

NOTIZIARIO N. 15 - 27 MARZO 2020

AFFARI GENERALI

- ◆ Riepilogo attività produttive sospese e non sospese. pag. 3
- ◆ Nuovo modello di autocertificazione: integrazione alla luce delle disposizioni introdotte dal D.P.C.M. 22/03/2020 e dal D.L. n. 19 del 25/03/2020. pag. 10

AMBIENTE E SICUREZZA

- ◆ Acquisto di mascherine e altri dispositivi di protezione per aziende associate al sistema CONFIMI. pag. 12
- ◆ Incentivi per la produzione e fornitura di dispositivi medici e di protezione individuale. pag. 13
- ◆ Decreto “Cura Italia”, proroga al 15 giugno 2020 scadenza autorizzazioni: chiarimento dell’Albo Gestori Ambientali. pag. 15
- ◆ Unione dei Comuni della Bassa Romagna: sospensione del pagamento dei tributi locali a carico delle imprese. pag. 17

SINDACALE E PREVIDENZIALE

- ◆ Cigo, Assegno ordinario (FIS) e Cassa integrazione in deroga collegate all’emergenza COVID-19: slides riepilogative della Regione Emilia-Romagna. pag. 19
- ◆ Emergenza COVID-19: congedo indennizzato ai genitori per la cura dei minori ed estensione dei permessi retribuiti per chi assiste una persona con handicap in situazione di gravità - istruzioni operative INPS. pag. 35
- ◆ Contributi previdenziali e assistenziali: sospeso il versamento anche della quota a carico dipendente. pag. 55
- ◆ Domande di rateazione dei debiti contributivi in fase amministrativa e verifica della regolarità contributiva: indicazioni operative INPS. pag. 58
- ◆ Ispettorato Nazionale del Lavoro: attività indifferibili nei procedimenti a istanza di parte e indicazioni per la loro istruzione da remoto. pag. 64
- ◆ Semplificazioni per l’accesso ai servizi web e per l’attribuzione del PIN: istruzioni INPS. pag. 69
- ◆ Tempi di vestizione dei dipendenti e loro retribuitività: risposta a interpello del ministero del Lavoro. pag. 71

OGGETTO: RIEPILOGO ATTIVITÀ PRODUTTIVE SOSPESE E NON SOSPESE

Con decreto MISE, firmato dal Ministro Patuanelli il 25 marzo, è stato **modificato l'elenco delle attività non sospese** individuate dall'allegato 1 del DPCM 22/3/2020.

Riportiamo nel prosieguo l'elenco delle modifiche introdotte dal citato DM evidenziando che vi sono:

- soprattutto espulsioni (ossia ulteriori attività non esercitabili)
- alcune inclusioni (attività che possono essere proseguite).

Si evidenzia che il punto 3 dell'articolo 1 del nuovo DM precisa che *“In conformità a quanto previsto dall'articolo 1, comma 4 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 22 marzo 2020, le imprese le cui attività sono sospese per effetto del presente decreto completano le attività necessarie alla sospensione entro il 28 marzo 2020, compresa la spedizione della merce in giacenza”*. In sostanza **le nuove attività espunte posso essere completate al più tardi entro la giornata di sabato 28 marzo**.

Per tutte le altre vale la sospensione (attualmente fino al 3 aprile compreso) come disposta:

- dal DPCM 11/3/2020 per le attività commerciali e pubblici esercizi (salvo le eccezioni indicate nel decreto e nei relativi allegati);
- dal DPCM 22/3/2020 per le altre attività produttive.

Si evidenzia altresì che, come confermano alcune FAQ presenti sul sito del Governo <http://www.governo.it/it/faq-iorestoacasa>, le imprese che effettuano attività riconducibili a uno o più codici ATECO non sospesi (poco importa se primario o secondario) **non possono proseguire con tutte le attività normalmente svolte dall'impresa ma solo con quelle i cui prodotti o servizi sono riconducibili ai codici non sospesi**.

