

L review



TeamSystem Labour review

| n. 274

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 indicazioni dopo i Decreti Ristori	10
Schede operative	
Esonero contributi previdenziali COVID-19: le istruzioni Inps	16
Congedo per quarantena e sospensione dell'attività didattica in presenza	21
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali novembre 2020	23
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di gennaio	25

Rapporto di lavoro

Videosorveglianza: le Faq del Garante privacy

Il Garante per la protezione dei dati personali, in data 5 dicembre 2020, ha pubblicato le Faq sulle questioni concernenti il trattamento dei dati personali nell'ambito dell'installazione di impianti di videosorveglianza da parte di soggetti pubblici e privati. I chiarimenti si sono resi necessari in ragione delle nuove previsioni introdotte dal Regolamento UE 2016/679, alla luce delle quali va valutata la validità del provvedimento del Garante in materia, che risale al 2010 e contiene prescrizioni in parte superate. Le Faq tengono conto anche delle Linee guida recentemente adottate sul tema della videosorveglianza dal Comitato europeo per la protezione dei dati (EDPB) e contengono un modello di informativa semplificata redatto proprio sulla base dell'esempio proposto dall'EDPB.

Garante per la protezione dei dati personali, Faq, 5/12/2020

D.P.C.M. 3 dicembre 2020: le nuove misure anti-contagio valide fino al 15 gennaio 2021

È stato pubblicato sulla G.U. n. 301 del 3 dicembre 2020 il D.P.C.M. 3 dicembre 2020, che ha disposto ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19. Le nuove disposizioni si applicano dalla data del 4 dicembre 2020, in sostituzione di quelle del D.P.C.M. 3 novembre 2020, e sono efficaci fino al 15 gennaio 2021.

Il Decreto prevede che dalle ore 22 alle ore 5 del giorno successivo, nonché dalle ore 22 del 31 dicembre 2020 alle ore 7 del 1° gennaio 2021, sono consentiti esclusivamente gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative, da situazioni di necessità ovvero per motivi di salute. È in ogni caso fortemente raccomandato, per la restante parte della giornata, di non spostarsi, con mezzi di trasporto pubblici o privati, salvo che per esigenze lavorative, di studio, per motivi di salute, per situazioni di necessità o per svolgere attività o usufruire di servizi non sospesi.

In ordine alle attività professionali si continua a raccomandare che:

- siano attuate anche mediante modalità di lavoro agile, ove possano essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- siano assunti protocolli di sicurezza anti-contagio, fermo restando l'obbligo di utilizzare dispositivi di protezione delle vie respiratorie previsti da normativa, protocolli e linee guida vigenti;
- siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali.

Viene, inoltre, ribadito il mantenimento del meccanismo di suddivisione in colori del Paese a seconda della gravità della pandemia e vengono ricordate le diverse misure per le aree gialle, arancioni e rosse.

D.P.C.M. 3/12/2020, G.U. 3/12/2020, n. 301

Convertito in Legge il D.L. 125/2020

È stata pubblicata sulla G.U. n. 300 del 3 dicembre 2020 la L. 159 del 27 novembre 2020, di conversione del D.L. 125/2020. Tra le novità si segnalano le seguenti:

- lavoro agile: sono stati prorogati fino al 31 gennaio 2021 e, comunque, non oltre lo stato di emergenza, l'obbligo di comunicazione telematica dei nominativi dei lavoratori e della data di cessazione della prestazione in modalità agile e la possibilità di usufruire delle modalità semplificate in assenza di accordi individuali;
- riscossione: scadono il 31 gennaio 2021 i versamenti in origine scadenti nel periodo dall'8 marzo 2020 (21 febbraio per i soggetti della prima zona rossa) al 31 dicembre 2020 (prima 15 ottobre 2020), derivanti da cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione, nonché

dagli avvisi previsti dagli articoli 29 e 30, D.L. 78/2010. Sono ricompresi nella sospensione anche le notifiche delle nuove cartelle, gli invii di altri atti della riscossione, nonché la possibilità di avviare azioni cautelari ed esecutive (fermi amministrativi, ipoteche e pignoramenti);

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

L. 27/11/2020, n. 159, G.U. 3/12/2020, n. 300

Decreto Ristori-quater in Gazzetta Ufficiale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 297 del 30 novembre il D.L. 157 del 30 novembre 2020, in vigore dalla data di pubblicazione, che introduce ulteriori misure urgenti connesse all'emergenza COVID-19. Tra le principali si evidenzia:

- proroga al 16 marzo 2021 del termine per i versamenti di contributi previdenziali, ritenute e Iva che scadono nel mese di dicembre: per tutte le imprese con un fatturato non superiore a 50 milioni di euro nel 2019 e che hanno registrato un calo del 33% del fatturato nel mese di novembre 2020 rispetto allo stesso mese del 2019; per chi ha aperto l'attività dopo il 30 novembre 2019; per tutte le attività economiche chiuse a seguito del D.P.C.M. 3 novembre 2020, per quelle oggetto di misure restrittive con sede nelle zone rosse, per i ristoranti in zone arancioni e rosse, per tour operator, agenzie di viaggio e alberghi nelle zone rosse;
- estensione dei trattamenti di Cig COVID, ex D.L. 104/2020, anche ai lavoratori in forza alla data del 9 novembre 2020 e assunti dopo il 13 luglio 2020. In questo modo viene sanato il vuoto di tutela determinato dal D.L. Ristori-bis, che permetteva l'accesso agli ammortizzatori sociali agli assunti dopo il 13 luglio 2020, ma esclusivamente per i periodi dal 16 novembre 2020.

D.L. 30/11/2020, n. 157, G.U. 30/11/2020, n. 297

Organizzazione del lavoro per gli addetti ai servizi di vigilanza privata: profili sanzionatori

L'INL, con nota n. 1062 del 30 novembre 2020, ha chiarito che l'organizzazione dell'orario di lavoro del settore della vigilanza privata, comprensiva della disciplina delle ferie, dei riposi e delle pause dal lavoro, trova la propria regolamentazione esclusivamente nella fonte contrattuale: ciò vale, senza ombra di dubbio, per tutti i servizi che possono essere espletati solo dagli operatori economici in possesso della licenza di cui all'articolo 134, Tulpas, per lo svolgimento di servizi di vigilanza e investigazione privata.

L'esclusione dall'ambito di applicazione del D.Lgs. 66/2003, prevista dall'articolo 2, comma 2, riferita agli "addetti ai servizi di vigilanza privata" come sopra individuati, va confermata anche in relazione al regime sanzionatorio previsto dall'articolo 18-bis, D.Lgs. 66/2003, ferma restando la piena utilizzabilità del nuovo potere di disposizione di cui all'articolo 14, D.Lgs. 124/2004, per indurre il datore di lavoro al rispetto di obblighi che trovano la propria fonte esclusiva nella contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda i "Servizi fiduciari", la previsione contenuta all'articolo 10 dell'apposita sezione del Ccnl stabilisce che, "in relazione ai commi 4 e 5 dell'art. 4 del D.lgs. n.66/2003" opera il medesimo limite delle 48 ore a settimana, come media riferita a un periodo di 12 mesi. Senonché per tali attività, non espressamente menzionate dall'articolo 2, D.Lgs. 66/2003, non si ritiene possibile escludere l'applicazione della disciplina di cui allo stesso D.Lgs. 66/2003 anche in virtù del disposto dell'articolo 17, in cui tali servizi sono peraltro richiamati in relazione alle deroghe di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13, D.Lgs. 66/2003.

