cassa integrazione disponibili e ciò sia quando abbia fruito solo in parte delle stesse, sia quando non ne abbia affatto fruito. In tale ultimo caso, laddove il datore di lavoro non abbia ritenuto di fruire della cassa integrazione, il licenziamento sarebbe in ogni caso impedito dalla possibilità di accedere all'esonero dal versamento contributivo.

D.L. 14/8/2020, n. 104, G.U. 14/8/2020, n. 203, S.O. n. 30; INL, nota, 16/9/2020, n. 713

Contratto di espansione e Cigs: chiarimenti Inps

L *Inps, con circolare n. 98/2020, ha fornito chiarimenti in ordine al contratto di espansione, introdotto dall'articolo 26-quater, D.L. 34/2019, che ha modificato l'articolo 41, D.Lgs. 148/2015.*

Introduzione

Il contratto di espansione si rivolge alle imprese, con organico superiore alle 1.000 unità (già rientranti nell'ambito di applicazione della Cigs), che si trovino nella necessità di intraprendere percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione, con conseguenti modifiche dei processi aziendali necessari per recepire e sviluppare attività lavorative a contenuto più tecnico.

A sostegno del processo di sviluppo aziendale, con accordo sindacale, si consente alle imprese di immettere forze nuove nel proprio organico e, parallelamente, avviare un percorso di riqualificazione del personale, finalizzato all'aggiornamento delle competenze individuali e collettive.

Gestione del personale in esubero

In particolare, con riguardo al personale in forza – difficilmente utilizzabile in modo produttivo in conseguenza dello sviluppo tecnologico avviato – le imprese hanno 2 opzioni:

1. con i soggetti che si trovino a non più di 5 anni dalla pensione di vecchiaia o da quella anticipata e che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, è possibile concordare un'uscita anticipata dall'azienda, attraverso la risoluzione dei rapporti di lavoro. Si ricorda che per tali fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto al versamento del c.d. ticket di licenziamento;
2. per i lavoratori che non possono aderire allo scivolo pensionistico, al fine di garantire loro un'adeguata attività formativa finalizzata alla riqualificazione e all'aggiornamento delle loro competenze professionali, l'impresa può procedere a riduzioni orarie tutelabili attraverso la Cigs.

La circolare Inps n.98/2020 fornisce le istruzioni proprio in relazione a quest'ultimo aspetto.

Ambito di applicazione dell'intervento di Cigs

L'intervento di Cigs è riconducibile alla causale della riorganizzazione aziendale, di cui all'articolo 21, comma 1, lettera a), D.Lgs. 148/2015.

La regolamentazione della Cigs connessa al contratto di espansione deve essere, in linea generale, ricondotta nell'alveo delle disposizioni sulle integrazioni salariali straordinarie del D.Lgs. 148/2015, sempre che le stesse non siano espressamente derogate da specifiche previsioni contenute nell'articolo 41 o non si pongano in contrasto logico con le finalità del nuovo istituto contrattuale.

Devono ritenersi applicabili le regole che governano la Cigs, con particolare riferimento ai lavoratori beneficiari, nonché all'applicazione del contributo addizionale e dell'operatività del termine decennale per il pagamento dei trattamenti.

Sono, perciò, esclusi dalla misura i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti non professionalizzanti, nonché che non abbia anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni.

Durata del trattamento

L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativi, che non è conteggiabile nel quinquennio di riferimento.

Contributo addizionale

L'integrazione soggiace all'obbligo di versamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5,

D.Lgs. 148/2015, a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre il limite di 52 e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre il limite di 104 settimane in un quinquennio mobile.

Il periodo di integrazione salariale rileva ai fini della determinazione dell'aliquota contributiva del contributo addizionale nel caso in cui l'azienda sia autorizzata a fruire di altri periodi di Cigo o Cigs nel quinquennio mobile.

Termine di decadenza per il conguaglio delle prestazioni

Le integrazioni salariali erogate dal datore di lavoro sono rimborsate dall'Inps ovvero conguagliate dal datore di lavoro medesimo all'atto dell'assolvimento degli obblighi di contribuzione obbligatoria, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata dell'autorizzazione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo. Il predetto termine di decadenza si applica anche laddove la denuncia UniEmens generi un saldo a credito per l'azienda.

