

L review



TeamSystem Labour review

| n. 273

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	
Collaborazioni etero-organizzate e tutele del lavoro tramite piattaforme: indicazioni ispettive	5
Schede operative	
Ammortizzatori COVID: le novità del Decreto Agosto	11
Indicazioni operative per i lavoratori aventi diritto all'indennità di malattia	20
Decontribuzione Sud: le istruzioni Inps	23
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali ottobre 2020	25
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di dicembre	26

Rapporto di lavoro

Aree di rischio COVID: le variazioni dall'11 novembre

È stata pubblicata sulla G.U. n. 280 dell'11 novembre 2020 l'ordinanza 10 novembre 2020 del Ministero della salute, in vigore dall'11 novembre 2020, che determina il passaggio di alcune Regioni dall'area gialla a quella arancione o rossa, in base all'analisi dei dati epidemiologici sulla diffusione dell'epidemia e agli scenari di rischio certificati nel report dell'Iss:

- passano dall'area gialla all'area arancione: Abruzzo, Basilicata, Liguria, Toscana, Umbria;
- passa dall'area gialla all'area rossa: la Provincia Autonoma di Bolzano.

Pertanto, dall'11 novembre 2020 la ripartizione delle Regioni nelle diverse aree è la seguente:

- area gialla: Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Marche, Molise, Provincia autonoma di Trento, Sardegna, Veneto;
- area arancione: Abruzzo, Basilicata, Liguria, Puglia, Sicilia, Toscana, Umbria;
- area rossa: Calabria, Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta, Provincia Autonoma di Bolzano.

Dall'11 novembre, perciò, i territori interessati dalle modifiche dovranno applicare le disposizioni valevoli per le nuove aree di appartenenza.

Ministero della salute, ordinanza, 10/11/2020, G.U. 11/11/2020, n. 280

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

Collaborazioni organizzate dal committente e tutele del lavoro tramite piattaforme

L'INL, con circolare n. 7 del 30 ottobre 2020, ha offerto indicazioni ispettive in merito al D.L. 101/2019, di modifica del D.Lgs. 81/2015, con particolare riferimento alla disciplina della c.d. etero-organizzazione contenuta nell'articolo 2 al Capo V bis (articoli dal 4-bis al 4-octies), dedicato alla specifica attività dei "ciclo-fattorini" esercitata tramite piattaforme digitali. Le indicazioni fornite sostituiscono i contenuti della circolare n. 3/2016 del Ministero del lavoro.

INL, circolare, 30/10/2020, n. 7

Decreto Ristori pubblicato in Gazzetta Ufficiale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 269 del 28 ottobre 2020 il D.L. 137 del 28 ottobre 2020 (c.d. Decreto Ristori), che introduce ulteriori misure urgenti per la tutela della salute e per il sostegno ai lavoratori e ai settori produttivi, nonché in materia di giustizia e sicurezza connesse all'epidemia da COVID-19.

D.L. 28/10/2020, n. 137, G.U. 28/10/2020, n. 269

Individuati settori e professioni con disparità uomo-donna per l'anno 2021

Il Ministero del lavoro e il Mef, con D.I. 234 del 16 ottobre 2020, hanno individuato, per il 2021, i settori e professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'Istat in relazione alla media annua del 2019. I settori e le professioni individuati sono elencati, rispettivamente, nelle tabelle A e B in allegato al Decreto.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I., 16/10/2020, n. 234

In G.U. la Legge di conversione del Decreto Agosto

È stata pubblicata sulla G.U. n. 253 del 13 ottobre 2020, S.O. n. 37, la Legge 126 del 13 ottobre 2020, di conversione del D.L. 104/2020 (c.d. Decreto Agosto), in vigore dal 14 ottobre 2020.

Sul medesimo S.O. è disponibile anche il testo del D.L. 104/2020 coordinato con la L. 126/2020.

L. 13/10/2020, n. 126, G.U. 13/10/2020, n. 253, S.O. n. 37

Contributi e fisco

COVID-19: esiti istanze indennità lavoratori a termine turismo e stabilimenti termali

L'Inps, con messaggio n. 4005 del 30 ottobre 2020, ha comunicato che è stata completata la prima fase di gestione delle domande di indennità COVID-19 per i lavoratori dipendenti a tempo determinato del settore del turismo e degli stabilimenti termali le cui attività lavorative sono state colpite dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 e sono state pubblicate le motivazioni delle istanze respinte per non avere superato i controlli relativi all'accertamento dei requisiti previsti dalle vigenti disposizioni: conseguentemente, l'Istituto fornisce istruzioni per la gestione delle istruttorie relative agli eventuali riesami. Gli esiti di tutte le domande e, per quelli negativi, le relative motivazioni, sono consultabili nella sezione del sito Inps "Covid-19: tutti i servizi" > "Indennità 600/1000 euro", alla voce "Esiti", sia da parte del patronato con proprie credenziali sia da parte del cittadino dotato di Pin Inps, SPID, CNS e CIE.

Inps, messaggio, 30/10/2020, n. 4005

Indennità COVID-19 per marittimi e altre categorie di lavoratori

L'Inps, con circolare n. 125 del 28 ottobre 2020, ha dettato istruzioni amministrative in materia di indennità COVID-19 a favore dei lavoratori marittimi nonché dell'indennità onnicomprensiva ex D.L. 104/2020 a favore delle seguenti categorie di lavoratori le cui attività lavorative sono state colpite dall'emergenza epidemiologica da COVID-19: stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e dei lavoratori in somministrazione impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali; 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; dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali; intermittenti; lavoratori autonomi occasionali; lavoratori incaricati alle vendite a domicilio; lavoratori dello spettacolo; lavoratori a tempo determinato dei settori del turismo e degli stabilimenti termali.

La circolare precisa i requisiti delle indennità, elenca le attività economiche interessate dal beneficio, analizza l'impatto sulla contribuzione figurativa e il diritto all'assegno per il nucleo familiare, precisa le tipologie dei rapporti di lavoro o dei trattamenti pensionistici che escludono il diritto e definisce il regime di incumulabilità e incompatibilità tra le indennità e altre prestazioni previdenziali. La domanda per il riconoscimento dell'indennità può essere inoltrata dagli interessati con modalità telematica, mediante l'utilizzo delle proprie credenziali di accesso, o tramite il servizio di Contact center integrato.

Inps, circolare, 28/10/2020, n. 125

Incentivo IO Lavoro: gestione adempimenti previdenziali

L'Inps, con circolare n. 124 del 26 ottobre 2020, ha offerto indicazioni e istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo IO Lavoro.

L'incentivo contributivo, rivolto a tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che assumono lavoratori disoccupati, si applica alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020 sull'intero territorio nazionale, nei limiti delle risorse stanziare.

Inps, circolare, 26/10/2020, n. 124

COVID-19: ripresa dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali

L'Inps, con messaggio n. 3882 del 23 ottobre 2020, ha precisato le modalità con cui è possibile effettuare i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali sospesi a causa della pandemia da COVID-19. In merito alla presentazione dell'istanza di sospensione del versamento dei contributi, utile anche ai fini dell'avvio della rateizzazione secondo le modalità di cui all'articolo 97, D.L. 104/2020, l'Istituto ricorda che il termine di presentazione, inizialmente previsto al 16 settembre 2020, è stato differito al 30 ottobre 2020. In relazione a tale differimento, da considerare come termine ultimo entro il quale presentare domanda di sospensione, l'Inps fornisce indicazioni che integrano quelle contenute nel precedente messaggio n. 3274/2020:

- entro il 30 ottobre 2020 devono essere versate le prime 2 rate;
- entro il 31 dicembre 2020 il 50% dell'importo oggetto di sospensione dovrà essere interamente corrisposto, 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.

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.

Inps, messaggio, 23/10/2020, n. 3882

COVID: conguaglio prestazioni erogate ai lavoratori aventi diritto alla malattia

L'Inps, con messaggio n. 3871 del 23 ottobre 2020, ha offerto istruzioni operative riguardanti il conguaglio delle somme anticipate dai datori di lavoro, in attuazione dell'articolo 26, D.L. 18/2020, in riferimento alle prestazioni erogate ai lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia limitatamente all'importo anticipato per conto dell'Istituto.

Inps, messaggio, 23/10/2020, n. 3871

Dal 1° dicembre accesso a servizi on line Inail per patronati e intermediari solo con Spid, Cie o Cns

L'Inail, con circolare n. 36 del 19 ottobre 2020, ha comunicato di aver previsto diverse fasi per la transizione verso l'uso esclusivo di SPID, CIE e CNS per l'accesso ai servizi in rete dell'Istituto, che dal 1° ottobre 2021 diverranno l'unica modalità possibile, come previsto dall'articolo 24, D.L. 76/2020. Il Ministero del lavoro, con notizia del 4 novembre 2020, ha reso noto che dal 6 novembre 2020 non è più possibile effettuare nuove registrazioni al portale Cliclavoro.

Inail, circolare, 19/10/2020, n. 36; Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 4/11/2020

Soppressione di Fondinps: istruzioni operative

L'Inps, con messaggio n. 3600 dell'8 ottobre 2020, ha comunicato che, a decorrere dal mese di ottobre 2020, i datori di lavoro non dovranno più versare a Fondinps, soppresso con D.I. 85/2020, le quote di Tfr maturando dei lavoratori silenti, ossia di quei lavoratori che non hanno comunicato al datore di lavoro, nei termini di Legge, l'adesione ad alcuna forma pensionistica complementare o di voler mantenere il proprio Tfr secondo le previsioni di cui all'articolo 2120, cod. civ..