INL, nota, 30/11/2020, n. 1062

Trasferimenti intra-societari di dirigenti e lavoratori specializzati da Paesi terzi: chiarimenti

L'INL, con nota n. 1057 del 30 novembre 2020, ha offerto chiarimenti sulle condizioni di ingresso e soggiorno di dirigenti, lavoratori specializzati, lavoratori in formazione di Paesi terzi per svolgere prestazioni di lavoro subordinato a seguito di trasferimenti intra-societari (articolo 27-quinquies, commi 5 e 15, D.Lgs. 286/1998), al di fuori delle quote previste dall'articolo 3, comma 4, T.U. Immigrazione.

INL, nota, 30/11/2020, n. 1057

Definizione di lavoratore notturno: i chiarimenti dell'INL

L'INL, con nota n. 1050 del 26 novembre 2020, ha offerto chiarimenti in ordine alla definizione di lavoratore notturno:

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

Qualora la contrattazione non specifichi il numero di ore rilevanti ai fini della qualificazione del lavoratore come "lavoratore notturno", troverà applicazione la disciplina normativa (3 ore nel periodo notturno per 80 giorni l'anno). Così come, laddove la contrattazione si limiti a individuare uno solo dei parametri – giornaliero e annuale – utili alla definizione di "lavoratore notturno", il secondo dovrà essere necessariamente individuato in quello previsto dal Legislatore (3 ore giornaliere o 80 giorni l'anno).

L'INL precisa che solo ai lavoratori notturni individuati nei termini sopra chiariti trova applicazione il limite massimo giornaliero di 8 ore di lavoro di cui all'articolo 13, comma 1, D.Lgs. 66/2003, e non già a qualsivoglia lavoratore che svolga di notte una parte del suo orario di lavoro.

INL, nota, 26/11/2020, n. 1050

Base di computo per il calcolo della quota d'obbligo in caso di c.d. "passaggio di appalto"

L'INL, con nota n. 1046 del 26 novembre 2020, è intervenuto in merito alla modalità di individuazione della base di computo per il calcolo della quota di riserva di cui all'articolo 3, L. 68/1999, per le imprese che subentrano in un appalto, chiarendo che, in caso di cambio appalto, il personale assorbito in adempimento di obbligo di Legge, contratto collettivo o clausola contenuta nel bando è escluso dalla base di computo della quota di riserva ex L. 68/1999.

Per quanto concerne il limite temporale dell'esclusione dalla base di computo per il calcolo della quota di riserva dei lavoratori acquisiti per cambio appalto, l'Ispettorato ritiene che, in assenza di una specifica disposizione normativa, lo stesso possa coincidere con la durata dell'appalto. Ciò in quanto alla scadenza dell'appalto il personale impiegato o transiterà, in tutto o in parte, nella compagine aziendale del soggetto subentrante per esserne escluso dalla relativa base di computo oppure verrà assorbito, in tutto o in parte, in maniera permanente nell'organico della cedente, venendo così calcolato nella relativa base di computo.

INL, nota, 26/11/2020, n. 1046

Violazione obblighi committente in appalti labour intensive: l'accertamento non compete all'INL

L'INL, con nota n. 1037 del 25 novembre 2020, ha stabilito che non è di sua competenza né l'accertamento della violazione dei nuovi obblighi a carico del committente di appalti labour intensive, previsti dall'articolo 17-bis, D.Lgs. 241/1997 (introdotto dall'articolo 4, D.L. 124/2019), né l'irrogazione delle relative sanzioni.

Infatti, la violazione degli obblighi previsti in capo al committente è sanzionata con una somma pecuniaria pari a quella irrogata all'impresa affidataria per la non corretta determinazione ed esecuzione delle ritenute, nonché per il tardivo versamento delle stesse, senza possibilità di compensazione. L'Agenzia delle entrate, nella circolare n. 1/E/2020, ha precisato che "tale somma non è dovuta quando – nonostante il committente non abbia correttamente adempiuto agli obblighi di cui ai commi da 1 a 3 – l'impresa appaltatrice o affidataria o subappaltatrice abbia correttamente assolto gli obblighi cui si fa riferimento, ovvero si sia avvalsa dell'istituto del ravvedimento operoso di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 472, per sanare le violazioni commesse prima della contestazione da parte degli organi preposti al controllo". Ne deriva, quindi, che l'illecito a carico del committente si realizzi solo all'esito di tale ulteriore verifica negativa da parte dei soggetti preposti alla vigilanza fiscale. Pertanto, è da ritenere che gli obblighi di controllo del committente siano diretti esclusivamente a rendere effettivi gli adempimenti di natura fiscale posti a carico delle imprese affidatarie.

INL, nota, 25/11/2020, n. 1037

Apprendistato: chiarimenti sulla trasformazione e sulla successione di 2 contratti

L'INL, con nota n. 1026 del 23 novembre 2020, ha precisato che non è possibile la "trasformazione" di un contratto di apprendistato di I livello in apprendistato di alta formazione e ricerca, in quanto il D.Lgs. 81/2015 prevede espressamente tale possibilità esclusivamente per l'apprendistato professionalizzante, delegando peraltro la contrattazione collettiva all'individuazione della "durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato".

Al contrario, non si ravvisano, in assenza di esplicite previsioni normative o contrattuali, ragioni ostative alla "successione" di 2 contratti della stessa tipologia di apprendistato duale finalizzati al conseguimento di titoli di studio successivi, sempreché il piano formativo sia diverso rispetto a quello già portato a termine, circostanza certamente ravvisabile laddove il nuovo contratto di apprendistato sia finalizzato ad acquisire un titolo di studio ulteriore rispetto a quello già conseguito anche in virtù di un precedente contratto di apprendistato di I livello.

INL, nota, 23/11/2020, n. 1026

Conversione permessi soggiorno temporanei in permessi per lavoro subordinato: rilascio attestazione

Il Ministero del lavoro, di concerto con l'INL, ha emanato la circolare n. 18 del 23 novembre 2020, che fornisce le indicazioni operative relative alle modalità di rilascio dell'attestazione a cura dell'ITL competente in relazione al luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, come indicato dall'articolo 12, comma 9, D.I. 27 maggio 2020, necessaria alla conversione presso le Questure dei permessi di soggiorno temporanei in permessi per motivi di lavoro subordinato.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, INL, circolare, 23/11/2020, n. 18

Tutela del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 17 del 19 novembre 2020, ha analizzato le tutele dei ciclo-fattorini facenti capo a piattaforme digitali, ai sensi degli articoli 2 e 4, D.Lgs. 81/2015.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 19/11/2020, n. 17

Emersione rapporti di lavoro: ulteriori indicazioni

Il Ministero dell'interno, con circolare n. 4623 del 17 novembre 2020, ha offerto ulteriori indicazioni operative sulle procedure di emersione dei rapporti di lavoro irregolari, relativamente a:

- documentazione idonea alla prova della presenza del lavoratore;
- requisito reddituale del datore di lavoro;
- garanzia alloggiativa;
- delega alla sottoscrizione del contratto di soggiorno;
- interruzione o mancata instaurazione del rapporto di lavoro nelle more della procedura o all'atto della convocazione presso lo Sportello unico;
- riapertura termini per errori di invio dell'istanza.