Novità per il distacco transnazionale

È stato pubblicato in G.U. il D.Lgs. 122/2020, in vigore dal 30 settembre 2020, che integra la normativa nazionale in materia di distacco transnazionale (D.Lgs. 136/2016). Il Decreto attua la Direttiva (UE) 2018/957, recante modifica della Direttiva 96/71/CE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. Le principali novità riguardano i rapporti di lavoro tra imprese e lavoratori distaccati, ai quali si applicano, se più favorevoli, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e contratti collettivi, per i lavoratori che svolgono prestazioni di lavoro subordinato analoghe nel luogo di distacco. Inoltre, il Decreto ha modificato il campo di applicazione delle disposizioni.

Campo di applicazione delle disposizioni

Il D.Lgs. 136/2016 si applica:

- alle imprese stabilite in un altro Stato membro UE, che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distaccano in Italia uno o più lavoratori, in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che durante il periodo del distacco continui a esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato;
- alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o un'unità produttiva in Italia;
- alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia, che distaccano presso un'impresa utilizzatrice, con sede nel medesimo o in un altro Stato membro, uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, presso una propria unità produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, che ha sede in Italia; in tal caso i lavoratori sono considerati distaccati in Italia dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro;
- alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che distaccano presso un'impresa utilizzatrice, che ha la propria sede o unità produttiva in Italia, uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, nel territorio di un altro Stato membro, diverso da quello in cui ha sede l'agenzia di somministrazione; anche in questo caso il lavoratore è considerato distaccato dall'agenzia di somministrazione con la quale intercorre il rapporto di lavoro;
- nel settore del trasporto su strada, anche alle ipotesi di cabotaggio di cui al Capo III, Regolamento (CE) 1072/2009 e al Capo V, Regolamento (CE) n. 1073/2009.

Le disposizioni degli articoli 3, 4, 4-bis, 5, 10 e 11, D.Lgs. 136/2016, si applicano anche alle imprese stabilite in uno Stato terzo che distaccano lavoratori in Italia.

Il Decreto non si applica al personale navigante delle imprese della marina mercantile.

Definizioni

Per "lavoratore distaccato" si intende il lavoratore abitualmente occupato in un altro Stato membro, che, per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile con riferimento a un evento futuro e certo, svolge il proprio lavoro in Italia. Il lavoratore è, altresì, considerato distaccato nelle ipotesi di cui all'articolo 1, comma 2-bis, e anche quando dipende da un'agenzia di somministrazione con sede in Italia.

Per "condizioni di lavoro e di occupazione" si intendono le condizioni disciplinate da disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, con esclusione dei contratti aziendali, relative alle materie di cui all'articolo 4, D.Lgs. 136/2016 (condizioni di lavoro e di occupazione).

Condizioni di lavoro e di occupazione

Al rapporto di lavoro si applicano, durante il periodo del distacco, se più favorevoli, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e contratti collettivi, per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco, nelle seguenti materie:

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- b) durata minima dei congedi annuali retribuiti;
- c) retribuzione, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario. Tale previsione non si applica ai regimi pensionistici di categoria;
- d) condizioni di somministrazione di lavoratori, con particolare riferimento alla fornitura di lavoratori da parte di agenzie di somministrazione;
- e) salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- f) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;
- g) parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione;
- h) condizioni di alloggio adeguate per i lavoratori, nei casi in cui l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori distaccati lontani dalla loro abituale sede di lavoro;
- i) indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori fuori sede per esigenze di servizio. Rientrano in tali ipotesi le spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute dai lavoratori distaccati nel territorio italiano, sia nei casi in cui gli stessi debbano recarsi al loro abituale luogo di lavoro, sia nei casi in cui vengano inviati temporaneamente presso un'altra sede di lavoro diversa da quella abituale, in Italia o all'estero.