A decorrere dal mese di ottobre 2020, le quote di Tfr maturando dei nuovi iscritti taciti affluiscono alla forma pensionistica complementare denominata Cometa. Per quanto attiene ai lavoratori già iscritti a Fondinps, il D.I. 85/2020 prevede che il commissario liquidatore di Fondinps adottati, d'intesa con il Fondo Cometa, un apposito piano di attività per il passaggio a quest'ultimo Fondo delle posizioni individuali dei soggetti che risultano già iscritti a Fondinps alla data di chiusura del Fondo alle nuove adesioni. Inoltre, il D.I. prevede che ai datori di lavoro di lavoratori iscritti a Fondinps venga fornita un'informativa con una sintetica descrizione delle disposizioni che hanno determinato la chiusura di Fondinps e con gli elementi identificativi del Fondo Cometa.

Inps, messaggio, 8/10/2020, n. 3600

Collaborazioni etero-organizzate e tutele del lavoro tramite piattaforme: indicazioni ispettive

INL, circolare, 30/10/2020, n. 7

L'INL, con circolare n. 7 del 30 ottobre 2020, ha offerto indicazioni ispettive in merito al D.L. 101/2019, di modifica del D.Lgs. 81/2015, con particolare riferimento alla disciplina della c.d. etero-organizzazione contenuta nell'articolo 2 al Capo V-bis (articoli dal 4-bis al 4-octies), dedicato alla specifica attività dei "ciclo-fattorini" esercitata tramite piattaforme digitali. Le indicazioni fornite sostituiscono i contenuti della circolare n. 3/2016 del Ministero del lavoro.

Il testo della circolare n. 7/2020

INL, circolare, 30 ottobre 2020, n. 7

Oggetto: art. 2 e art. 47 bis e seguenti d.lgs. n. 81/2015 – collaborazioni organizzate dal committente e tutele del lavoro tramite piattaforme.

Il D.L. 101/2019 (conv. da L. n. 128/2019) è intervenuto a modificare il D.Lgs. n. 81/2015 con particolare riferimento alla disciplina della c.d. etero-organizzazione contenuta nell'art. 2 ed ha introdotto, nel corpo dello stesso decreto, il Capo V bis (artt. dal 47 bis al 47 octies), dedicato alla specifica attività dei "ciclo-fattorini" esercitata tramite piattaforme digitali.

Alla luce delle citate novità e della giurisprudenza più recente in materia di etero-organizzazione appare opportuno fornire le seguenti istruzioni per un corretto svolgimento dell'attività di vigilanza che, d'intesa con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sostituiscono i contenuti della circolare dello stesso Ministero n. 3 del 1° febbraio 2016.

I caratteri della etero-organizzazione

L'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni aventi alcune caratteristiche individuate dalla medesima disposizione, come novellata dal D.L. n. 101/2019 (conv. da L. n. 128/2019).

Va premesso che la disciplina dell'art. 2, comma 1, in ragione del riferimento generico alle collaborazioni utilizzato dal legislatore, è suscettibile di applicazione nei confronti di tutti i rapporti di collaborazione non riconducibili, secondo i criteri di natura generale, allo schema di cui all'art. 2094 c.c. .

L'ambito applicativo della disposizione ricomprende pertanto ogni ipotesi di collaborazione "continuativa" (come esplicita l'art. 2 comma 1), comprese quelle in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante "piattaforme anche digitali" (cfr. ultimo periodo del comma 1).

I requisiti indicati dal legislatore ai fini dell'applicazione della disciplina de qua – e che possono riguardare tipologie contrattuali differenziate – sono da individuarsi in una prestazione prevalentemente personale, continuativa ed eseguita secondo modalità organizzate dal committente.

I tre requisiti devono tutti ricorrere perché si possa applicare la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Segue: personalità

La novella ha sostituito l'espressione "esclusivamente personali" con "prevalentemente personali",

rifacendosi pertanto al rapporto di collaborazione indicato dall'art. 409 c.p.c. (per l'appunto definito come prestazione di opera continuativa e coordinata e "prevalentemente personale"). Ciò comporta che rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 2, comma 1:

- per un verso, le prestazioni che siano svolte anche con l'ausilio di altri soggetti (cfr. Cass. sent. 19 aprile 2002, n. 5698, secondo cui è sufficiente la prevalenza del lavoro personale del soggetto incaricato alla realizzazione dell'opera);
- per altro verso, quelle prestazioni che vengono rese anche mediante l'utilizzo di strumentazione o mezzi nella disponibilità del collaboratore.

Sul punto è opportuno precisare che la mera previsione contrattuale di una "clausola di sostituzione" che abilita il prestatore a farsi sostituire occasionalmente da un terzo nell'esecuzione della prestazione, non può di per sé escludere il requisito della personalità. L'indagine va infatti necessariamente svolta in concreto, rifacendosi a criteri obiettivi e valutando nel loro complesso tutte le circostanze del caso. Inoltre, andrà verificata la concreta praticabilità della sostituzione, l'effettiva effettuazione della stessa e, in caso affermativo, lo strumento – anche giuridico – adoperato per la sostituzione, in modo da chiarire i rapporti fra il lavoratore obbligato sul piano contrattuale ed i terzi eventualmente impegnati nella esecuzione delle attività.

Segue: continuità

Come già precisato nella circolare ML n. 3/2016, una prestazione si connota per la sua continuità quando, per essere di utilità per il committente, deve ripetersi in un determinato ed apprezzabile arco temporale.

Tale caratteristica può evincersi, così come ha inteso la giurisprudenza, anche dal perdurare dell'interesse del committente al ripetersi della prestazione lavorativa (senza la predeterminazione di un arco temporale) da parte del collaboratore, in modo tale da escluderne l'episodicità, anche con una ricostruzione ex post sulla base delle prestazioni effettivamente svolte. In tal senso la Corte di Appello di Torino, nella sentenza n. 26/2019, ha precisato che la continuità va intesa "da un lato come non occasionalità e dall'altro, riguardo alla esecuzione della prestazione, come svolgimento di attività che vengono (anche se intervallate) reiterate nel tempo al fine di soddisfare i bisogni delle parti".

Ogni qual volta la ripetizione di una medesima prestazione lavorativa sia oggetto o presupposto del contratto (o sia accertata sulla base del reale andamento del rapporto tra le parti), anche laddove non sia predefinito l'arco temporale di esecuzione della prestazione, va pertanto escluso il carattere dell'occasionalità. Sotto tale aspetto, quindi, non rileva esclusivamente la misurazione della durata del rapporto di lavoro, atteso che anche prestazioni rese in un arco temporale limitato, ma comunque significativo, possono realizzare un interesse continuativo del committente.

Il concetto di continuità, nei termini sopra indicati, risponde peraltro alle caratteristiche più moderne del mercato del lavoro, in cui risulta difficile predeterminare il tempo di lavoro per tutte quelle prestazioni che rientrano nell'area della c.d. "on-demand-economy" e "just-in-time-workforce". Trattasi di modelli organizzativi caratterizzati dalla frammentazione del lavoro in compiti spesso discontinui, tendenzialmente fungibili e assegnati attraverso modalità talvolta del tutto automatizzate ad una platea di lavoratori di fatto costantemente disponibile e spesso in eccedenza rispetto al fabbisogno, così da garantire una risposta alle esigenze del committente e dell'utenza. In tali ipotesi il requisito della continuità va quindi riconosciuto tutte le volte in cui la disponibilità del collaboratore sia funzionale alla soddisfazione di un interesse della committenza – ancorché non prestabilito ma costante in un arco temporale obiettivamente di rilievo – e tutte le volte in cui la stessa disponibilità si sia effettivamente concretata in una prestazione apprezzabile e significativa.

Segue: etero-organizzazione

Il D.L. 101/2019 ha abrogato il riferimento, contenuto nella previgente formulazione dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 alla necessaria predeterminazione da parte del committente dei tempi e del luogo di lavoro, che pertanto non risultano più i parametri esclusivi per la definizione

del modello etero-organizzato rimanendo, tuttavia, elementi di raffronto di assoluto rilievo per l'individuazione della fattispecie.

I primi arresti giurisprudenziali (Cass. sent. 24 gennaio 2020, n. 1663) hanno individuato tale requisito nell'imposizione, da parte del committente, delle modalità esecutive della prestazione lavorativa, così determinando una sorta di inserimento del collaboratore nell'organizzazione aziendale. Sotto tale aspetto, quindi, l'etero-organizzazione differisce anche dalla fattispecie di cui all'art. 409 c.p.c., così come novellata, caratterizzata da un semplice raccordo tra il collaboratore e la struttura organizzativa del committente. In questa ipotesi non si rinviene infatti una ingerenza del committente nell'individuazione delle modalità esecutive della prestazione quanto un mero coordinamento tra le parti finalizzato a garantire che l'attività del collaboratore, pur restando estranea all'organizzazione nella quale si inserisce, contribuisca efficacemente alle finalità della stessa.

Sussiste invece etero-organizzazione quando l'attività del collaboratore è pienamente integrata nell'attività produttiva e/o commerciale del committente e ciò risulti indispensabile per rendere la prestazione lavorativa. L'eventuale regime di pluricomittenza in cui opera il collaboratore non è di per sé idoneo ad escludere l'etero-organizzazione, atteso che ciò che rileva è la circostanza che la prestazione necessiti della struttura organizzativa del committente. Ciò anche laddove tale struttura sia rappresentata da una piattaforma informatica che non si limiti a mettere in contatto il collaboratore con l'utente finale ma che realizzi una vera e propria mediazione, organizzando il lavoro anche attraverso il ricorso a funzionalità completamente automatizzate.

La contrattazione collettiva di settore

La novella del 2019 non ha modificato il secondo comma dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 che esclude l'applicazione della disposizione di cui al comma 1 nelle ipotesi, fra l'altro, di "collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore".