Ministero dell'interno, circolare, 17/11/2020, n. 4623

Comunicazione dello smart working semplificato: la risposta del Ministero del lavoro

Il Ministero del lavoro, con risposta a una Faq del 10 novembre 2020, ha precisato che, nel periodo in cui è stato dichiarato lo stato di emergenza (attualmente fissato al 31 gennaio 2021), le modalità di comunicazione del lavoro agile restano quelle previste dall'articolo 90, commi 3 e 4, del D.L. 34/2020, utilizzando la procedura semplificata già in uso (per la quale non è necessario allegare alcun accordo con il lavoratore), con modulistica resa disponibile dal Ministero del lavoro (template per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti). Resta inalterato l'applicativo informatico da utilizzare per l'invio della comunicazione.

Ministero del lavoro, Faq, 10/11/2020

Decreto Ristori-bis pubblicato in Gazzetta Ufficiale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 279 del 9 novembre 2020 il D.L. 149 del 9 novembre 2020, c.d. Decreto Ristori-bis, contenente nuove misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese e giustizia, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, a seguito delle nuove limitazioni imposte dal D.P.C.M. 3 novembre 2020.

D.L. 9/11/2020, n. 149, G.U. 9/11/2020, n. 279

Dimissioni telematiche: introdotte due nuove funzionalità

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

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

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

Dimissioni del lavoratore padre e obbligo di preavviso

L'INL, con nota n. 896 del 26 ottobre 2020, ha precisato che il padre lavoratore fruitore del congedo di paternità, che si dimetta durante il periodo in cui è vietato il licenziamento, non è tenuto al preavviso e percepisce la relativa indennità sostitutiva. Diversamente, qualora egli non abbia beneficiato del congedo in parola, ha diritto unicamente all'esonero dal preavviso. L'INL evidenzia, inoltre, che, in coerenza con quanto precisato con nota n. 749/2020 in tema di convalida delle di-

missioni del lavoratore padre, anche ai fini dell'esonero dal preavviso, ha rilevanza la circostanza che il datore di lavoro sia a conoscenza della situazione familiare del lavoratore. Della stessa il datore di lavoro potrà, quindi, essere informato anche all'atto della presentazione delle dimissioni, allorquando il lavoratore ne darà notizia per motivare il mancato rispetto del periodo di preavviso.

INL, nota, 26/10/2020, n. 896

Contributi e fisco

Contratto di espansione: il contributo addizionale non va versato

L'Inps, con circolare n. 143 del 9 dicembre 2020, ha precisato che l'impresa che accede allo strumento del contratto di espansione deve considerarsi esonerata dall'obbligo di versamento del contributo addizionale: pertanto, le indicazioni fornite al paragrafo 4 della circolare n. 98/2020 sono superate.

Il datore di lavoro potrà, quindi, procedere al recupero degli importi eventualmente già versati a tale titolo, esponendo il codice già in uso "L046", avente il significato di "Conguaglio CIGS per aziende art. 41 D.lgs. n. 148/2015 (contratto espansione)", nell'elemento <DenunciaAziendale>/ <ConguagliCIG>/ <CIGAutorizzata>/ <CIGStraord>/ <CongCIGSACredito>/ <CongCIGSAltre>/<CongCIGSAltCaus>, e l'importo posto a conguaglio nell'elemento <CongCIGDAltImp>, presente allo stesso percorso.

Inps, circolare, 9/12/2020, n. 143

Ammortizzatori sociali COVID: le indicazioni dopo i Decreti Ristori

L'Inps, con circolare n. 139 del 7 dicembre 2020, ha illustrato nel dettaglio le innovazioni introdotte dai D.L. Ristori, Ristori-bis e Ristori-quater 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.

Inps, circolare, 7/12/2020, n. 139

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

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

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

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

Inps, circolare, 26/11/2020, n. 4464

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

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

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

L'indennità onnicomprensiva è prevista anche per i lavoratori dipendenti e autonomi che, in conseguenza dell'emergenza da COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro e che non hanno già fruito di questa misura.

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

Esonero contributivo previdenziale totale per nuove assunzioni: istruzioni operative

L'Inps, con circolare n. 133 del 24 novembre 2020, ha offerto indicazioni sulla fruizione dell'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per nuove assunzioni, previsto agli articoli 6 e 7, D.L. 104/2020.

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ad eccezione del settore agricolo. L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (sia nuove assunzioni che trasformazioni di precedenti rapporti a termine), instaurati a decorrere dal 15 agosto 2020 e sino al 31 dicembre 2020, compresi i casi di regime di part-time, con l'eccezione dei contratti di apprendistato (di qualsiasi tipologia) e di lavoro domestico, i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro e per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

L'agevolazione può essere riconosciuta anche in caso di rapporto a tempo parziale, ridotta sulla base della durata dello specifico orario di lavoro.

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

Ai fini della fruizione del beneficio, il datore di lavoro interessato deve inoltrare all'Inps, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on line "DL104-ES", reperibile sul sito www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", una domanda di ammissione all'agevolazione.

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

Inps, circolare, 24/11/2020, n. 133

Congedo per quarantena scolastica e per sospensione dell'attività didattica dei figli: istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 132 del 20 novembre 2020, in attuazione delle novità introdotte dall'articolo 21-bis, comma 3, D.L. 104/2020, come modificato dall'articolo 22, D.L. 137/2020, aggiuntive rispetto alle indicazioni contenute nella circolare n. 116/2020, che rimangono operative, ha offerto ulteriori istruzioni amministrative in merito alle modalità di fruizione del congedo COVID-19 per la quarantena scolastica dei figli e per la sospensione dell'attività didattica dei figli in presenza da par-

te dei lavoratori dipendenti del settore privato. In particolare, la circolare si sofferma sull'ampliamento dei casi in cui è possibile fruire del congedo COVID-19 per quarantena, ai sensi del Decreto Ristori, e sulle fattispecie di compatibilità con il congedo fruito dall'altro genitore.

L'Istituto comunica che, con successiva circolare, saranno fornite indicazioni relative al congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado di cui all'articolo 13, D.L. 149/2020, riconosciuto a favore dei genitori lavoratori dipendenti per i periodi di sospensione dell'attività didattica indicati nell'ordinanza del Ministero della salute adottata ai sensi del D.P.C.M. 3 novembre 2020.

Inps, circolare, 20/11/2020, n. 132

Fondo nuove competenze: pubblicate le Faq Anpal

L'Anpal, in data 23 novembre 2020, ha pubblicato le Faq relative al Fondo nuove competenze, in risposta ai principali quesiti pervenuti sul tema.