Sono considerate parte della retribuzione le indennità riconosciute al lavoratore per il distacco che non sono versate a titolo di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio effettivamente sostenute a causa del distacco. Dette indennità sono rimborsate dal datore di lavoro al lavoratore distaccato secondo quanto previsto dalla disciplina che regola il rapporto di lavoro nel Paese di stabilimento dell'impresa distaccante. Se tale disciplina non stabilisce se taluni elementi delle indennità riconosciute al lavoratore per il distacco sono versati a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco stesso o se fanno parte della retribuzione, l'intera indennità è considerata versata a titolo di rimborso delle spese sostenute.

Le disposizioni normative e di contratto collettivo in materia di durata minima dei congedi annuali retribuiti e di retribuzione, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario, non si applicano nel caso di lavori di assemblaggio iniziale o di prima installazione di un bene, previsti in un contratto di fornitura di beni, indispensabili per mettere in funzione il bene fornito ed eseguiti dai lavoratori qualificati o specializzati dell'impresa di fornitura, quando la durata dei lavori, in relazione ai quali è stato disposto il distacco, non è superiore a 8 giorni, escluse le attività del settore edilizio individuate nell'allegato A del Decreto.

Distacco di lunga durata

Se la durata effettiva di un distacco supera 12 mesi, ai lavoratori distaccati si applicano, se più favorevoli, oltre alle condizioni di lavoro e di occupazione sopra elencate, tutte le condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e dai contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati da organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad eccezione di quelle concernenti:

- a) le procedure e le condizioni per la conclusione e la cessazione del contratto di lavoro;
- b) le clausole di non concorrenza;
- c) la previdenza integrativa di categoria.

In caso di notifica motivata al Ministero del lavoro da parte del prestatore di servizi, tale periodo è esteso fino a un massimo di 18 mesi. Le modalità secondo cui effettuare la notifica saranno stabilite con apposito Decreto.

In caso di sostituzione di uno o più lavoratori distaccati per svolgere le medesime mansioni nello stesso luogo, la durata del distacco, ai fini del calcolo del periodo di cui sopra, è determinata dalla somma di tutti i periodi di lavoro prestato dai singoli lavoratori. L'identità delle mansioni svolte nel medesimo luogo è valutata tenendo conto anche della natura del servizio da prestare, del lavoro da effettuare e del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.

Obblighi amministrativi

L'impresa che distacca lavoratori in Italia ha l'obbligo di comunicare il distacco al Ministero del lavoro entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro 5 giorni. La comunicazione preventiva di distacco, dal 30 settembre 2020, dovrà contenere anche i dati identificativi dell'impresa utilizzatrice che invia lavoratori in Italia nelle ipotesi di agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che distaccano presso un'impresa utilizzatrice con sede nel medesimo o in un altro Stato membro uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, presso una propria unità produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, che ha sede in Italia.

Obblighi informativi e sanzioni

L'impresa utilizzatrice che ha sede in Italia, presso la quale sono distaccati lavoratori, è tenuta a informare l'agenzia di somministrazione distaccante delle condizioni di lavoro e di occupazione che trovano applicazione ai lavoratori distaccati. Per l'intera durata della prestazione di servizi e fino a 2 anni dalla sua cessazione l'impresa utilizzatrice è tenuta a conservare copia dell'informativa tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione per l'esibizione agli organi di vigilanza. La violazione degli obblighi è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 1.500 euro. Nelle ipotesi di agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che distaccano presso un'impresa utilizzatrice che ha la propria sede o unità produttiva in Italia, uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, nel territorio di un altro Stato membro, diverso da quello in cui ha sede l'agenzia di somministrazione, l'impresa utilizzatrice che ha sede in Italia informa senza ritardo l'agenzia di somministrazione dell'invio del lavoratore presso altra impresa. La violazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 180 a 600 euro, per ogni lavoratore interessato.