Fuori dalla suddetta ipotesi, l'attività (parziale) può proseguire solo nei seguenti casi (sempre nel rispetto delle misure di sicurezza, contrasto e contenimento della diffusione del virus previsto dai vari protocolli):

- se funzionale ad assicurare **continuità delle filiere** della attività di cui all'allegato 1 nonché dei servizi di pubblica utilità e dei servizi essenziali non sospesi; in tal caso l'attività può continuare **solo previa comunicazione al Prefetto** della provincia competente per ubicazione produttiva; la comunicazione (vedere modulo delle singole prefetture) deve indicare specificatamente le imprese e le amministrazioni beneficiarie dei prodotti e servizi attinenti le attività consentite (art. 1, co.1/d, DPCM 22/3/2020);
- impianti a ciclo produttivo continuo dalla cui eventuale interruzione potrebbe derivare un pregiudizio grave agli impianti o pericolo di incendi, previa comunicazione al Prefetto (art. 1, co.1/g, DPCM 22/3/2020);
- industria aerospazio e difesa e altre attività di rilevanza strategica nazionale, previa (in questo caso) **autorizzazione del Prefetto** (art. 1, co.1/h, DPCM 22/3/2020);

- se di produzione, trasporto, commercializzazione e consegna di marmaci, tecnologia sanitaria e dispositivi medico-chirurgici nonché prodotti agricoli e alimentari (art. 1, co.1/f, DPCM 22/3/2020).
- se organizzata a distanza o lavoro agile (art. 1, co.1/c, DPCM 22/3/2020).

RICERCA/VERIFICA CODICE ATECO IMPRESA

Si evidenzia altresì che per la ricerca/verifica dei codici attività che risultano attivi in visura CCIAA per le singole imprese iscritte è attivo gratuitamente, dal 22/3/2020, l'accesso al seguente sito <https://www.registroimprese.it/>

ANALISI PUNTUALE CODICI ATECO

Per un'analisi puntuale di cosa (come prodotto e/o servizio) è riconducibile ai singoli codici ATECO si consiglia la consultazione dei manuali ATECO con l'esplosione dei dettagli disponibile (anche in pdf e per ricerca alfabetica) nella seguente pagina del sito Istat

<https://www.istat.it/it/archivio/17888>

Riportiamo a seguire

- L'elenco delle modifiche introdotte dal DM 25/3/2020 (MISE)
- L'allegato 1 del DPCM 22/3/2020 come modificato dal DM 25/3/2020 (elenco aggiornato dei codici non sospesi)

ELENCO MODIFICHE INTRODOTTE DAL DM 25/3/2020 (MISE)**1) ATTIVITÀ (PRECEDENTEMENTE PREVISTE NEL DPCM 22/3/2020) SOSPESE DAL NUOVO D.M. (SHUTDOWN ENTRO IL 28 MARZO)**

Espulsione del seguente gruppo

13.94 (ossia codice 13.94.00) fabbricazione di spago, corde funi e reti

Espulsione dalla divisione 17 dei seguenti gruppi

17.23 Fabbricazione di prodotti cartotecnici

17.24 Fabbricazione di carta da parati

Espulsione dalla divisione 20 dei seguenti gruppi e codici

20.12. (ossia 20.12.00) Fabbricazione di coloranti e pigmenti

20.51.01 Fabbricazione di fiammiferi

20.51.02 Fabbricazione di articoli esplosivi

20.59.50 Fabbricazione di prodotti chimici impiegati per ufficio e per il consumo non industriale

20.59.60 Fabbricazione di prodotti ausiliari per le industrie tessili e del cuoio

Espulsione dell'intero gruppo 22.1. ossia

22.11.10 Fabbricazione di pneumatici e di camere d'aria

22.11.20 Rigenerazione e ricostruzione di pneumatici

22.19.01 Fabbricazione di soles di gomma e altre parti in gomma per calzature

22.19.09 Fabbricazione di altri prodotti in gomma nca

Espulsione dal gruppo 22.2. dei seguenti codici

22.29.01 Fabbricazione di parti in plastica per calzature

22.29.02 Fabbricazione di oggetti per l'ufficio e la scuola in plastica

Espulsione intero gruppo

28.3 fabbricazione di macchine per l'agricoltura e la silvicoltura

Espulsione della classe

28.93. (ossia codice 28.93.00) Fabbricazione di macchine per l'industria alimentare, delle bevande e del tabacco (incluse parti e accessori)