Anpal, Faq, 23/11/2020

Decreto Ristori-ter in Gazzetta Ufficiale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 291 del 23 novembre 2020 il D.L. 154 del 23 novembre 2020, che introduce misure finanziarie urgenti connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il testo interviene con un ulteriore stanziamento di risorse, pari a 1,95 miliardi di euro per l'anno 2020, destinato al ristoro delle attività economiche interessate, direttamente o indirettamente, dalle misure disposte a tutela della salute, al sostegno dei lavoratori in esse impiegati, nonché con ulteriori misure connesse all'emergenza in corso.

Tra l'altro, il testo prevede:

- l'incremento di 1,45 miliardi, per il 2020, della dotazione del Fondo previsto dal Decreto Ristori-bis per compensare le attività economiche che operano nelle Regioni che passano a una fascia di rischio più alta;
- l'integrazione dell'allegato 2, D.L. Ristori-bis, con il codice ATECO 47.72.10, relativo al commercio al dettaglio di calzature e accessori (pertanto anche tale attività rientra tra le possibili destinatarie dei contributi a fondo perduto, del credito d'imposta per canoni di locazione e affitto d'azienda, delle proroghe per soggetti Isa, della sospensione dei versamenti tributari e contributivi);
- l'abrogazione dell'articolo 8, comma 5, Decreto Ristori-bis, che prevedeva, in tema di contributi a fondo perduto previsti dal medesimo Decreto, uno stanziamento apposito utile all'individuazione di ulteriori codici ATECO, rispetto a quelli riportati negli allegati 1 e 2 al D.L. 149/2020 medesimo, riferiti a settori economici aventi diritto al contributo voluto per sostenere gli operatori dei settori economici interessati dalle misure restrittive introdotte con i D.P.C.M. 24 ottobre 2020 e 3 novembre 2020, purché gravemente pregiudicati dalle stesse.
- l'istituzione di un Fondo con una dotazione di 400 milioni di euro, da erogare ai Comuni, per l'adozione di misure urgenti di solidarietà alimentare;
- l'aumento di 100 milioni per il 2020 della dotazione finanziaria del Fondo per le emergenze nazionali, allo scopo di provvedere all'acquisto e alla distribuzione di farmaci per la cura dei pazienti affetti da COVID-19.

D.L. 23/11/2020, n. 154, G.U. 23/11/2020, n. 291

Ammortizzatori sociali COVID: le indicazioni dopo i Decreti Ristori

Inps, circolare, 7/12/2020, n. 139

L'Inps, con circolare n. 139 del 7 dicembre 2020, ha illustrato nel dettaglio le innovazioni introdotte dai D.L. Ristori, Ristori-bis e Ristori-quater 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.

Il testo della circolare n. 139/2020

Inps, circolare, 7 dicembre 2020, n. 139

Premessa

Nella Gazzetta Ufficiale n. 269 del 28 ottobre 2020 è stato pubblicato il decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, recante "Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19". Il provvedimento, entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, ha implementato l'insieme delle misure in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il citato decreto-legge ha, infatti, introdotto un ulteriore periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale ordinaria (CIGO), in deroga (CIGD) e di assegno ordinario (ASO), che – nell'arco temporale ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021 - può essere richiesto sia dai datori di lavoro cui siano state autorizzate le 18 settimane (9+9) previste dal decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, sia dai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020, come sostituito dal D.P.C.M. 3 novembre 2020 e, da ultimo, dal D.P.C.M. 3 dicembre 2020 - riportati negli allegati 1 e 2 al decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149 - che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive.

L'impianto normativo di cui al citato decreto-legge n. 137/2020 conferma altresì, in alcuni casi, l'obbligo del versamento di un contributo addizionale a carico dei datori di lavoro che utilizzano i citati strumenti di sostegno del reddito.

Successivamente, il decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 279 del 9 novembre 2020 ed entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione, ha integrato e modificato in alcune parti la disciplina dettata dal decreto-legge n. 137/2020.

Da ultimo, sulla materia è intervenuto anche il decreto - legge 30 novembre 2020, n. 157, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 297 del 30 novembre 2020 ed entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione.

Con la presente circolare, su conforme avviso del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si illustrano nel dettaglio le innovazioni introdotte dai richiamati decreti-legge e si forniscono istruzioni sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti previsti dagli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni.

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

Nel quadro complessivo delle misure introdotte dal decreto-legge n. 137/2020 a sostegno ai lavoratori e alle imprese, l'articolo 12 – recante, tra le altre, disposizioni in materia di integrazione salariale - ridetermina il periodo di trattamenti di cassa integrazione (ordinaria e in deroga) e di

assegno ordinario che può essere richiesto dai datori di lavoro che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 nell'ultima parte dell'anno in corso e a gennaio 2021. In particolare, la norma prevede che i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono richiedere la concessione dei trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria o in deroga) o dell'assegno ordinario, per periodi decorrenti dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021, per una durata massima di 6 settimane.

Va preliminarmente osservato che la nuova disciplina di cui al decreto-legge n. 137/2020 deve essere coordinata con quella precedentemente introdotta dal decreto - legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, che parallelamente regola l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale per il periodo dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020.

Conseguentemente, i datori di lavoro che hanno richiesto o che richiederanno periodi rientranti in tale ultima disciplina potranno, nel rispetto dei presupposti di legge, accedere ai trattamenti per i periodi (9+9 settimane) e alle condizioni dalla stessa previsti anche per periodi successivi al 15 novembre 2020 e fino al 31 dicembre 2020.

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

Diversamente, i datori di lavoro cui sia stato interamente autorizzato il periodo complessivo di 18 settimane di cui al decreto-legge n. 104/2020, possono richiedere l'ulteriore periodo di 6 settimane introdotto dal decreto - legge n. 137/2020 da collocare all'interno dell'arco temporale dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021.

Tuttavia, si osserva che l'ultimo periodo del comma 1 dell'articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020 stabilisce che i periodi di integrazione precedentemente già richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 sono imputati, limitatamente ai periodi successivi alla predetta data, alle 6 settimane del nuovo periodo di trattamenti previsto dal decreto-legge n. 137/2020.

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

1.1. Destinatari del nuovo periodo di trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario per la causale "COVID-19"

Il secondo comma dell'articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020 prevede che le 6 settimane di trattamenti di cui alla nuova disciplina possono essere riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il secondo periodo di 9 settimane di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, purché lo stesso periodo sia integralmente decorso, nonché ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020, come sostituito dal D.P.C.M. 3 novembre 2020 e, da ultimo, dal D.P.C.M. 3 dicembre 2020 - riportati negli allegati 1 e 2 al decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149 - che dispone la chiusura o la limitazione delle attività economiche e produttive. Questi ultimi datori di lavoro possono, quindi, accedere ai trattamenti di cui al comma 1 dell'articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020, anche senza aver richiesto un precedente trattamento di integrazione salariale o essere stati autorizzati alla relativa fruizione.

Con riferimento alla prima tipologia di soggetti, ovvero a coloro che, avendo completato le 18 settimane di trattamenti (9+9) di cui alla precedente disciplina declinata dal decreto-legge n.

104/2020, richiedono periodi regolamentati dal decreto-legge n. 137/2020, si precisa che la trasmissione delle domande riferite alle nuove 6 settimane di trattamenti - che deve riguardare periodi non antecedenti al 16 novembre 2020 e non successivi al 31 gennaio 2021 - sarà possibile, a prescindere dall'avvenuto rilascio dell'autorizzazione alle seconde 9 settimane previste dal decreto-legge n. 104/2020, da parte delle Strutture territoriali dell'Istituto.