Nell'ipotesi di agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia, che distaccano presso un'impresa utilizzatrice con sede nel medesimo o in un altro Stato membro uno o più lavoratori da tale ultima impresa inviati, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, presso una propria unità produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, che ha sede in Italia, l'impresa utilizzatrice, prima dell'invio dei lavoratori in Italia, ha l'obbligo di comunicare, per iscritto, all'agenzia di somministrazione tenuta alla comunicazione di cui al paragrafo precedente, le informazioni su numero e generalità dei lavoratori distaccati; data di inizio, di fine e durata del distacco; luogo di svolgimento della prestazione di servizi; dati identificativi del soggetto distaccatario; tipologia dei servizi.

L'impresa utilizzatrice è tenuta a consegnare all'impresa destinataria della prestazione di servizi avente sede in Italia copia dell'informativa tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione ai fini dell'esibizione agli organi di vigilanza. La violazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 180 a 600 euro, per ogni lavoratore interessato.

Non possono, in ogni caso, essere superiori a 150.000 euro le sanzioni di cui ai commi:

- 1 (violazione dell'obbligo di comunicazione);
- 2 (violazione dell'obbligo di conservare, predisponendone copia in lingua italiana, il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli articoli 1 e 2, D.Lgs. 152/1997, i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti,

la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile),

- 3-ter (violazione dell'obbligo, per l'impresa utilizzatrice che ha sede in Italia, di informare senza ritardo l'agenzia di somministrazione dell'invio del lavoratore presso altra impresa e dell'obbligo per l'impresa utilizzatrice, prima dell'invio dei lavoratori in Italia, di comunicare, per iscritto, all'agenzia di somministrazione tenuta alla comunicazione, le informazioni dovute e di consegnare all'impresa destinataria della prestazione di servizi avente sede in Italia copia dell'informativa tradotta in lingua italiana e della relativa trasmissione ai fini dell'esibizione agli organi di vigilanza)

dell'articolo 12, D.Lgs. 136/2016.

Rinnovi contrattuali settembre 2020

Lavoro domestico– Accordo 8 settembre 2020

In data 8 settembre 2020, con decorrenza 1° ottobre 2020 e scadenza 31 dicembre 2022, è stato sottoscritto tra Fidaldo, Domina e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e Federcolf il Ccnl Lavoro domestico, applicabile agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter e altri profili professionali previsti dal Ccnl), anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate.

Assunzione a tempo determinato

L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera, nella quale devono essere specificate le fattispecie giustificatrici. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi. In questi casi si possono effettuare fino a quattro proroghe a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa la eventuale proroga, ai 24 mesi. Nei contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi è necessario l'inserimento della causale.

A titolo esemplificativo è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro nei seguenti casi:

- per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;
- per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
- per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruitori dei diritti istituiti dalle norme di Legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;
- per sostituire lavoratori in ferie;
- per l'assistenza extradomiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.

Per le causali che giustificano l'assunzione a tempo determinato i datori di lavoro potranno altresì avvalersi di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Lavoro ripartito

È consentita l'assunzione di 2 lavoratori che assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa. Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa fra le parti contraenti, ciascuno dei 2 lavoratori resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa. Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta. Nella lettera di assunzione devono essere indicati il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore in base al presente contratto collettivo, nonché la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei 2 lavoratori. Fatte salve eventuali diverse intese fra le parti contraenti, i 2 lavoratori hanno facoltà di determinare, discrezionalmente e in qualsiasi momento, sostituzioni fra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro; nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa, per fatti attinenti a uno dei coobbligati, è posta in capo all'altro obbligato. Il trattamento economico e normativo di ciascuno dei 2 lavoratori è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita da ciascun lavoratore.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori

Contrattazione collettiva

coobbligati, sono vietate. Salvo diverse intese fra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro o su proposta dell'altro prestatore di lavoro, quest'ultimo si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, interamente o parzialmente; in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 2094, cod. civ.. Analogamente, è data facoltà al lavoratore di indicare la persona con la quale, previo consenso del datore di lavoro, egli potrà assumere in solido la prestazione di lavoro. In ogni caso, l'assenza di intesa fra le parti comporterà l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

Periodo di prova

I lavoratori inquadrati nei livelli D) e D super) e i lavoratori operanti in regime di convivenza indipendentemente dal livello di inquadramento, sono soggetti a un periodo di prova regolarmente retribuito di 30 giorni di lavoro effettivo. Per i restanti rapporti di lavoro, il periodo di prova è di 8 giorni di lavoro effettivo.

Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto comunicazione di recesso s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti, senza preavviso, ma con il pagamento, a favore del lavoratore della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato.

Se il lavoratore è stato assunto come prima provenienza da altra Regione, senza avere trasferito la propria residenza, e la risoluzione del rapporto non avvenga per giusta causa, dovrà essere dato dal datore di lavoro un preavviso di 3 giorni o, in difetto, la retribuzione corrispondente. L'apposizione del periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Principali scadenze del mese di novembre

L'articolo 97, D.L. 104/2020, ha modificato il piano di ripresa dei versamenti fiscali e contributivi sospesi, rispetto a quanto previsto dagli articoli 126 e 127, D.L. 34/2020, disponendo:

- il versamento del 50% dell'importo sospeso o in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020, o in alternativa, in un massimo di 4 rate (di cui la prima entro il 16 settembre 2020);
- il versamento del restante 50% in un massimo di 24 rate di pari importo (di cui la prima entro il 16 gennaio 2021).

La relazione illustrativa del D.L. 104/2020, nel commentare l'articolo 97, ha precisato che il nuovo piano di rateizzazione è introdotto "in alternativa" a quello previsto dagli articoli 126 e 127, D.L. 34/2020, con la conseguenza che i 2 piani di rateizzazione coesistono.

Tale commento è stato recepito dall'agenzia delle entrate nella circolare n. 25/E/2020, nonché dall'Inps nel messaggio n. 3274/2020, dove sono state elencate tutte le seguenti diverse possibili opzioni di ripresa e rateizzazione dei versamenti sospesi:

- pagamento unico entro il 16 settembre 2020;
- pagamento dell'intero debito ripartito in massimo 4 rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020;
- pagamento del 50% del debito o in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020 o, in alternativa, in massimo 4 rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020;
- pagamento del restante 50% in una o massimo 24 rate di pari importo con scadenza dal 18 gennaio 2021.

L'articolo 126, D.L. 34/2020, aveva prorogato 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 prorogava 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 e 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 e 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 2, modificando l'articolo 19, comma 1, D.L. 23/2020, prorogava al 16 settembre 2020 (in luogo del 31 luglio) il versamento delle ritenute fiscali non trattenute sui compensi/redditi ricevuti tra il 17 marzo e il 31 maggio 2020 da:

- percettori di redditi di lavoro autonomo e redditi diversi (liberi professionisti, obbligazioni di facere e non facere, lavoratori autonomi occasionali, amministratore di condominio, co.co.co. non residenti soggetti a ritenuta ai sensi dell'articolo 25, D.P.R. 600/1973);
- agenti e rappresentanti di commercio/mediatori (soggetti a ritenuta ai sensi dell'articolo 25-bis, D.P.R. 600/1973).

Ricordiamo che la sospensione presuppone la presentazione da parte di tali soggetti al sostituto d'imposta di un'apposita dichiarazione con cui attestano il possesso dei requisiti ex articolo 62, comma 7, D.L. 18/2020,

per non subire la ritenuta fiscale dal sostituto e il versamento in autonomia (cioè da parte del lavoratore autonomo) delle imposte sospese entro il 16 settembre 2020.

Il comma 3 prorogava 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, prorogava al 16 settembre 2020 i termini di ripresa della riscossione dei versamenti sospesi ex articoli 61 (settori maggiormente danneggiati) e 62, D.L. 18/2020 (altre imprese/professionisti).

In particolare, slittava al 16 settembre 2020 (rispetto all'originaria data del 31 maggio) 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 un 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, con le stesse modalità già descritte.

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.

lunedì 16 novembre

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.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

Versamento dell'ultima 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.

Contributi Inps – Artigiani e commercianti

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

venerdì 20 novembre

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al III trimestre 2020, relativi agli agenti e rappresentanti.

lunedì 30 novembre

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

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