Espulsione dalla divisione 33 dei seguenti codici e gruppi

33.11.01 Riparazione e manutenzione di stampi, portastampi, sagome, forme per macchine

33.11.02 Riparazione e manutenzione di utensileria ad azionamento manuale

33.11.03 Riparazione e manutenzione di armi, sistemi d'arma e munizioni

33.11.04 Riparazione e manutenzione di caseforti, forzieri, porte metalliche blindate

33.11.05 Riparazione e manutenzione di armi bianche

33.11.07 Riparazione e manutenzione di carrelli per la spesa

- 33.11.09 Riparazione e manutenzione di altri prodotti in metallo
- 33.12.92 Riparazione e manutenzione di giostre, altalene, padiglioni da tiro al bersaglio ed altre attrezzature per parchi di divertimento
- 33.16 (ossia 33.16.00) Riparazione e manutenzione di aeromobili e di veicoli spaziali
- 33.17 (ossia 33.16.00) Riparazione e manutenzione di materiale rotabile ferroviario, tranviario, filoviario e per metropolitane (esclusi i loro motori)

Espulsione dalla divisione 42 (ingegneria civile) dei seguenti codici

- 42.91.00 Costruzione di opere idrauliche
- 42.99.09 Altre attività di costruzione di altre opere di ingegneria civile nca
- 42.99.10 (N.B. NON ESISTE MA SI RITIENE VOLESSE ESSERE ESPUNTO IL CODICE 42.99.01 Lottizzazione dei terreni connessa con l'urbanizzazione")

Espulsione del seguente codice

- 46.69.19 Commercio all'ingrosso di altri mezzi ed attrezzature di trasporto

2) ATTIVITÀ (PRECEDENTEMENTE PREVISTE NEL DPCM 22/3/2020) PARZIALMENTE SOSPESA DAL NUOVO D.M. (SHUTDOWN ENTRO IL 28 MARZO)

82.20 Attività dei call center (2)

- (2). *Con l'esclusione delle attività in uscita (outbound) e dei servizi telefonici a carattere ricreativo. I call center in entrata (inbound) possono operare in relazione a contratti stipulati con soggetti che svolgono attività economiche di cui agli allegati 1 e 2 del DPCM di data 11 marzo 2020 e del presente allegato 1.*

3) NUOVE ATTIVITÀ INTRODOTTE CON IL DM (NON SOSPESA CHE POSSONO PROSEGUIRE)

16.24 Fabbricazione di imballaggi in legno

23.13 Fabbricazione di vetro cavo

25.21 Fabbricazione di radiatori e contenitori in metallo per caldaie per il riscaldamento centrale

25.92 Fabbricazione di imballaggi leggeri in metallo

27.02 Fabbricazione di batterie di pile e accumulatori elettrici

28.29.30 Fabbricazione di macchine automatiche per la dosatura, la confezione e per l'imballaggio (incluse parti e accessori)

78.2 Attività delle agenzie di lavoro temporaneo (interinale) (1)

- (1) *Esclusivamente in relazione alle attività di cui agli allegati 1 e 2 del DPCM di data 11 marzo 2020 e del presente allegato 1.*