In altri termini, la legge esclude l'estensione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate che siano state disciplinate dalla contrattazione collettiva in possesso di determinate caratteristiche (contrattazione di livello nazionale che coinvolga associazioni comparativamente più rappresentative e che disciplini il trattamento economico e normativo del rapporto "in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore").

L'esistenza stessa di accordi aventi i requisiti di cui sopra comporta quindi l'esclusione del meccanismo di estensione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, con la conseguenza che l'eventuale scostamento, rilevato in sede di vigilanza, tra il trattamento economico e normativo in concreto applicato ai collaboratori e quello previsto dall'accordo collettivo di cui al comma 2 dell'art. 2 in esame – risultante dalla documentazione di lavoro in possesso del committente (es. UNIEMENS, LUL in caso di collaborazioni coordinate e continuative o contratto individuale di lavoro) – permetterà il ricorso ai tipici provvedimenti ispettivi legati alla mancata applicazione degli accordi collettivi, ivi compresa la diffida accertativa ex art. 12 del d.lgs. n. 124/2004, in relazione alle differenze tra gli importi contrattualmente previsti e quelli effettivamente corrisposti (cfr. Trib. Roma sent. n. 4243 del 6 maggio 2019).

Applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato

La circ. n. 3/2016 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali aveva ritenuto che il legislatore, non avendo individuato gli istituti del rapporto del lavoro subordinato da estendere alle collaborazioni etero-organizzate, propendesse per una "applicazione di qualsiasi istituto, legale o contrattuale (ad es. trattamento retributivo, orario di lavoro, inquadramento previdenziale, tutela avverso i licenziamenti illegittimi ecc. ...), normalmente applicabile in forza di un rapporto di lavoro subordinato".

Tale orientamento ha trovato conferma nella sentenza della Corte di Cassazione n. 1663/2020 che

si è pronunciata sulla natura da attribuire alla disciplina di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015. In proposito la Corte, discostandosi dall'orientamento espresso dalla giurisprudenza di merito sulla quale è stato sollecitato l'intervento di legittimità, non individua nelle collaborazioni etero-organizzate una diversa tipologia contrattuale costituente un "tertium genus" intermedio fra il lavoro autonomo e quello subordinato ritenendo, piuttosto, che il legislatore abbia inteso "valorizzare alcuni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il lavoro subordinato".

In altri termini, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato costituisce un "rimedio" dell'ordinamento alla particolare posizione di soggezione del collaboratore, che tuttavia non interferisce sul tipo contrattuale scelto dalle parti.

Sul piano dell'individuazione degli istituti del rapporto di lavoro subordinato da applicare, la Corte prende atto del fatto che il legislatore non vi abbia provveduto in maniera esplicita, con la conseguenza che deve ritenersi applicabile l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato con l'unico limite delle disposizioni "ontologicamente incompatibili con le fattispecie da regolare che per definizione non sono comprese nell'ambito dell'art. 2094 cod. civ.". Il rinvio alla "disciplina del rapporto di lavoro subordinato" contenuto nel primo comma dell'art. 2 cit. va quindi inteso come rinvio alla relativa disciplina legale e contrattuale concretamente applicabile.

L'intervento ispettivo

Sulla base di quanto chiarito dalla Suprema Corte, la sussistenza di una etero-organizzazione non determina quindi una riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato in lavoro subordinato, fatte salve ovviamente le ipotesi in cui la etero-organizzazione sconfini in una vera e propria etero-direzione.

Ne consegue che è esclusa l'applicazione delle sanzioni previste per la violazione degli obblighi connessi all'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato, quali la comunicazione preventiva e la consegna della dichiarazione di assunzione. Sul punto, pertanto, devono ritenersi superate le indicazioni contenute nella citata circolare ML n. 3/2016.

Profili sanzionatori

L'estensione del regime delle tutele del rapporto di lavoro subordinato può invece avere conseguenze sanzionatorie in relazione a quelle condotte che, ferma restando la tipologia contrattuale che rimane formalmente quella della collaborazione, il committente avrebbe dovuto osservare applicando la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, ad esempio in relazione ai tempi di lavoro e specificatamente in relazione ai limiti massimi dell'orario, alle pause e ai riposi. Va tuttavia segnalato che l'accertamento su tali aspetti potrebbe risultare particolarmente complesso, non potendo fare affidamento sull'utilizzo di adeguati sistemi di tracciamento dell'attività lavorativa svolta dal collaboratore o, ancora, in ragione del fatto che l'attività del collaboratore non è resa in regime di mono-committenza. In relazione a tale ultimo aspetto, infatti, la frammentazione della prestazione lavorativa resa in favore di una pluralità di committenti rende più difficile l'individuazione del soggetto nei cui confronti sia da ritenere esigibile il comportamento doveroso.

Sotto il profilo del rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza – ferme restando le limitate competenze del personale ispettivo in materia – appare opportuno premettere che il d.lgs. n. 81/2008 trova applicazione "a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, fermo restando quanto previsto dai commi successivi del presente articolo" (art. 3, comma 4). In questo caso, dunque, la qualificazione giuridica del rapporto non è sempre dirimente per l'applicazione delle tutele prevenzionistiche che seguono invece criteri diversi, primo fra tutti quello della presenza del collaboratore in uno specifico contesto lavorativo. In materia si evidenziano dunque le seguenti previsioni:

- art. 3, comma 7, nel quale viene precisato che il T.U. si applica ai collaboratori coordinati e continuativi "ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente";
- art. 3, comma 10, laddove si dispone che per i "lavoratori subordinati che effettuano una pre-

stazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico” trovano applicazione le disposizioni di cui al TITOLO VII in ordine alle attrezzature munite di videoterminali e “nell’ipotesi in cui in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al TITOLO III” (concernente “Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuali”); è altresì prevista l’applicazione, per i lavoratori a distanza, della disciplina in materia di informazione “circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali”;

- art. 3, comma 11 nel quale si prevede, per i lavoratori autonomi, l’applicazione del decreto, sebbene limitatamente agli artt. 21 e 26. In particolare, l’art. 21 riguarda l’osservanza di determinati obblighi da parte del lavoratore, fra cui quello di utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al citato TITOLO III mentre l’art. 26 prevede che, nel caso in cui il lavoratore autonomo svolga la propria attività all’interno dei locali del committente, su quest’ultimo gravano alcuni compiti (ad es. la verifica dell’idoneità tecnico professionale dei lavoratori autonomi e gli obblighi di informazione circa i rischi specifici esistenti nell’ambiente in cui operano e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla attività). Laddove una collaborazione coordinata e continuativa svolta presso i locali del committente venga considerata etero-organizzata non vi saranno dunque differenze rispetto al regime di tutele applicabile, posto che il citato art. 3, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2008 prevede già l’integrale applicazione del T.U. alle collaborazioni coordinate e continuative.

Maggiori criticità potrebbero essere invece riscontrate nelle ipotesi di collaborazioni rese al di fuori dei locali del committente (v. ad es. infra con specifico riferimento ai c.d. riders). In tali casi, l’accertamento della natura etero-organizzata della collaborazione comporterà l’estensione della disciplina in materia di salute e sicurezza del rapporto di lavoro subordinato con particolare riguardo ad alcuni profili, quali la formazione e l’informazione dei collaboratori, il controllo del committente sulle attrezzature di lavoro, la denuncia di infortunio, la sorveglianza sanitaria e la completezza del documento di valutazione dei rischi, oltre all’obbligo a carico del datore di lavoro di fornitura e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (cfr. Trib. Firenze decr. 1° aprile 2020 e Trib. Bologna decr. 14 aprile 2020).

Risulta, a tale ultimo riguardo, decisivo che le specificità legate alle modalità esecutive delle prestazioni dei lavoratori etero-organizzati siano contemplate all’interno della valutazione dei rischi effettuata dal committente (si pensi, a titolo meramente esemplificativo, alla necessità di inserire nella valutazione dei rischi l’utilizzazione da parte dei lavoratori di attrezzature proprie o di propri mezzi di spostamento).

Tutela retributiva

L’applicazione della disciplina della subordinazione comporta l’applicazione del contratto collettivo di riferimento. Pertanto, il compenso del collaboratore non potrà essere inferiore alla retribuzione minima previste dal CCNL di settore, riferita al livello e alla qualifica individuata in ragione delle mansioni svolte e riparametra in base all’estensione temporale della prestazione.

Esemplificativamente, la sentenza n. 26/2019 della Corte di Appello di Torino, in relazione al trattamento economico e normativo dei riders, ha ritenuto che agli stessi dovesse essere riconosciuta “la retribuzione diretta, indiretta e differita stabilita per i dipendenti del V livello del CCNL logistica-trasporto-merci [poiché] in tale livello sono (...) inquadrati i fattorini addetti alla presa e alla consegna”.

In tali casi, quindi, alla luce della interpretazione giurisprudenziale, gli eventuali scostamenti retributivi accertati tra i compensi effettivamente erogati e la retribuzione stabilita dal CCNL stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento potranno consentire l’adozione della diffida accertativa per il recupero delle differenze retributive.

Quanto stabilito dal Giudice nella sentenza citata riguarda dunque il caso in cui l’impresa non sia

iscritta ad alcuna organizzazione. Laddove infatti il committente applichi uno specifico CCNL, anche in virtù della propria affiliazione all'organizzazione firmataria, le differenze retributive andranno calcolate facendo riferimento ai livelli retributivi previsti da tale contratto collettivo. Solo nel caso in cui il CCNL applicato non consenta di rinvenire alcuna coerenza tra le attività del collaboratore e le qualifiche contrattuali, si dovrà effettuare il recupero sulla base del CCNL del settore di riferimento secondo quanto sopra illustrato.