In sede di istruttoria sarà verificato il rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 12, comma 2, del decreto-legge n. 137/2020, ovverosia che il periodo precedente (9+9 settimane), richiesto ai sensi del decreto-legge n. 104/2020, sia stato interamente autorizzato e che la domanda si riferisca a un periodo successivo.

1.2. Contributo addizionale

In linea con quanto già stabilito dal decreto-legge n. 104/2020, l'articolo 12, comma 2, del decreto-legge n. 137/2020, stabilisce che, in presenza di determinati presupposti, i datori di lavoro che presentano domanda di accesso ai trattamenti di cassa integrazione salariale (cassa integrazione ordinaria e in deroga e assegno ordinario) per le 6 settimane previste dal medesimo decreto-legge sono tenuti al versamento di un 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, determinato secondo le misure che seguono:

9% per le imprese che, sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre del 2020 e quello del corrispondente periodo del 2019, hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%;

18% per le imprese che, dal raffronto operato sul medesimo arco temporale sopra definito, non hanno subito alcuna riduzione del fatturato.

Non sono tenuti al versamento del contributo addizionale i datori di lavoro che sono andati incontro a una perdita del fatturato pari o superiore al 20% ovvero quelli che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019.

La medesima esenzione è altresì stabilita in favore dei datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020, come sostituito dal D.P.C.M. 3 novembre 2020 e, da ultimo, dal D.P.C.M. 3 dicembre 2020 - riportati negli allegati 1 e 2 al decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149, a prescindere dall'ubicazione territoriale dell'unità produttiva per cui si richiede il trattamento.

In relazione al combinato disposto di cui agli articoli 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, e 12, comma 3, del decreto-legge n. 137/2020, anche le settimane di trattamenti di cassa integrazione (ordinaria e in deroga) e di assegno ordinario con causale "COVID 19 con fatturato" richieste, ai sensi della precedente disciplina di cui al decreto-legge n. 104/2020, dai datori di lavoro appartenenti ai settori elencati nella richiamata disposizione normativa, che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive, per periodi che, secondo la definizione del decreto-legge n. 137/2020, decorrono dal 16 novembre 2020, saranno escluse dal versamento del contributo addizionale.

Si ricorda che alle posizioni contributive relative alle aziende in argomento è stato attribuito il codice di autorizzazione "4X" in quanto beneficiarie delle sospensioni contributive di cui alla circolare n. 129/2020.

Si fa presente, comunque, che nel caso in cui all'azienda, pur rientrando nell'ambito di applicazione della norma, non risulti assegnato il citato codice di autorizzazione "4X", la stessa potrà inoltrare richiesta di attribuzione del suddetto codice di autorizzazione tramite i canali in uso.

A tal fine, in sede di compilazione e invio delle domande di accesso ai trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario, i citati datori di lavoro non saranno chiamati a rendere, ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. 28 dicembre 2020, n. 445, la prevista dichiarazione di responsabilità, relativa alla sussistenza dell'eventuale riduzione di fatturato, anche con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto-legge n. 104/2020.

Per quanto attiene a tutti gli altri aspetti inerenti al contributo addizionale e al termine di decadenza di cui all'articolo 7 del D.lgs n. 148/2015, si rinvia a quanto già illustrato con la circolare n. 115/2020.

1.3. Lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui ai decreti-legge n. 137/2020 e n. 104/2020

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 12, comma 2, del decreto-legge n. 149/2020, i trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario previsti dal decreto-legge n. 137/2020 (6 settimane) trovano applicazione anche ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 9 novembre 2020 (data di entrata in vigore del decreto-legge n. 149/2020).

In relazione a quanto successivamente previsto dall'articolo 13 del decreto-legge n. 157/2020, anche le richieste di trattamenti di cui alla disciplina delineata dal decreto-legge n. 104/2020, potranno interessare i lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione al 9 novembre 2020, purché la trasmissione delle istanze di ammissione ai relativi trattamenti - secondo quanto espressamente indicato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - avvenga nel rispetto della disciplina in materia di termini decadenziali prevista dall'articolo 1, comma 5, del medesimo decreto-legge n. 104/2020.

Si ricorda che, in base a tale ultima disposizione, le domande relative ai trattamenti per causali collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19 devono essere inviate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Conseguentemente, la previsione di cui all'articolo 13 del decreto-legge n. 157/2020 potrà riguardare domande di accesso ai trattamenti di cassa integrazione (ordinaria e in deroga), assegno ordinario e cassa integrazione speciale agricola (CISOA), disciplinati dal decreto-legge n. 104/2020, i cui termini decadenziali non siano ancora scaduti (ad esempio, periodi con inizio di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa a novembre ovvero a dicembre 2020); in via interpretativa, su conforme parere ministeriale, sarà possibile integrare le domande relative ai periodi del decreto-legge n. 104/2020 già utilmente trasmesse, finalizzate a consentire all'Istituto di rivalutarle con riferimento esclusivamente ai lavoratori che risultino in forza alla data del 9 novembre 2020.

Diversamente, come già evidenziato, i datori di lavoro che non hanno trasmesso precedenti istanze di integrazioni salariali per periodi ricadenti nell'arco temporale previsto dal decreto-legge n. 104/2020 (dal 13 luglio al 31 dicembre 2020), potranno includere i lavoratori in forza alla data del 9 novembre 2020 solamente in domande la cui trasmissione rispetti la disciplina in materia di termini decadenziali prevista dall'articolo 1, comma 5, del medesimo decreto-legge n. 104/2020.

Riguardo al requisito soggettivo del lavoratore (data in cui essere alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione), nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, resta valido quanto già precisato dall'Istituto in materia. Conseguentemente, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

1.4. Modalità di richiesta delle 6 settimane previste dal decreto-legge n. 137/2020

Relativamente alle modalità di richiesta del nuovo periodo di trattamenti, si precisa che per le domande inerenti alle 6 settimane, o al minor periodo che risulta scomputando i periodi già autorizzati ai sensi della precedente normativa decorrenti dal 16 novembre 2020 (cfr. l'esempio di cui al paragrafo 1) - da collocare all'interno dell'arco temporale dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021 - tutti i datori di lavoro, sia quelli cui siano state autorizzate le 18 settimane previste dal decreto-legge n. 104/2020 sia quelli appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020, come sostituito dal D.P.C.M. 3 novembre 2020 e, da ultimo, dal D.P.C.M. 3 dicembre 2020, riportati negli Allegati 1 e 2 al decreto-legge 9 novembre 2020, n. 149, dovranno utilizzare la nuova causale "COVID -19 DL 137".

2. Caratteristiche e regolamentazione degli interventi di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario previsti dal decreto-legge n. 137/2020

Atteso che l'impianto normativo delineato dal decreto-legge n. 137/2020 non modifica il precedente assetto, si ribadisce quanto già illustrato dall'Istituto, da ultimo, ai paragrafi 3 e 4 della circolare n. 115/2020, riguardo alle caratteristiche e alla regolamentazione degli interventi di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e, in particolare, alla celerità dell'istruttoria delle domande e alla non applicabilità del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di 90 giorni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 148/2015. (...)