82.99.99 Altri servizi di sostegno alle imprese (3)

- (3) *Esclusivamente per le consegne a domicilio.*

ALLEGATO 1 DEL DPCM 22/3/2020 MODIFICATO DAL DM 25/3/2020

| ATECO | DESCRIZIONE |
|----------|--|
| 1 | Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali |
| 3 | Pesca e acquacoltura |
| 5 | Estrazione di carbone |
| 6 | Estrazione di petrolio greggio e di gas naturale |
| 09.1 | Attività dei servizi di supporto all'estrazione di petrolio e di gas naturale |
| 10 | Industrie alimentari |
| 11 | Industria delle bevande |
| 13.96.20 | Fabbricazione di altri articoli tessili tecnici ed industriali |
| 13.95 | Fabbricazione di tessuti non tessuti e di articoli in tali materie (esclusi gli articoli di abbigliamento) |
| 14.12.00 | Confezioni di camicie, divise e altri indumenti da lavoro |
| 16.24 | Fabbricazione di imballaggi in legno |
| 17 | Fabbricazione di carta (ad esclusione dei codici: 17.23 e 17.24) |
| 18 | Stampa e riproduzione di supporti registrati |
| 19 | Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio |
| 20 | Fabbricazione di prodotti chimici (ad esclusione dei codici: 20.12 - 20.51.01 - 20.51.02 - 20.59.50 - 20.59.60) |
| 21 | Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici |
| 22.2 | Fabbricazione di articoli in materie plastiche (ad esclusione dei codici: 22.29.01 e 22.29.02) |
| 23.13 | Fabbricazione di vetro cavo |
| 23.19.10 | Fabbricazione di vetrerie per laboratori, per uso igienico, per farmacia |
| 25.21 | Fabbricazione di radiatori e contenitori in metallo per caldaie per il riscaldamento centrale |
| 25.92 | Fabbricazione di imballaggi leggeri in metallo |
| 26.6 | Fabbricazione di apparecchi per irradiazione, apparecchiature elettromedicali ed elettroterapeutiche |
| 27.1 | Fabbricazione di motori, generatori e trasformatori elettrici e di apparecchiature per la distribuzione e il controllo dell'elettricità |
| 27.2 | Fabbricazione di batterie di pile e di accumulatori elettrici |
| 28.29.30 | Fabbricazione di macchine automatiche per la dosatura, la confezione e per l'imballaggio |
| 28.95.00 | Fabbricazione di macchine per l'industria della carta e del cartone (incluse parti e accessori) |
| 28.96 | Fabbricazione di macchine per l'industria delle materie plastiche e della gomma (incluse parti e accessori) |
| 32.50 | Fabbricazione di strumenti e forniture mediche e dentistiche |
| 32.99.1 | Fabbricazione di attrezzature ed articoli di vestiario protettivi di sicurezza |
| 32.99.4 | Fabbricazione di casse funebri |
| 33 | Riparazione e manutenzione installazione di macchine e apparecchiature (ad esclusione dei seguenti codici: 33.11.01, 33.11.02, 33.11.03, 33.11.04, 33.11.05, 33.11.07, 33.11.09, 33.12.92, 33.16, 33.17) |
| 35 | Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata |
| 36 | Raccolta, trattamento e fornitura di acqua |
| 37 | Gestione delle reti fognarie |

| | |
|----------------|---|
| 38 | Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali |
| 39 | Attività di risanamento e altri servizi di gestione dei rifiuti |
| 42 | Ingegneria civile (ad esclusione dei seguenti codici: 42.91, 42.99.09 e 42.99.10) |
| 43.2 | Installazione di impianti elettrici, idraulici e altri lavori di costruzioni e installazioni |
| 45.2 | Manutenzione e riparazione di autoveicoli |
| 45.3 | Commercio di parti e accessori di autoveicoli |
| 45.4 | Per la sola attività di manutenzione e riparazione di motocicli e commercio di relative parti e accessori |
| 46.2 | Commercio all'ingrosso di materie prime agricole e animali vivi |
| 46.3 | Commercio all'ingrosso di prodotti alimentari, bevande e prodotti del tabacco |
| 46.46 | Commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici |
| 46.49.2 | Commercio all'ingrosso di libri riviste e giornali |
| 46.61 | Commercio all'ingrosso di macchinari, attrezzature, macchine, accessori, forniture agricole e utensili agricoli, inclusi i trattori |
| 46.69.91 | Commercio all'ingrosso di strumenti e attrezzature ad uso scientifico |
| 46.69.94 | Commercio all'ingrosso di articoli antincendio e infortunistici |
| 46.71 | Commercio all'ingrosso di prodotti petroliferi e lubrificanti per autotrazione, di combustibili per riscaldamento |
| 49 | Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte |
| 50 | Trasporto marittimo e per vie d'acqua |
| 51 | Trasporto aereo |
| 52 | Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti |
| 53 | Servizi postali e attività di corriere |
| 55.1 | Alberghi e strutture simili |
| j (DA 58 A 63) | Servizi di informazione e comunicazione |
| K (da 64 a 66) | Attività finanziarie e assicurative |
| 69 | Attività legali e contabili |
| 70 | Attività di direzione aziendali e di consulenza gestionale |
| 71 | Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche |
| 72 | Ricerca scientifica e sviluppo |
| 74 | Attività professionali, scientifiche e tecniche |
| 75 | Servizi veterinari |
| 78.2 | Attività delle agenzie di lavoro temporaneo (interinale) ¹ |
| 80.1 | Servizi di vigilanza privata |
| 80.2 | Servizi connessi ai sistemi di vigilanza |
| 81.2 | Attività di pulizia e disinfestazione |
| 82.20 | Attività dei call center ² |
| 82.92 | Attività di imballaggio e confezionamento conto terzi |
| 82.99.2 | Agenzie di distribuzione di libri, giornali e riviste |
| 82.99.99 | Altri servizi di sostegno alle imprese ³ |
| 84 | Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria |

| | |
|----------|---|
| 85 | Istruzione |
| 86 | Assistenza sanitaria |
| 87 | Servizi di assistenza sociale residenziale |
| 88 | Assistenza sociale non residenziale |
| 94 | Attività di organizzazioni economiche, di datori di lavoro e professionali |
| 95.11.00 | Riparazione e manutenzione di computer e periferiche |
| 95.12.01 | Riparazione e manutenzione di telefoni fissi, cordless e cellulari |
| 95.12.09 | Riparazione e manutenzione di altre apparecchiature per le comunicazioni |
| 95.22.01 | Riparazione di elettrodomestici e di articoli per la casa |
| 97 | Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico |

NOTE

¹ Nei limiti in cui siano espletate in relazione alle attività di cui agli allegati 1 e 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 marzo 2020 e di cui all'allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 marzo 2020, come modificato dal presente decreto ministeriale.

² Limitatamente alla attività di "call center in entrata (inbound), con l'esclusione delle attività in uscita (outbound) e dei servizi telefonici a carattere ricreativo. I call center in entrata (inbound) possono operare nei limiti in cui siano espletate in relazione alle attività di cui agli allegati 1 e 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 marzo 2020 e di cui all'allegato 1 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 marzo 2020, come modificato dal presente decreto ministeriale.

³ Limitatamente all'attività relativa alle consegne a domicilio di prodotti.

**OGGETTO: NUOVO MODELLO DI AUTOCERTIFICAZIONE
INTEGRAZIONE ALLA LUCE DELLE DISPOSIZIONI INTRODOTTE DAL D.P.C.M.
22/03/2020 E DAL D.L. N. 19 DEL 25/03/2020**

Alla luce delle nuove disposizioni il Ministero dell'Interno ha nuovamente rinnovato il modulo di autocertificazione riguardante gli spostamenti.

Nel nuovo modello il dichiarante deve indicare, oltre alla dichiarazione di non essere sottoposti alla quarantena e di non essere positivo, anche la consapevolezza, oltre alle misure disposte dal governo nazionale, anche di eventuali provvedimenti adottati dai presidenti delle Regioni coinvolti in eventuali spostamenti nel territorio, dunque quella da cui ci si sposta e quella in cui si arriva che potrebbero avere adottato ulteriori limitazioni.

Il modulo poi esplicita tutta una serie di situazioni di necessità per cui è consentito lo spostamento in modo da evitare interpretazioni diverse.

Cambiano infine le sanzioni, ora amministrative, per chi viola le norme, che vanno da un minimo di 400 € ad un massimo di 3000 €.

Allegato: NUOVO MODELLO DI AUTOCERTIFICAZIONE DEL 26 MARZO 2020

AUTODICHIARAZIONE AI SENSI DEGLI ARTT. 46 E 47 D.P.R. N. 445/2000

Il sottoscritto _____, nato il ____ . ____ . ____
a _____ (____), residente in _____
(____), via _____ e domiciliato in _____
(____), via _____, identificato a mezzo _____
nr. _____, rilasciato da _____
in data ____ . ____ . ____ , utenza telefonica _____, consapevole delle conseguenze penali
previste in caso di dichiarazioni mendaci a pubblico ufficiale (art. 495 c.p.)

DICHIARA SOTTO LA PROPRIA RESPONSABILITÀ

- **di non essere sottoposto alla misura della quarantena ovvero di non essere risultato positivo al COVID-19**(fatti salvi gli spostamenti disposti dalle Autorità sanitarie);
- **che lo spostamento è iniziato da _____**
(indicare l'indirizzo da cui è iniziato) **con destinazione _____**
- **di essere a conoscenza delle misure di contenimento del contagio vigenti alla data odierna ed adottate ai sensi degli artt. 1 e 2 del decreto legge 25 marzo 2020, n.19, concernenti le limitazioni alle possibilità di spostamento delle persone fisiche all'interno di tutto il territorio nazionale;**
- **di essere a conoscenza delle ulteriori limitazioni disposte con provvedimenti del**
Presidente delle Regione _____ (indicare la Regione di partenza) e del
Presidente della Regione _____ (indicare la Regione di arrivo) e che lo spostamento
rientra in uno dei casi consentiti dai medesimi provvedimenti _____
(indicare quale);
- **di essere a conoscenza delle sanzioni previste dall'art. 4 del decreto legge 25 marzo 2020, n. 19;**
- **che lo spostamento è determinato da:**
 - **comprovate esigenze lavorative;**
 - **assoluta urgenza ("per trasferimenti in comune diverso", come previsto dall'art. 1, comma 1, lettera b) del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 marzo 2020);**
 - **situazione di necessità (per spostamenti all'interno dello stesso comune o che rivestono carattere di quotidianità o che, comunque, siano effettuati abitualmente in ragione della brevità delle distanze da percorrere);**
 - **motivi di salute.**