In proposito, in un'ottica di armonizzazione del sistema di tutele previste per il lavoratore etero-organizzato rispetto a quelle del lavoratore etero-diretto, si ritiene di dover superare i contenuti della circolare ML n. 1/2013 nella parte in cui, pur riconoscendo nelle ipotesi di riqualificazione dei rapporti di lavoro l'insussistenza di ragioni giuridiche impeditive all'emanazione della diffida accertativa, ha ritenuto preferibile, per motivi di mera opportunità, dare indicazione al personale ispettivo di evitarne l'adozione. Ne consegue che, sia nelle ipotesi di collaborazioni etero-organizzate cui trovi applicazione l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, sia nelle ipotesi di riqualificazione dei rapporti di lavoro autonomi in rapporti di lavoro subordinato, sarà possibile adottare il provvedimento di diffida accertativa per il recupero dei crediti patrimoniali del lavoratore.

Obblighi contributivi

Sotto il profilo contributivo va anzitutto ricordato che la Corte di Cassazione, nel far proprie le argomentazioni della Corte di Appello di Torino, ha evidenziato che "il lavoratore etero organizzato resta tecnicamente "autonomo" ma per ogni altro aspetto ed in particolare per sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (e quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto è regolato nello stesso modo".

Ne consegue che la base imponibile va calcolata secondo il criterio generale dei minimi contrattuali previsti dai contratti collettivi leader (art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989), applicando le aliquote previste per i lavoratori subordinati dal Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti.

È appena il caso di sottolineare che, laddove si registri l'avvenuto versamento da parte del committente di contributi presso altra gestione previdenziale, gli stessi dovranno essere scomputati dall'ammontare dei contributi complessivamente dovuti.

Sanzioni civili, tutele e automaticità delle prestazioni

Nel richiamare i principi discretivi tra evasione ed omissione contributiva di cui alla circolare INPS n. 106/2017 si ritiene che, nelle fattispecie in esame, debbano trovare applicazione le sanzioni previste per l'omissione contributiva (art. 116, comma 8 lett. a), L. n. 388/2000).

Ai lavoratori etero-organizzati vanno, inoltre, applicate le tutele connesse alla cessazione del rapporto di lavoro (ad es. la NASPI), l'indennità di malattia, l'indennità di maternità e gli assegni al nucleo familiare nella misura riconosciuta ai lavoratori subordinati.

Inoltre, ai lavoratori verrà estesa la tutela dell'automaticità delle prestazioni propria del FPLD.

(...)

Ammortizzatori COVID: le novità del Decreto Agosto

Il D.L. 104/2020, c.d. Decreto Agosto, in vigore dal 15 agosto 2020 e ora convertito in Legge, ha introdotto significative innovazioni in tema di ammortizzatori sociali per COVID-19, sia rimodulando i trattamenti cui le aziende possono accedere per periodi dal 13 luglio al 31 dicembre 2020, sia prevedendo, in taluni casi, l'obbligo del versamento di un contributo addizionale a carico dei datori di lavoro.

Introduzione

Con il messaggio n. 3131/2020, l'Inps ha fornito le prime informazioni sulle modifiche e, con la circolare n. 115/2020, ha illustrato le innovazioni e fornito istruzioni sulla corretta gestione delle domande relative ai trattamenti, nonché sulle ulteriori modifiche in materia di accesso e gestione del trattamento di integrazione in favore dei dipendenti iscritti al Fondo pensione sportivi professionisti e all'estensione del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale alle aziende operanti nel settore aereo, in possesso di particolari requisiti.

In sede di conversione del Decreto Agosto non sono state apportate modifiche sostanziali alla disciplina in trattazione, ma il D.L. 125/2020 ha previsto il differimento al 31 ottobre 2020 dei termini. L'Inps, inoltre, con il messaggio n. 3525/2020, ha reso note le modalità di presentazione delle domande di Cigo, Cigd e Aso con causale "COVID-19 con fatturato" e, con il messaggio n. 3729/2020, ha commentato la proroga al 31 ottobre 2020 dei termini decadenziali per l'invio delle domande e dei dati utili ai rispettivi pagamenti, nonché fornito precisazioni sull'invio delle istanze per le seconde 9 settimane di trattamento di cui al Decreto Agosto.

Cigo, Cigd e Aso

I trattamenti, richiedibili per periodi decorrenti dal 13 luglio al 31 dicembre 2020, hanno una durata massima di 9 settimane, incrementate di ulteriori 9 settimane per i soli datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e purché sia integralmente decorso detto periodo. La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti, quindi, non può superare le 18 settimane complessive.

L'accesso ai nuovi trattamenti prescinde dall'utilizzo degli ammortizzatori per periodi fino al 12 luglio 2020, quindi è possibile anche per chi non abbia mai presentato domanda di integrazioni salariali per causale COVID-19.

I periodi di integrazione già richiesti e autorizzati ai sensi delle precedenti disposizioni, che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio, sono imputati, limitatamente ai periodi successivi alla predetta data, alle prime 9 settimane del nuovo periodo di trattamenti previsto dal decreto agosto, riducendo il numero di settimane richiedibili. Per le domande presentate, ma non ancora autorizzate, per periodi a cavallo del 13 luglio 2020, i periodi decorrenti da tale data saranno imputati alle prime 9 settimane di cui al D.L. 104/2020.

La nuova disciplina:

- azzerà il conteggio delle settimane riferite alla pregressa;
- modifica il precedente indirizzo prevedendo che l'utilizzo sia possibile esclusivamente nei limiti dei periodi autorizzati, senza tener conto del dato relativo al frutto (non è più possibile, quindi, richiedere il completamento delle prime 9 settimane qualora non fruite per intero).

I nuovi trattamenti si applicano solo ai lavoratori già dipendenti al 13 luglio 2020. Nelle ipotesi di trasferimento di azienda e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, si computa anche il periodo di impiego presso il precedente datore di lavoro.

Per le richieste inerenti alle prime 9 settimane (o minor periodo che risulta scomputando i periodi già autorizzati ai sensi della precedente normativa decorrenti dal 13 luglio 2020) si utilizza la cau-

sale "COVID-19 nazionale" già in essere.

Le aziende che, avendo esaurito i trattamenti COVID prima del 15 agosto 2020, avessero richiesto trattamenti Cigo non COVID per periodi poi ricompresi nella tutela del Decreto Agosto, possono richiedere che le settimane non ancora autorizzate e quelle autorizzate, ma per le quali non siano stati emessi i relativi pagamenti dall'Inps o per le quali l'azienda non abbia esposto il codice evento su UniEmens, siano convertite in periodi con causale "COVID-19 nazionale", mediante apposita comunicazione nel Cassetto previdenziale, comunicazione bidirezionale, con gli estremi della domanda originaria e le settimane per cui si richiede la conversione della causale.

Con riferimento, invece, alle domande di assegno ordinario del Fis e dei Fondi di solidarietà, l'azienda interessata a modificare la causale deve inviare espressa richiesta di annullamento della precedente domanda e inoltrare nuova apposita domanda con causale "COVID-19 nazionale":

- per il Fis, occorre inviare apposita comunicazione nel Cassetto previdenziale, comunicazione bidirezionale, indicando gli estremi della domanda originaria e le settimane da variare;
- per i Fondi di solidarietà diversi dal Fis, la comunicazione di variazione andrà inviata via Pec all'indirizzo dc.ammortizzatorisociali@postacert.inps.gov.it.

Mentre il ricorso alle prime 9 settimane di trattamenti è consentito indistintamente a tutti i datori di lavoro, il secondo ulteriore periodo di 9 settimane può essere richiesto solo dai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e purché lo stesso sia integralmente decorso.

Per richiedere l'ulteriore periodo di 9 settimane occorre presentare domanda con una causale specifica denominata "COVID 19 con fatturato", con una dichiarazione di responsabilità in cui si autocertifica la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato e l'Inps autorizza i trattamenti e stabilisce la misura del contributo addizionale a carico dell'azienda, ove dovuto, calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a carico delle imprese, la cui misura è pari:

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

I datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato sulla base del raffronto tra il primo semestre 2020 e il primo semestre 2019 pari o superiore al 20%, o hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019 (data di inizio dell'attività di impresa comunicata alla CCIAA), non sono tenuti al versamento del contributo addizionale.

Le imprese che anticipano i trattamenti ai dipendenti e che sono soggette al contributo addizionale, devono versarlo a decorrere dal mese di paga successivo al provvedimento di autorizzazione, indicando nel flusso UniEmens, oltre al contributo addizionale del mese in corso, anche quello riferito ai periodi fra la data di inizio della sospensione o riduzione dell'attività e quello in cui ricade il provvedimento di concessione e ad assolvere i conseguenti obblighi contributivi. In seguito, a partire dal secondo mese di paga successivo al rilascio dell'autorizzazione, l'azienda è tenuta a esporre, mese per mese, il contributo addizionale riferito a ogni periodo di paga, operando i versamenti correlati. Se l'autorizzazione è rilasciata nel mese in cui termina il periodo di integrazione o successivamente, l'azienda è tenuta a versare l'importo del contributo addizionale per l'intero periodo autorizzato nel periodo di paga successivo a quello di autorizzazione. Il contributo addizionale, ove dovuto, si applica con riferimento a tutti i trattamenti (Cigo, Cigd, Aso erogato dal Fis e dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 29 e 40, D.Lgs. 148/2015).

Le imprese autorizzate al pagamento diretto dell'integrazione salariale da parte dell'Inps, ai fini del versamento del contributo addizionale, si atterranno alle modalità e alle scadenze indicate nei messaggi n. 6129/2015 e n. 1113/2017.

Qualora nel quinquennio mobile l'azienda sia autorizzata a fruire di altri periodi di integrazione salariale di cui ai Titoli I e II, D.Lgs. 148/2015, il periodo di integrazione salariale per COVID del Decreto Agosto non rileva ai fini della determinazione della misura dell'aliquota contributiva prevista dall'articolo 5, D.Lgs. 148/2015.