6. Termini di trasmissione delle domande relative ai trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario

Il decreto-legge n. 137/2020, all'articolo 12, comma 5, conferma la disciplina inerente ai termini di trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale per le causali collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19, secondo cui il termine per la presentazione delle domande relative ai trattamenti di cassa integrazione (ordinaria e in deroga) e di assegno ordinario è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Come anticipato con il messaggio n. 4484 del 27 novembre 2020, la seconda parte del medesimo comma 5 prevede altresì che, in sede di prima applicazione della norma, il termine decadenziale di trasmissione delle domande di cui trattasi è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del medesimo decreto-legge. In virtù di tale previsione, detto termine si sarebbe collocato alla data del 30 novembre 2020. Tuttavia, considerato che l'applicazione della disposizione contenuta nella seconda parte del citato comma 5 dell'articolo 12 non assolve la specifica finalità di introdurre un termine di maggior favore per la trasmissione delle istanze, si conferma che le domande di trattamenti per causali collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19, relative a periodi di sospensione o riduzione delle attività che hanno inizio nel mese di novembre 2020, potranno utilmente essere trasmesse entro la scadenza ordinaria fissata al termine del mese successivo (31 dicembre 2020).

Si ricorda che i termini decadenziali di cui trattasi non devono intendersi in modo assoluto ma devono considerarsi operanti solo con riferimento al periodo oggetto della domanda rispetto al quale la decadenza è intervenuta, potendo sempre il datore di lavoro inviare una diversa domanda riferita a un periodo differente.

Pertanto, laddove l'istanza riguardi un arco temporale di durata plurimensile, il regime decadenziale riguarderà esclusivamente il periodo in relazione al quale il termine di invio della domanda risulti scaduto.

7. Termini di trasmissione dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti di cassa integrazione salariale (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario

L'articolo 12, comma 6, del decreto-legge n. 137/2020, conferma altresì che, in caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale (modello SR41 semplificato) entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dalla notifica del provvedimento di concessione.

Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

8. Differimento dei termini relativi ai trattamenti connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19

L'articolo 12, comma 1, del decreto-legge n. 149/2020, nell'abrogare la previsione di cui all'articolo 12, comma 7, del decreto-legge n. 137/2020, differisce al 15 novembre 2020 i termini decaden-

ziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza da COVID-19 di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e successive modificazioni, e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi (modelli SR41 e SR43 semplificati) che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 30 settembre 2020.

Al riguardo, si richiamano le indicazioni già fornite con il messaggio n. 4222 del 11/11/2020.

9. Modalità di pagamento della prestazione

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

Con riferimento al pagamento diretto, si precisa che l'articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020 richiama anche gli articoli 22-quater e 22-quinquies del decreto-legge n. 18/2020, che regolamentano il pagamento diretto dei trattamenti salariali a carico dell'Istituto con il possibile anticipo del 40%.

Conseguentemente, la citata disciplina – come illustrata nel messaggio n. 2489/2020 e nella circolare n. 78/2020 - trova applicazione anche con riferimento ai trattamenti di cui al citato articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020.

Al riguardo, si rammenta che la presentazione delle domande di CIGO, di CIGD e di ASO a pagamento diretto con richiesta di anticipo del 40% deve avvenire entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. L'Istituto autorizza le richieste di anticipazione e dispone il pagamento dell'anticipo nei confronti dei lavoratori individuati dall'azienda, entro 15 giorni dal ricevimento delle stesse. Successivamente, entro i termini di decadenza già illustrati ai precedenti paragrafi 7 e 8, il datore di lavoro deve inviare all'INPS, tramite il modello "SR41 semplificato", tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente e, conseguentemente, le somme eventualmente erogate ai lavoratori a titolo di anticipo verranno considerate indebite e recuperate in capo al datore di lavoro.

Con riferimento alla cassa integrazione in deroga INPS, si ribadisce che, per la stessa, è previsto esclusivamente il pagamento diretto, mentre, in forza di quanto previsto dall'articolo 22, comma 6-bis, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, potranno essere interessati dal sistema del conguaglio i trattamenti autorizzati in favore delle aziende plurilocalizzate.

Esonero contributi previdenziali COVID-19: le istruzioni Inps

L'Inps, con messaggio n. 4254 del 13 novembre 2020, ha offerto indicazioni operative per la richiesta di autorizzazione e per la corretta esposizione nel flusso UniEmens dei dati relativi all'esonero contributivo per le aziende che non richiedano cassa integrazione COVID-19. Tale esonero è stato previsto dall'articolo 3, D.L. 104/2020, previa autorizzazione della Commissione Europea: il Ministero del lavoro ha notificato alla Commissione Europea, in data 28 ottobre 2020, il regime di aiuti di Stato, che è stato approvato con decisione C (2020) 7926 final del 10 novembre 2020. Con la circolare n. 133/2020, l'Inps ha inoltre fornito le indicazioni e le istruzioni per l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, effettuate a decorrere dal 15 agosto 2020 e sino al 31 dicembre 2020.

Modalità di fruizione dell'esonero contributivo

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

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

L'Inps precisa che la richiesta di attribuzione del codice di autorizzazione "2Q" deve essere inoltrata prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero medesimo: dopo aver verificato i dati esposti dal datore di lavoro, l'Istituto attribuirà il predetto codice di autorizzazione alla posizione contributiva con validità dal mese di agosto 2020 fino al mese di dicembre 2020, dandone comunicazione al datore di lavoro attraverso il Cassetto previdenziale.

Per il calcolo dell'esonero, pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail:

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

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

Esposizione in UniEmens

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

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

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

Esonero contributivo per nuove assunzioni

L'articolo 6, D.L. 104/2020, c.d. Decreto Agosto, ha previsto l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, effettuate a decorrere dal 15 agosto 2020 e sino al 31 dicembre 2020, di lavoratori, con esclusione dei contratti di apprendistato e di lavoro domestico, esteso dall'articolo 7 alle assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, nel medesimo arco temporale, limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque sino a un massimo di 3 mesi. Con la circolare n. 133/2020, l'Inps ha fornito le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alle predette misure di esonero contributivo.

Datori di lavoro interessati

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

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

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

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

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

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

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per un importo massimo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per un massimo di 6 mensilità a partire dalla data di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato e, per i rapporti a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, per la durata del rapporto, fino a un massimo di 3 mensilità. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 671,66 euro (€ 8.060/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,66 euro (€ 671,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. La soglia massima di esonero mensilmente fruibile sarà pari al minor importo tra la contribuzione dovuta sgravabile e il tetto annuo di agevolazione riparametrato su base mensile. Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto. Pertanto, qualora un rapporto di lavoro sia instaurato in regime di part-time al 50%, l'ammontare massimo dell'esonero fruibile per ogni singola mensilità sarà pari a 335,83 euro (€ 671,66/2).

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

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

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

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

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

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

Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato al possesso del Durc, all'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di Legge, nonché al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Inoltre, l'assunzione:

- non deve violare il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un

rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza (in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore, entro i termini di Legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori);

- non deve riguardare lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato produce la perdita della parte di incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione. Con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

Gli incentivi all'occupazione non spettano se:

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

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

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

Aiuti di Stato

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

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

- importo non superiore a 800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);
- concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;
- in deroga al punto precedente, concessi a microimprese o piccole imprese già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non soggette a procedure concorsuali per insolvenza e che non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- concessi entro il 30 giugno 2021.

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

sivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

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

Coordinamento con altri incentivi

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

Adempimenti dei datori di lavoro

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

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

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

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

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

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

Flusso UniEmens

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero ex articolo 6, esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza novembre 2020, i lavoratori per i quali spetta. È richiesta la compilazione dell'elemento <InfoAggcausaliContrib>. La somma degli importi esposti nella sezione <InfoAggcausaliContrib> deve essere uguale all'importo esposto nell'elemento <ImportoArrIncentivo>, a parità di <CodiceCausale>. I datori di lavoro che hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

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

Inps, messaggio, 13/11/2020, n. 4254; Inps, circolare, 24/11/2020, n. 133

Congedo per quarantena e sospensione dell'attività didattica in presenza

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

Evoluzione normativa

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

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

La L. 126/2020 ha abrogato il D.L. 111/2020, disponendo la nuova disciplina del congedo straordinario per quarantena scolastica, utilizzabile in alternativa al lavoro in modalità agile, anche nelle ipotesi in cui il contatto sia avvenuto in luoghi diversi dal plesso scolastico. Il D.L. 137/2020 ha:

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

Ampliamento dei casi

La possibilità di fruire del congedo per quarantena del figlio minore di anni 14, in alternativa allo svolgimento del lavoro in modalità agile, oltre che nel caso di contatto avvenuto all'interno del plesso scolastico, è estesa anche nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche, purché la quarantena sia stata disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente e solo per periodi dal 14 ottobre 2020, anche con provvedimenti disposti in precedenza. Inoltre, vi è la possibilità di avvalersi del congedo per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14, purché la sospensione sia stata disposta con un provvedimento, adottato a livello nazionale, regionale, provinciale, comunale o dalle singole strutture scolastiche, per periodi dal 29 ottobre 2020.

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

Compatibilità/incompatibilità

Il congedo è incompatibile con:

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

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

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

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

Domanda

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

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

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

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

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

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

Inps, circolare, 20/11/2020, n. 132

Rinnovi contrattuali novembre 2020

Metalmecanica PMI Confimi – Accordo 17 novembre 2020 - Minimi tabellari

Confimi Impresa Meccanica, Fim-Cisl, Uilm-Uil, in data 17 novembre 2020, hanno siglato un verbale di accordo sui minimi tabellari nell'ambito del rinnovo del Ccnl della piccola e media industria manifatturiera metalmeccanica e dell'installazione di impianti scaduto il 31 maggio 2019 e attualmente in regime di ultrattività.

Minimi tabellari e determinazione dei minimi di paga oraria

I minimi tabellari della classificazione unica, comprensivi dell'Elemento distinto della retribuzione, ragguagliati a mese, con decorrenza 1° giugno 2020, sono quelli riportati nella tabella che segue. Il minimo di paga oraria viene determinato dividendo per 173 il minimo tabellare.

Livello	Minimi tabellari dal 1° giugno 2020 minimo
9°	2.555,05
8°	2.298,21
7°	2.113,00
6°	1.969,07
5°	1.835,89
4°	1.714,05
3°	1.642,32
2°	1.481,00
1°	1.341,00

Per i mesi di giugno, luglio, agosto, settembre e ottobre 2020, ai lavoratori in forza il 17 novembre 2020, con la retribuzione di dicembre 2020, o con le competenze di fine rapporto in caso di cessazione precedente a tale mese, saranno erogati, in una unica soluzione, gli incrementi sui minimi tabellari mensili decorrenti da giugno, con espressa esclusione di qualsiasi ricalcolo sugli istituti diretti e indiretti della retribuzione, eccettuato il Tfr.

Di conseguenza, l'importo complessivo degli incrementi da corrispondere da giugno a ottobre 2020 verrà riproporzionato per i lavoratori assunti durante tale periodo, in base ai mesi di occupazione. Ai lavoratori inquadrati nella 1ª categoria spetta un sovraminimo collettivo di categoria, pari a 5,16 euro lordi mensili.

Ai lavoratori inquadrati nell'8ª e nella 9ª categoria spetta un elemento retributivo di 59,39 euro lordi mensili.

Gli aumenti dei minimi tabellari non potranno assorbire aumenti individuali o collettivi salvo che:

- siano stati concessi con una clausola espressa di assorbibilità;
- siano stati riconosciuti a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali. In fase di rinnovo del contratto nazionale le parti sono impegnate a concordare i valori economici a definizione di ogni eventuale rivendicazione riguardante la vacanza contrattuale.

Viene modificato nei seguenti termini il punto III della contrattazione di secondo livello - aziende in crisi.

Aziende in crisi

Le parti riconoscono la necessità di individuare strumenti utili ad affrontare le situazioni di crisi che possono presentarsi a svantaggio delle imprese e dei lavoratori.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, per stato di crisi deve intendersi una crisi aziendale che abbia già registrato il pieno utilizzo degli strumenti contrattuali e per la quale le aziende interessate stiano usufruendo degli ammortizzatori sociali conservativi in via di esaurimento o che potrà essere altresì conclamato dall'avvio delle procedure concorsuali.

Contrattazione collettiva

In tali casi, le intese potranno riguardare una diversa decorrenza degli incrementi dei minimi contrattuali eventualmente definiti. Al termine del periodo di differimento i minimi contrattuali dovranno essere riallineati agli importi previsti dal Ccnl.

La definizione delle intese suddette avverrà in base alla seguente procedura:

- l'azienda interessata invierà all'associazione territoriale aderente a Confimi Impresa la proposta di differimento;
- l'associazione territoriale si attiverà con le organizzazioni sindacali territoriali per illustrare la proposta e avviare un confronto.

Resta, peraltro, inteso che gli accordi non potranno intervenire in modo definitivo sui minimi retributivi, sugli aumenti periodici di anzianità e sui diritti individuali derivanti da norme inderogabili.

Principali scadenze del mese di gennaio

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.

Con il messaggio n. 3882/2020, l'Inps ha integrato le istruzioni fornite nel messaggio n. 3274/2020, a seguito del differimento al 30 ottobre 2020 del termine di presentazione delle istanze di sospensione del versamento dei contributi, inizialmente fissato al 16 settembre e poi prorogato al 30 settembre.

Per i datori di lavoro che optano per la dilazione dei contributi previdenziali sospesi introdotta dall'articolo 97, D.L. 104/2020, i termini di versamento vengono modificati come segue:

- entro il 30 ottobre 2020 devono essere versate le prime 2 rate del 50% (che ordinariamente scadevano il 16 dei mesi di settembre e ottobre);
- entro il 31 dicembre 2020 dovranno essere corrisposte la 3^a e 4^a rata del 50% dell'importo oggetto di sospensione (che ordinariamente andava versato il 16 dei mesi di novembre e dicembre), in quanto ciò costituisce condizione necessaria per beneficiare della rateizzazione del rimanente 50% fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021, che, cadendo di sabato, slitta a lunedì 18 gennaio 2021.