I datori di lavoro devono completare la domanda per le seconde 9 settimane con una dichiarazione

di responsabilità nella quale autocertificano la sussistenza e l'indice dell'eventuale riduzione del fatturato (secondo gli indici di calcolo e le modalità di raffronto illustrate dalle circolari dell'Agenzia delle entrate), oppure il diritto all'esonero per inizio di attività in data successiva al 1° gennaio 2019. La veridicità delle dichiarazioni fornite sarà verificata dall'Inps e dall'Agenzia delle entrate. Si ricorda, infine, che durante i periodi di integrazione salariale le quote di Tfr maturate dai lavoratori restano a carico del datore di lavoro, il quale, se soggetto alla disciplina del Fondo di Tesoreria, dovrà versare al predetto Fondo tali quote.

Gli interventi con causali "COVID-19 nazionale" e "COVID 19 con fatturato", ai fini del computo della durata, non rientrano nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile per i trattamenti di Cigo e Aso dei Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26, D.Lgs. 148/2015, e nel limite delle 26 settimane per l'Aso del Fis. Inoltre, i trattamenti in questione derogano sia al limite dei 24 mesi (30 per le imprese edili e lapidee) nel quinquennio mobile, previsto, per la durata massima complessiva dei trattamenti, sia al limite di 1/3 delle ore lavorabili. Conseguentemente, possono richiedere i trattamenti di Cigo e di Aso del Decreto Agosto anche le aziende che hanno già raggiunto i limiti di cui sopra. I relativi periodi autorizzati con le richiamate causali sono, inoltre, neutralizzati ai fini di successive richieste di Cigo e di Aso.

Le aziende non devono fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento e alla ripresa dell'attività lavorativa, né, tantomeno, dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore o ai lavoratori. Conseguentemente, l'azienda non deve allegare alla domanda la relazione tecnica, ma solo l'elenco dei lavoratori destinatari della prestazione.

Resta ferma la possibilità di accedere alle prestazioni previste dalla normativa generale, qualora sussista disponibilità finanziaria nelle relative Gestioni di appartenenza, ma per periodi distinti da quelli per i quali sono stati chiesti i trattamenti del Decreto Agosto. In tale caso, relativamente all'integrazione salariale ordinaria, si ricorda che:

- ai fini della relativa richiesta, la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa deve essere riconducibile a una delle causali individuate dal D.M. 95442/2016 (mancanza di materie prime/componenti o mancanza di lavoro/commesse, anche quando il determinarsi di dette causali sia riconducibile ai perduranti effetti dell'emergenza);
- alle domande in questione si applicano i limiti di fruizione secondo le regole che disciplinano l'integrazione salariale ordinaria, ossia: 52 settimane nel biennio mobile, 1/3 delle ore lavorabili, durata massima complessiva dei trattamenti di 24 mesi nel quinquennio mobile (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo);
- serve il requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di 90 giorni;
- vi è obbligo di versamento della contribuzione addizionale (esclusi gli eventi oggettivamente non evitabili, c.d. "EONE");
- vanno posti in essere gli adempimenti relativi alla comunicazione sindacale.

Con riferimento all'assegno ordinario garantito dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26, D.Lgs. 148/2015, valgono le disposizioni previste dai singoli Decreti Interministeriali, fatta salva, in ogni caso, la previsione di cui all'articolo 35, D.Lgs. 148/2015.

Domande di Cigo, Cigd e Aso

Le aziende che trasmettono le domande sono dispensate dall'osservanza dell'articolo 14, D.Lgs. 148/2015, e dei termini del procedimento previsti dall'articolo 15, comma 2, nonché dall'articolo 30, comma 2, D.Lgs. 148/2015, per l'assegno ordinario, fermi restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto, che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Conseguentemente, all'atto della presentazione della richiesta di concessione dell'integrazione salariale ordinaria e, per i Fondi che prevedono l'obbligo di informazione e consultazione sindacale, dell'assegno ordinario, le aziende devono limitarsi a dichiarare all'Inps di aver eseguito gli adempimenti, senza dover presentare alcuna documentazione probatoria. Con particolare riguardo, invece, ai Fondi di solidarietà i cui D.I. attuativi prevedono l'obbligo di accordo aziendale, le aziende

Schede operative

potranno comunicare l'accordo anche in data successiva alla presentazione della domanda, purché lo stesso pervenga all'Inps in tempo utile a consentire l'autorizzazione. In mancanza di tale adempimento la domanda non potrà essere autorizzata.

Trattamento	Indicazioni
Cigo per Cigs	<p>Anche le imprese che al 13 luglio 2020 hanno in corso un trattamento Cigs e che devono sospendere il programma a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica, possono accedere al trattamento di Cigo, per una durata massima di 18 settimane (9 + 9), purché rientrino in un settore con diritto di accesso alla prestazione di Cigo, presentando la domanda con causale "COVID-19 nazionale - sospensione CIGS" e saranno autorizzate nel rispetto dei periodi di sospensione del programma di Cigs.</p> <p>Chi vuole accedere al secondo periodo di ulteriori 9 settimane deve comunicare al Ministero del lavoro la volontà di prolungare ulteriormente il programma di Cigs (Inps, circolare n. 47/2020).</p>
Assegno ordinario Fis	<p>Occorre porre attenzione al requisito occupazionale delle aziende richiedenti (Inps, circolare n. 84/2020).</p> <p>Sono erogati, ove spettanti, gli Anf.</p>
Assegno ordinario con solidarietà in corso	<p>Possono presentare domanda anche i datori di lavoro iscritti al Fis, che, al 13 luglio 2020, avevano in corso un assegno di solidarietà per massimo 18 settimane (9 + 9).</p> <p>La concessione dell'assegno ordinario, che sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso, può riguardare anche i medesimi lavoratori con assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro.</p>
Assegno ordinario dei Fondi di solidarietà bilaterali e dei Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige	<p>Le domande possono essere accolte prioritariamente considerando i limiti dei tetti aziendali previsti dai D.I. attuativi dei rispettivi Fondi. In caso di indisponibilità o disponibilità parziale, le aziende potranno comunque accedere alla prestazione, nei limiti delle risorse statali stanziare.</p> <p>Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alla causale "COVID-19 nazionale", è erogato l'Anf.</p>
Cigid	<p>La domanda, da inviare esclusivamente all'Inps, deve essere preceduta dall'accordo sindacale concluso anche in via telematica, fermo restando l'esonero dei datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti. Ai beneficiari dei trattamenti sono riconosciuti la contribuzione figurativa e i relativi Anf, ove spettanti.</p> <p>Limitatamente al settore agricolo, il trattamento è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola.</p> <p>Non si applicano le disposizioni relative al requisito dell'anzianità di effettivo lavoro, né è dovuto il contributo addizionale ex articolo 5, D.Lgs. 148/2015, limitatamente alle prime 9 settimane. Non si applica, altresì, la riduzione in percentuale ex articolo 2, comma 66, L. 92/2012, in caso di proroghe dei trattamenti.</p> <p>I datori di lavoro che richiedono il trattamento per periodi successivi al 13 luglio 2020 possono trasmettere domanda all'Inps, anche qualora non abbiano completato i periodi di competenza regionale/ministeriale. Restano salve le autorizzazioni già adottate dal Ministero.</p> <p>Le aziende plurilocalizzate potranno inviare domanda: come "deroga plurilocalizzata" se hanno ricevuto una prima autorizzazione con decreto del Ministero del lavoro; come "deroga INPS" negli altri casi.</p>

Cisoa

Per il settore agricolo è possibile presentare domanda per massimo 50 giorni ricompresi tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020, anche se non sono state presentate precedenti domande con causale "CISOA DL RILANCIO". Se, invece, sono stati autorizzati periodi che si collocano, anche parzialmente, dopo il 12 luglio 2020, gli stessi sono imputati, riducendoli, ai 50 giorni previsti.

Le domande per periodi decorrenti dal 13 luglio devono essere presentate con causale "CISOA DL RILANCIO" e possono riguardare anche lavoratori per i quali risulti superato il limite di fruizione ordinario pari a 90 giornate. Anche i trattamenti concessi ai sensi del Decreto Agosto sono neutri ai fini delle successive richieste. Non è previsto il requisito dell'anzianità lavorativa, ma è necessario che i lavoratori risultino alle dipendenze dell'azienda alla data del 13 luglio 2020.

Resta ferma la possibilità di chiedere la Cigd per i soli lavoratori a tempo determinato che sono esclusi dalla tutela della Cisoa.

I trattamenti sono computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro previsto dall'articolo 8, L. 457/1972.

Resta ferma, infine, la possibilità di chiedere la Cisoa con le ordinarie causali previste dalla circolare n. 178/1993, ma per periodi distinti da quelli richiesti con causale "CISOA DL RILANCIO".

Termini di trasmissione delle domande relative ai trattamenti di Cigo, Cigd, Aso e Cisoa

Il Decreto Agosto come modificato dal D.L. 125/2020:

- conferma, a regime, il regime decadenziale per la presentazione delle domande relative ai trattamenti di Cigo, Cigd, Aso e Cisoa, fissandolo entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa;
- prevede un differimento transitorio dei termini di trasmissione delle domande relative ai trattamenti che rientrano nella nuova disciplina;
- prevede che sia i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19, sia quelli di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, in scadenza entro il 31 luglio 2020, sono differiti al 31 ottobre 2020;
- introduce un differimento al 31 ottobre 2020 dei termini per l'invio delle domande relative ai trattamenti che, in via ordinaria, scadrebbero nel periodo ricompreso tra il 1° e il 31 agosto 2020 (incluse quelle con inizio di sospensione o riduzione dal 1° al 12 luglio 2020).

Il D.L. 125/2020 ha, infine, previsto il differimento al 31 ottobre 2020 dei termini:

- decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 (Cigo, Cigd, Aso e Cisoa) e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi (modelli SR41 e SR43 semplificati), compresi quelli differiti in via amministrativa, in scadenza entro il 31 luglio 2020, già differiti al 31 agosto 2020;
- di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 (Cigo, Cigd, Aso e Cisoa) 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 31 agosto 2020, già differiti al 30 settembre 2020.

L'Inps ha reso noto che:

- le domande e la documentazione per i pagamenti inviate oltre le precedenti scadenze saranno considerate utilmente trasmesse, purché presentate entro il 31 ottobre 2020;
- sta provvedendo a notificare, a mezzo Pec, anche le autorizzazioni inerenti ai provvedimenti di Cigd Inps (Decreto convenzionale n. 33195);
- con riguardo ai termini decadenziali per la trasmissione dei dati necessari al pagamento, è valida come data di notifica quella di invio della Pec (perciò devono ritenersi così intese eventuali comunicazioni difformi, inoltrate in data precedente al 15 ottobre 2020).

L'Inps ricorda, altresì, che i termini decadenziali non devono intendersi in termini assoluti, 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 rife-

rita a un periodo differente: 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.

Termini di trasmissione dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti di Cigo, Cigd, Aso e Cisoa

A regime, il datore di lavoro deve inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale o, se posteriore, entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento di concessione (vale il termine più favorevole al datore di lavoro). Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro.

Sono differiti al 31 ottobre 2020:

- i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e quelli di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, in scadenza entro il 31 luglio 2020;
- i termini per l'invio delle domande e per la trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo dei trattamenti che, secondo la disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 31 agosto 2020.

Riepilogo termini di decadenza		
Invio domande		
Inizio periodi sospensione/riduzione	Scadenza originaria	Termine decadenziale
A regime		Fine del mese successivo a quello di inizio del periodo di sospensione/riduzione
Maggio 2020	17/7/2020, se posteriore alla scadenza dell'invio delle domande	31/10/2020
Tra il 23/2/2020 e il 30/4/2020	15/7/2020	
Giugno 2020		
Luglio 2020		
Invio modelli di pagamento SR41/SR43		
Termine periodi sospensione/riduzione	Scadenza originaria	Termine decadenziale
A regime		Fine del mese successivo a quello in cui termina il periodo di sospensione/riduzione ovvero 30 giorni dalla notifica della Pec con l'autorizzazione, se più favorevole
Marzo, aprile, maggio e giugno 2020 (domanda presentata dopo il 18/6/2020)	31/7/2020	31/10/2020
Luglio 2020	31/8/2020	

Pagamento della prestazione

Rimane inalterata la possibilità per l'azienda di anticipare le prestazioni e di conguagliare gli importi successivamente, così come quella di richiedere il pagamento diretto da parte dell'Inps, senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

Per il pagamento diretto, è possibile l'anticipo del 40% e, in tale caso, la presentazione delle domande deve avvenire entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione/riduzione. L'Istituto autorizza le richieste di anticipazione e dispone il pagamento dell'anticipo entro 15 giorni dal ricevimento delle stesse. Successivamente, 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 i termini, il pagamento della prestazione e gli oneri a essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro e le somme eventualmente erogate a titolo di anticipo verranno recuperate in capo al datore di lavoro.

Trattamenti per sospensione dei lavoratori residenti o domiciliati in Comuni interessati da provvedimenti di permanenza domiciliare adottati dall'Autorità pubblica

Il Decreto Agosto ha introdotto una particolare tutela per i lavoratori - domiciliati o residenti in Comuni per i quali la pubblica Autorità abbia emanato provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio - che siano stati impossibilitati a raggiungere il luogo di lavoro in conseguenza dell'emanazione di ordinanze amministrative emesse dalle Autorità pubbliche territorialmente competenti, in merito all'obbligo di permanenza domiciliare e conseguente divieto di allontanamento dal territorio comunale in ragione dell'emergenza, prima del 15 agosto 2020.

Sono ammessi allo specifico trattamento esclusivamente i lavoratori per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste in ragione dell'emergenza: la prestazione non potrà, perciò, riguardare soggetti già ricompresi in precedenti richieste di trattamenti di Cigo, Cigd, Aso e Cisoa ovvero destinatari della misura di cui all'articolo 26, D.L. 18/2020.

In particolare, la norma prevede che i datori di lavoro operanti esclusivamente nelle Regioni Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia, che abbiano sospeso l'attività lavorativa, anche limitatamente alla prestazione dei soggetti sopra indicati, a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro da parte dei medesimi dipendenti, possono presentare domanda di accesso ai trattamenti, con specifica causale "COVID-19 - Obbligo permanenza domiciliare", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020 e in relazione alla durata delle misure previste dai provvedimenti emanati dalle pubbliche Autorità, fino a un massimo di 4 settimane complessive per le prestazioni di Cigo, assegno ordinario e Cigd. Per la Cisoa è possibile presentare domanda di accesso alla prestazione fino a un massimo di 20 giornate, equivalenti alla durata massima di 4 settimane complessivamente richiedibili.

In caso di richiesta di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps, il datore di lavoro deve inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento entro il 15 novembre 2020. Trascorsi infruttuosamente i termini, il pagamento rimane a carico del datore di lavoro.

Saranno comunicati con messaggio il rilascio della procedura per la presentazione delle domande e le relative istruzioni. In fase di prima applicazione, le istanze potranno essere inviate entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del messaggio.

Sportivi professionisti

Possono essere ammessi al trattamento in deroga i dipendenti iscritti al Fondo pensione sportivi professionisti che abbiano percepito retribuzioni contrattuali lorde non superiori a 50.000 euro, nella stagione sportiva 2019-2020. La retribuzione viene dichiarata dal datore di lavoro mediante dichiarazione di responsabilità, che, per le domande già pervenute, potrà essere inviata in un momento successivo ed è necessaria per ottenere l'autorizzazione.

Il trattamento può riguardare un periodo compreso tra il 23 febbraio e il 31 ottobre 2020, con durata massima complessiva generale di 9 settimane autorizzabili per ogni singola associazione sportiva (13 per le associazioni aventi sede nelle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna), nei limiti delle disponibilità finanziarie già assegnate.

La qualifica di sportivo professionista può essere prevista, nell'ordinamento delle singole Federazioni sportive nazionali del CONI, con riferimento agli atleti, agli allenatori, ai direttori tecnico-sportivi e ai preparatori atletici, che esercitino l'attività sportiva a titolo oneroso e con carattere di con-

tinuità. Tali soggetti sono iscritti al FPSP. Attualmente, la qualifica di professionista è contemplata nell'ordinamento delle federazioni di calcio, ciclismo, golf e pallacanestro.

Le domande possono essere inoltrate solo da aziende con CSC 1.18.08 e vanno corredate dell'elenco dei beneficiari, in formato "csv", allegando in formato "pdf" il necessario accordo sindacale, non previsto per i datori di lavoro fino ai 5 dipendenti. Chi abbia già inoltrato domanda alle Regioni o Province autonome non deve produrre all'Inps una nuova istanza.

In relazione alla durata massima dei trattamenti, qualora siano già state autorizzate 9 o 13 settimane come "deroga regionale", non potranno essere richiesti né autorizzati ulteriori periodi. La prestazione viene erogata con pagamento diretto da parte dell'Inps. Con successivo messaggio verrà comunicata l'operatività di detta opzione.

Settore aereo

È prevista la concessione, dal 17 marzo al 31 dicembre 2020, del trattamento straordinario di integrazione salariale in favore delle aziende del settore aereo in possesso del Certificato di operatore aereo (Coa) e titolari di licenza di trasporto aereo di passeggeri rilasciata dall'Ente nazionale dell'aviazione civile (Enac), a condizione che le medesime aziende cessino l'attività produttiva nel corso dell'anno 2020 e che non siano sottoposte a procedure concorsuali alla data della stipulazione dell'accordo previsto dalla norma.

Per l'autorizzazione al trattamento, della durata massima di 10 mesi, è necessaria la preventiva sottoscrizione di un accordo presso il Ministero del lavoro, anche in presenza del Mit e del Mise, nonché della o delle Regioni interessate. Occorre, altresì, che si realizzi almeno una delle seguenti condizioni:

- sussistano prospettive di cessione dell'azienda o di un ramo di essa;
- vengano posti in essere, dalla o dalle Regioni interessate, specifici percorsi di politica attiva del lavoro secondo le modalità indicate nell'accordo sottoscritto in sede governativa.

Il trattamento è pagato direttamente dall'Inps e non soggiace all'obbligo del pagamento del contributo addizionale.

I datori di lavoro soggetti alla disciplina del Fondo di Tesoreria devono versare le quote di Tfr maturate dal lavoratore durante il periodo di integrazione salariale.

Con successivo messaggio saranno fornite le modalità operative cui i datori di lavoro dovranno attenersi per il recupero, tramite conguaglio, del trattamento.

Domande con causale "COVID-19 con fatturato"

Per richiedere l'ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale, i datori di lavoro dovranno presentare domanda con una causale specifica, denominata "COVID 19 con fatturato", con una dichiarazione di responsabilità, resa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47, D.P.R. 445/2000, in cui autocertifichino la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato.

Con la citata dichiarazione di responsabilità, contenuta all'interno della domanda, i datori di lavoro, raffrontando il fatturato relativo al primo semestre 2020 rispetto al medesimo periodo del 2019, autocertificheranno di trovarsi in una delle seguenti condizioni:

- non avere subito un calo di fatturato;
- aver avuto un calo di fatturato inferiore al 20%;
- aver subito un calo di fatturato pari o superiore al 20%;
- avere avviato l'attività di impresa in data successiva al 1° gennaio 2019.