L'Istituto precisa che con successivo messaggio saranno fornite indicazioni per il versamento del rimanente 50% dei contributi sospesi, fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, con versamento della prima rata entro il 16 gennaio 2021, differito a lunedì 18 gennaio 2021.

Sospensioni previste dai D.L. 137/2020 e 149/2020 (c.d. Decreto Ristori e Decreto Ristori-bis)

Sospensione dei versamenti tributari (articolo 7, D.L. 149/2020)

Sono sospesi i termini che scadono nel mese di novembre 2020 relativi ai versamenti di ritenute alla fonte su redditi di lavoro dipendente e assimilati e delle addizionali regionali e comunali operate in qualità di sostituti d'imposta, per:

- i soggetti che esercitano le attività economiche sospese ex articolo 1, D.P.C.M. 3 novembre 2020, con domicilio fiscale, sede legale o operativa in Italia;
- i soggetti che esercitano le attività di ristorazione che hanno domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di elevata o massima gravità e da un livello di rischio alto (zone arancioni e rosse);
- i soggetti che operano nei settori economici individuati nell'allegato 2 al D.L. 149/2020 ovvero esercitano l'attività alberghiera, di agenzia di viaggio o quella di tour operator, e che hanno domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle zone rosse.

I versamenti sospesi dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con versamento della prima entro il 16 marzo 2021.

Sospensione dei versamenti contributivi (articolo 13, D.L. 137/2020 e articolo 11, D.L. 149/2020)

L'articolo 13, D.L. 137/2020, prevede la sospensione dei termini dei versamenti contributivi e dei premi Inail "dovuti per la competenza" del mese di novembre 2020, per i datori di lavoro privati, con sede operativa in Italia, appartenenti ai settori che hanno subito limitazioni dell'attività per effetto del D.P.C.M. 24 ottobre 2020, con attività prevalente classificata in uno dei codici ATECO di cui all'allegato 1 del D.L. 137/2020.

L'articolo 11, D.L. 149/2020, prevede la sospensione dei termini dei versamenti:

- contributivi, di cui all'articolo 13, D.L. 137/2020 (esclusi i premi Inail), dovuti nel mese di novembre 2020, per i datori di lavoro privati appartenenti ai settori individuati nell'allegato 1 al D.L. 149/2020;
- contributivi e assistenziali dovuti nel mese di novembre 2020, per i datori di lavoro privati appartenenti ai settori individuati nell'allegato 2 al D.L. 149/2020, con unità produttive o operative nelle zone rosse.

I versamenti sospesi dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con versamento della prima entro il 16 marzo 2021. Il mancato pagamento di 2 rate, anche non consecutive, determina la decadenza dal beneficio della rateazione. La sospensione è attribuita secondo la normativa dell'Unione Europea sugli aiuti di Stato.

Con la circolare n. 129/2020, pubblicata in sostituzione della precedente n. 128/2020, l'Inps ha fornito le istruzioni operative per fruire della sospensione dei contributi disposta dall'articolo 13, D.L. 137/2020, e poi ulteriormente disciplinata dall'articolo 11, D.L. 149/2020, precisando che la sospensione riguarda i soli versamenti contributivi in scadenza nel mese di novembre 2020 (periodo di competenza ottobre 2020), comprese le rate da piano di dilazione amministrativa, escluse, invece, le rate da ripresa dei versamenti sospesi in ragione dell'emergenza epidemiologica ex D.L. 34/2020 e ex D.L. 104/2020 e non opera per i premi Inail. Con il messaggio n. 4361/2020 l'Istituto ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla variazione, nel corso del mese di novembre, della collocazione delle Regioni e delle Province autonome, rispetto alle c.d. zone gialla, arancione o rossa.

Sospensioni previste dal D.L. 157/2020 (c.d. Decreto Ristori-quater)

Sospensione dei versamenti tributari e contributivi in scadenza nel mese di dicembre (art. 2 DL n. 157/2020)

L'articolo 2, D.L. 157/2020, ha previsto la sospensione dei versamenti delle ritenute di lavoro dipendente e assimilato (articoli 23 e 24, D.P.R. 600/1973), comprese le addizionali e dei contributi previdenziali e assistenziali con scadenza nel mese di dicembre 2020, dovuti dai seguenti soggetti:

- esercenti attività d'impresa, arte o professione, con ricavi o compensi fino a 50 milioni di euro nel 2019, che hanno subito una diminuzione del fatturato di almeno il 33% nel mese di novembre 2020 rispetto allo stesso mese del 2019;
- che hanno intrapreso l'attività dopo il 30 novembre 2019;
- che svolgono le attività sospese dal DPCM 3 novembre 2020;
- che esercitano servizi di ristorazione, con domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle cd. zone arancioni o rosse;
- che operano nei settori individuati nell'allegato 2 del DL n. 149/2020 (cd. "Ristori bis");
- che esercitano attività alberghiera, di agenzia di viaggio o di tour operator, con domicilio fiscale, sede legale o operativa nelle cd. zone rosse.

I versamenti sospesi sono effettuati entro il 16 marzo 2021, in un'unica soluzione o in un massimo di quattro rate di cui la prima entro il 16 marzo 2021.

giovedì 7 gennaio

Servizi on line Inail – Accesso degli intermediari con Spid

Con comunicato del 24 novembre scorso, l'Inail, accogliendo le richieste del Cno dei consulenti del lavoro, ha posticipato al 7 gennaio 2021 la data di transizione al nuovo sistema di autenticazione, inizialmente fissata al 1° dicembre 2020 con circolare n. 36/2020. Di conseguenza, dal 7 gennaio 2021 scatta l'obbligo di accesso ai servizi on line dell'Istituto con Spid, Cie o Cns, per gli istituti di patronato e di assistenza sociale, i consulenti del lavoro e i soggetti autorizzati ad accedere e operare in qualità di intermediari (avvocati, commercialisti, etc). L'obbligo riguarderà sia gli utenti già registrati (per i quali le credenziali di accesso già emesse saranno rese non più operative), sia quelli che richiederanno per la prima volta l'abilitazione. Per le altre categorie di utenti, invece, l'accesso continuerà a essere consentito con le credenziali già in uso.

lunedì 11 gennaio

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi Inps - Datori di lavoro domestico

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

lunedì 18 gennaio

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.

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.

Lavoratori autonomi agricoli – Contribuzione Inps

Scade il termine per il versamento dei contributi Inps relativi alla 4ª rata del 2020.

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.

mercoledì 20 gennaio

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Previndai – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

lunedì 1° febbraio

UniEmens – Invio telematico

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

Datori di lavoro – Denuncia telematica collocamento obbligatorio

Termine entro il quale i datori di lavoro soggetti alle disposizioni sul collocamento obbligatorio, devono inviare telematicamente il prospetto informativo contenente indicazioni in merito all'assolvimento dell'obbligo previsto dalla norma, qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

Comunicazione annuale dei lavoratori in somministrazione

Le aziende che nel 2020 hanno utilizzato lavoratori in somministrazione, devono effettuare la comunicazione annuale obbligatoria alle rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria (Rsu) o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, indicando i dati relativi ai contratti di somministrazione stipulati nel 2020.

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