L'Inps autorizza i trattamenti e stabilisce la misura del contributo addizionale, se dovuto.

La domanda potrà riguardare un massimo di 9 settimane per periodi non anteriori al 14 settembre 2020, comunque da concludersi entro il 31 dicembre 2020.

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

Poiché l'Inps non rilascia più nuovi Pin a decorrere dal 1° ottobre 2020, le credenziali di accesso ai

servizi sono le seguenti:

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

Una volta autenticati, in base al trattamento di integrazione salariale da richiedere, si dovranno osservare le seguenti modalità:

- Cigo: da "CIG e fondi" alla voce "CIG Ordinaria", si acquisisce la domanda con le consuete modalità, indicando come causale la nuova "COVID 19 con fatturato";
- Cigid: da "CIG e fondi" alla voce "CIG in deroga INPS", nella sezione "invio domande", indicando la tipologia di domanda "deroga INPS" oppure "deroga plurilocalizzata", si inserisce la matricola aziendale e nella tipologia di richiesta si sceglie "proroga 9 settimane con fatturato";
- Fondi: da "CIG e fondi" alla voce "Fondi di solidarietà", nella sezione "invio domande" si sceglie il tipo intervento "005 COVID_19 assegno ordinario", si inserisce la matricola aziendale e si entra in domanda, nella domanda stessa si deve scegliere dal menu a tendina la causale "COVID_19 con fatturato".

Con il messaggio n. 3729/2020, l'Ente ha precisato che la trasmissione delle istanze è già possibile dal 1° ottobre 2020, a prescindere dall'avvenuto rilascio dell'autorizzazione alle prime 9 settimane: il rispetto delle condizioni stabilite dalla norma, ossia che le richieste inviate si riferiscano a un periodo successivo rispetto alle prime 9 settimane di cassa integrazione (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario e che detto periodo sia già stato interamente autorizzato, sarà verificato in sede di istruttoria delle domande e costituirà presupposto per il riconoscimento della legittimità dei trattamenti richiesti.

Indicazioni operative per i lavoratori aventi diritto all'indennità di malattia

L'Inps, con messaggio n. 3653/2020, interviene per chiarire che non sempre la quarantena deve essere considerata malattia. L'Istituto precisa, infatti, che nell'attuale contesto emergenziale sono state incentivate modalità alternative di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (lavoro agile o smart working, telelavoro, etc.), che hanno consentito di assicurare continuità nell'attività lavorativa e, al tempo stesso, di ridurre notevolmente i rischi per la trasmissione del virus SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro.

Introduzione

Il messaggio n. 3653/2020 evidenzia che la quarantena e la sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili non configurano un'incapacità temporanea al lavoro per una patologia in fase acuta tale da impedire in assoluto lo svolgimento dell'attività lavorativa (presupposto per il riconoscimento della tutela previdenziale della malattia comune), ma situazioni di rischio per il lavoratore e per la collettività, che il Legislatore ha inteso tutelare equiparando, ai fini del trattamento economico, tali fattispecie alla malattia e alla degenza ospedaliera. Conseguentemente, non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia o della degenza ospedaliera nei casi in cui il lavoratore in quarantena in sorveglianza precauzionale, perché soggetto fragile (ai sensi dell'articolo 26, commi 1 e 2, D.L. 18/2020) continui a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'attività lavorativa presso il proprio domicilio, mediante le citate forme di lavoro alternative alla presenza in ufficio. In tale circostanza, infatti, non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa con la correlata retribuzione. Diversamente, in caso di malattia conclamata, il lavoratore è temporaneamente incapace al lavoro, con diritto ad accedere alla corrispondente prestazione previdenziale, compensativa della perdita di guadagno.

Viene poi ricordato che, a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 104/2020, è stata prevista, all'articolo 19, un'apposita tutela per i lavoratori domiciliati o residenti in Comuni per i quali la Pubblica Autorità abbia emanato provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, disponendo l'obbligo di permanenza domiciliare in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che siano stati impossibilitati a raggiungere il luogo di lavoro, limitatamente alle imprese operanti nelle Regioni Emilia-Romagna, Regione del Veneto e Lombardia. Tale tutela stabilisce che i datori di lavoro operanti esclusivamente nelle citate Regioni possono presentare, con riferimento ai suddetti lavoratori, domanda di accesso ai trattamenti di Cigo, Cigd, Aso e Cisoa, per i periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020. L'istanza dovrà essere presentata entro i 30 giorni successivi alla data di emanazione del messaggio dell'Istituto, che detterà i requisiti tecnici.

I lavoratori italiani recatisi all'estero e che siano stati oggetto di provvedimenti di quarantena da parte delle competenti Autorità del Paese straniero non potranno accedere alla tutela della malattia prevista dall'articolo 26, comma 1, D.L. 18/2020, salvo che il medesimo provvedimento provenga dalle preposte Autorità sanitarie italiane.

In ultimo, l'Inps analizza il caso di lavoratore destinatario di un trattamento di Cigo, Cigs, Cigd o di assegno ordinario garantito dai Fondi di solidarietà. In tale caso, in ossequio al più generale principio della prevalenza del trattamento di integrazione salariale, verrà meno la possibilità di poter richiedere la specifica tutela prevista per la malattia. Considerata, poi, l'equiparazione operata dal Legislatore, ai fini del trattamento economico delle tutele di cui all'articolo 26, commi 1 e 2, rispettivamente, alla malattia e alla degenza ospedaliera, si ritiene che le medesime indicazioni sopra esposte debbano essere applicate anche per la regolamentazione dei rapporti tra i trattamenti di integrazione salariale e le prestazioni della quarantena o della sorveglianza precauzionale per soggetti fragili, essendo le diverse tutele incompatibili tra loro.

Istruzioni UniEmens per malattie COVID

Con il messaggio n. 3871/2020, l'Inps ha fornito le istruzioni operative sul conguaglio delle somme anticipate dai datori di lavoro, in attuazione dell'articolo 26, D.L. 18/2020, ma limitatamente all'importo anticipato per conto dell'Istituto.

Riferimenti	Definizione della casistica	Previsioni
Articolo 26, comma 1	Malattia quarantena La quarantena è equiparata a malattia ai fini del trattamento economico Nuovo Codice evento MV6	La tutela è riconosciuta a fronte di un procedimento di natura sanitaria, pertanto, ai lavoratori aventi diritto alla tutela a carico dell'Inps, è riconosciuta l'indennità economica previdenziale (con correlata contribuzione figurativa), sulla base del settore aziendale e della qualifica del lavoratore, purché vi sia un certificato di malattia attestante il periodo di quarantena con gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica. Qualora al momento del rilascio del certificato il medico non disponga delle informazioni relative al provvedimento, queste dovranno essere acquisite direttamente dal lavoratore presso l'operatore di sanità pubblica e comunicate all'Inps mediante i consueti canali di comunicazione (posta ordinaria o Pec).
Articolo 26, comma 2	Malattia fragili Nuovo Codice evento MV7	Riguarda lavoratori dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità o in possesso di una condizione di rischio per immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o terapie salvavita (c.d. fragili). Il periodo indicato nel certificato di malattia è equiparato a degenza ospedaliera, pertanto, per i lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale Inps, si applica la decurtazione ai 2/5 della normale indennità in assenza di familiari a carico.
Articolo 26, comma 6	Malattia ordinaria Nuovo Codice evento MV8	La malattia conclamata da COVID-19 viene gestita come ogni altro evento di malattia comune.

L'Inps sta provvedendo all'accertamento del diritto dei lavoratori e, in particolare, al riconoscimento dell'indennità c.d. quarantena e dell'indennità ai lavoratori "fragili": le certificazioni prodotte considerate accoglibili andranno ad alimentare apposite tabelle di scambio, con le quali saranno fornite informazioni necessarie alla procedura dei flussi contributivi, per le successive richieste di conguaglio da parte delle aziende. Le informazioni contenute nelle citate tabelle di scambio saranno messe a disposizione dall'Inps sul Cassetto previdenziale per le aziende e gli intermediari; quotidianamente sarà inviata una Pec all'azienda con le medesime informazioni presenti sul Cassetto stesso - "CFLavoratore", PUC del certificato medico, tutela riconosciuta, periodo dell'evento ("dataDa", "dataA"), "codiceEvento" da utilizzare, codice conguaglio da utilizzare - e un'e-mail di notifica agli intermediari.

I datori di lavoro potranno conguagliare gli importi anticipati a titolo di "quarantena" (nella misura massima dell'importo equivalente a quello dell'indennità di malattia o di degenza ospedaliera) laddove sussistente il relativo diritto dei lavoratori, ed entro i limiti del monitoraggio della spesa. Nella prima fase sarà possibile conguagliare gli eventi di "quarantena" a carico dell'Inps con prognosi che si sia conclusa entro il 30 settembre 2020. Con successivo messaggio saranno fornite le istruzioni per i periodi successivi alla predetta data.

Denunce contributive per i datori di lavoro privati

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

Nell'elemento <DiffAccredito> sarà indicato il valore della retribuzione "persa" per l'assenza. Nell'elemento <InfoAggEvento> va indicato il codice PUC (protocollo univoco del certificato) e la valorizzazione dell'attributo "TipoInfoAggEvento" con il codice "CM" (certificato medico). Trattandosi di eventi giornalieri, a durata circoscritta, è prevista la compilazione del calendario giornaliero.

Nell'elemento <Giorno> dovranno essere fornite le seguenti informazioni:

- Elemento <Lavorato> = N;
- Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1 oppure 2 (in caso di integrazione dell'indennità giornaliera di malattia da parte dell'Azienda);
- Elemento <CodiceEventoGiorn> = MV6 / MV7 / MV8;
- Elemento <InfoAggEvento> di <EventoGiorn> = PUC.

Per tutti i nuovi eventi per lavoratore del settore sport e spettacolo non dovrà essere compilato l'elemento <Settimana>.

Ai fini del conguaglio delle indennità anticipate a partire dal periodo di competenza dicembre 2020, dovrà essere valorizzato l'elemento <InfoAggcausaliContrib>, che assume valenza contributiva secondo le seguenti modalità:

- Elemento <CodiceCausale>: indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo allo specifico evento:
 - S116 (evento MV6), avente il significato di "DL n. 18/2020 – art. 26 comma 1 – Quarantena;
 - S117 (evento MV7), avente il significato di "Quarantena - DL n. 18/2020 – art. 26 comma 2 – Assenza dal lavoro per lavoratore disabile con Terapie;
 - S118 (evento MV8), avente il significato di "DL n. 18/2020 – art. 26 comma 6 – Malattia accertata da COVID-19;
- Elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il codice PUC (Protocollo Unico Certificato);
- Elemento <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in Uniemens;
- Elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

La struttura del flusso UniEmens è stata variata rendendo ricorsivo l'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> per poter indicare più codici PUC nella sezione <InfoAggCausaliContrib>, con riferimento al medesimo codice causale (<CodiceCausale>), il periodo in cui si è verificato l'evento (<AnnoMeseRif>) e l'importo del conguaglio (<ImportoAnnoMeseRif>). Tale esposizione è permessa se non è possibile identificare la quota di importo conguagliata riferita a un singolo PUC, periodo e causale. In presenza di certificato non riconosciuto come appartenente alle tipologie descritte, il relativo importo posto a conguaglio sarà ritenuto indebito e, quindi, nei casi in cui vengano associati più codici PUC nella sezione <InfoAggCausaliContrib>, con riferimento al medesimo codice causale, periodo in cui si è verificato l'evento e importo del conguaglio, l'eventuale errore su un certificato renderà indebito l'intero importo. Si consiglia, quindi, di specificare singolarmente per ogni certificato la relativa quota di conguaglio associata, evitando di raggruppare più certificati con un importo conguaglio cumulato.

Datori di lavoro che hanno conguagliato le giornate di assenza come indennità di malattia

Nel caso in cui l'importo anticipato fosse già stato conguagliato come indennità di malattia, i datori di lavoro provvederanno alla sistemazione dei relativi eventi mediante la compilazione dell'elemento <MesePrecedente>, restituiranno tale importo e lo indicheranno con il codice causale "E775" (restituzione indennità di malattia), presente nell'elemento DatiRetributivi/Malattia/MalADebito/CausaleVersMal, e contestualmente riporteranno l'importo spettante per quarantena con i codici e le modalità sopra riportate.

Inps, messaggio 9/10/2020, n. 3653

Decontribuzione Sud: le istruzioni Inps

L'articolo 27, D.L. 104/2020, introduce un'agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate (Decontribuzione Sud), consistente in un esonero dal versamento dei contributi pari al 30%, per il periodo 1° ottobre-31 dicembre 2020, in riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, previa autorizzazione della CE.

Introduzione

Con la circolare n. 122/2020, l'Inps ha fornito le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo. Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero:

- è riconosciuto in riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, con esclusione del settore agricolo e domestico, laddove "la sede di lavoro sia situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale";
- è concesso con autorizzazione della Commissione Europea, nel rispetto delle condizioni del "Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (Comunicazione CE 19 marzo 2020 C (2020) 1863).

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, con esclusione del settore agricolo e dei datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro domestico, in riferimento ai rapporti di lavoro dipendente la cui sede di lavoro (unità operativa presso cui sono denunciati in UniEmens i lavoratori) sia situata in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia. Nelle ipotesi in cui un datore di lavoro, avente sede legale in una Regione diversa da quelle elencate, abbia in corso rapporti di lavoro per prestazioni lavorative da svolgersi in un'unità operativa ubicata nelle suddette Regioni, è necessario che l'Inps, a seguito di richiesta del datore di lavoro, inserisca nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale il codice di autorizzazione "0L", che dal 1° gennaio 2018 ha assunto il significato di "Datore di lavoro che effettua l'accantonamento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno", con data inizio validità dal 1° ottobre e con fine validità al 31 dicembre 2020.

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero è pari al 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, senza un tetto massimo mensile, con riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio. Si ricorda, in particolare, che 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, previsto dal D.I. 95269/2016;
- il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Lo sgravio si applica per un periodo fisso e appositamente predeterminato; il periodo di fruizione dello sgravio 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.

Natura e condizioni di spettanza dell'esonero

La misura spetta per tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro agricolo e domestico, purché sia rispettato il requisito geografico della prestazione lavorativa, quindi non ha natura di incentivo all'assunzione e, pertanto, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, ma il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato al possesso del Durc, ferme restando le seguenti ulteriori condizioni fissate dalla stessa disposizione:

- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di Legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Il beneficio, in quanto rivolto a una specifica platea di destinatari (datori di lavoro che operano in aree svantaggiate), si configura quale misura selettiva, che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione Europea. Il Ministero del lavoro ha notificato alla CE, il 30 settembre 2020, il regime di aiuti di Stato, che è stato approvato il 6 ottobre 2020. La CE considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);
- siano concessi a imprese che non fossero in difficoltà al 31 dicembre 2019 o che abbiano incontrato difficoltà o si siano trovate in una situazione di difficoltà successivamente, a seguito dell'epidemia da COVID-19;
- siano concessi entro il 30 giugno 2021.

Inoltre, si applica la previsione normativa per cui i beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero (c.d. clausola Deggendorf), accedono agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione. L'Inps provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

Coordinamento con altri incentivi

Lo sgravio è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo che con riferimento agli incentivi di tipo economico.

UniEmens

Per fruire dell'agevolazione occorre esporre, a partire dal flusso UniEmens di competenza ottobre 2020, i lavoratori per i quali spetta valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese. Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "ACAS", avente il significato di "Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud art.27 D.L n.104/2020";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno riportati nel DM2013 "VIRTUALE" con il codice "L540", avente il significato di "Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud art.27 D.L n.104/2020".

Inps, circolare 22/10/2020, n. 122

Rinnovi contrattuali ottobre 2020

Case di cura private: personale non medico – Accordo 8 ottobre 2020

In data 8 ottobre 2020 Aiop, Aris, FP-Cgil, Cisl-Fps e Uil-Fpl hanno sottoscritto in via definitiva il Ccnl per il personale non medico dipendente da Irccs, e strutture sanitarie ospedaliere e da centri di riabilitazione. Di seguito si riportano le principali novità.

Revisione e aggiornamento del sistema di classificazione

È affidato alla Commissione paritetica nazionale per l'interpretazione autentica, di cui all'accordo 10 giugno 2020, il compito di valutare i risultati dell'applicazione dell'attuale sistema di classificazione del personale e di adeguarlo alle nuove esigenze del settore e di valutare l'introduzione di nuove figure professionali previste dal Ministero della salute.

Una tantum riparatoria

Al personale assunto prima del 1° gennaio 2020, e ancora in servizio alla data di sottoscrizione del Ccnl, sarà riconosciuto un importo a titolo di *una tantum* pari a 1.000 euro, che ha la finalità di riparare il disagio dei lavoratori derivante dalla ritardata sottoscrizione del presente Ccnl, da corrispondersi in 2 tranches:

- la prima, di valore pari al 55%, con la retribuzione di competenza del mese di luglio 2020;
- la seconda, di valore pari al 45%, con la retribuzione di competenza del mese di ottobre 2020.

Elemento aggiuntivo della retribuzione - Eadr

I valori dell'Elemento aggiuntivo della retribuzione sono conglobati e ricompresi, a far data dal 1° luglio 2020, nella retribuzione tabellare di cui all'articolo 51.

Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore

Nel caso di passaggio alla categoria superiore, eventuali assegni *ad personam* uguali o superiori al valore tabellare della prima posizione economica utile possono concorrere all'inquadramento nella posizione economica stessa.

Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono volte a fronteggiare situazioni eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 180 ore annue per dipendente. È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale di lavoro. All'inizio di ogni anno i criteri generali per l'utilizzo delle ore sopra indicate verranno stabiliti previo confronto con le rappresentanze sindacali, con successiva verifica da operarsi dopo 6 mesi. Il lavoro straordinario, oltre il tetto annuo di 120 e fino a un massimo di 180 ore, sarà utilizzato, ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio, previa contrattazione con le rappresentanze sindacali. Il lavoro straordinario può, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo (senza che, con ciò, il lavoratore perda le eventuali indennità di turno). Il lavoro straordinario sarà compensato da una quota oraria della retribuzione in atto diviso il divisore mensile indicato all'articolo 58, con una maggiorazione del 20%. Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per Legge, la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%. Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per Legge, la maggiorazione è del 50%. Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'articolo 31 o nelle giornate programmate come riposo settimanale. Il lavoro straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dalla Struttura.

Principali scadenze del mese di dicembre

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 3ª e 4ª 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.

mercoledì 16 dicembre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

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

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

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

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

Imposta sostitutiva Tfr – Sostituti d'imposta

Versamento dell'imposta sostitutiva, a titolo di acconto, sulla rivalutazione del fondo Tfr maturata nel 2020.

Irpef versamento secondo acconto modello 730 – Sostituti d'imposta

Versamento della seconda o unica rata di acconto Irpef, trattenuta sulle retribuzioni del mese precedente, ai lavoratori che hanno chiesto l'assistenza fiscale (modello 730/4).

Contributi Inps – Gestione separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al secondo trimestre 2020.

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.

giovedì 31 dicembre

UniEmens – Invio telematico

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

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