A questo riguardo, dichiara che _____

(lavoro presso ..., devo effettuare una visita medica, urgente assistenza a congiunti o a persone con disabilità, o esecuzioni di interventi assistenziali in favore di persone in grave stato di necessità, obblighi di affidamento di minori, denunce di reati, rientro dall'estero, altri motivi particolari, etc....).

Data, ora e luogo del controllo

Firma del dichiarante

L'Operatore di Polizia

OGGETTO: **ACQUISTO DI MASCHERINE E ALTRI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE PER AZIENDE ASSOCIATE AL SISTEMA CONFIMI**

Alla luce delle numerose richieste pervenute si segnala che tramite un'azienda del sistema CONFIMI con rapporti consolidati con partners internazionali che trattano materiale medico direttamente con Sinopharm è possibile, **per le sole aziende associate a CONFIMI ROMAGNA**, procedere all'acquisto di mascherine, dispositivi di protezione e altro materiale medico.

La procedura di acquisto è molto semplice e prevede la compilazione di un form online, cui segue la conferma d'ordine, con i dettagli per il pagamento a seguito del quale la merce viene inviata tramite corriere.

In questa fase di emergenza saranno accettati solo ordini per piccoli importi (es. 300-500 mascherine a ordine) ma ci sarà la possibilità di ripeterli anche a breve distanza in modo da avere flussi costanti ed evitare le rotture di stock. Le aziende interessate possono fare riferimento all'Area Tecnica dell'Associazione che fornirà i contatti e ogni altra informazione utile.

Dott. Federico Marangoni



0544/280214 (diretto)



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

OGGETTO: **INCENTIVI PER LA PRODUZIONE E FORNITURA DI DISPOSITIVI MEDICI E DI PROTEZIONE INDIVIDUALE**

La Commissione U.E. ha approvato il piano di incentivi previsti dall'art. 5 del Decreto Legge 17 marzo 2020 n.18 per la produzione e fornitura di dispositivi medici e di protezione individuale per il contenimento e il contrasto dell'emergenza epidemiologica COVID-19.

Sono disponibili in tutto 50 milioni di euro per sostenere le aziende italiane che vogliono ampliare o riconvertire la propria attività per produrre ventilatori, mascherine, occhiali, camici e altri dispositivi di sicurezza (elenco di dettaglio in allegato). Si tratta di risorse che, rientrando nel regime degli aiuti di Stato, sono state autorizzate in meno di 48 ore dalla Commissione europea.

Gli incentivi sono gestiti da Invitalia (Agenzia per lo sviluppo, soggetto attuatore per conto del Commissario Straordinario per l'Emergenza), tramite sportello telematico, aperto per la presentazione delle domande dal 26 marzo, e che assicura un iter di valutazione snello (massimo 5 giorni).

Possono accedere agli incentivi le imprese di tutte le dimensioni, purchè costituite in forma societaria, localizzate sull'intero territorio nazionale, che dovranno realizzare un programma di investimenti, di valore compreso tra 200mila e 2 milioni di euro, che sarà agevolato fino al 75% con un prestito senza interessi (tasso zero).

E' inoltre previsto un sistema di premialità legato alla velocità di intervento, che trasforma il mutuo in fondo perduto al 100% se si conclude l'investimento in 15 giorni; al 50% se si conclude in 30 giorni; al 25% se si conclude in 60 giorni.

All'ammissione del progetto è previsto inoltre un anticipo immediato del 60% delle agevolazioni, concesse senza garanzie.

Sono agevolabili anche le spese sostenute prima della presentazione della domanda, ma sempre dopo la pubblicazione del suddetto Decreto (17 marzo 2020).

Per presentare domanda occorre accedere alla piattaforma registrandosi all'area riservata del sito internet www.invitalia.it . Una volta registrati bisognerà accedere ai servizi online, compilare la domanda e caricare la documentazione da allegare firmando i relativi documenti digitalmente. A seguito dell'invio telematico della domanda con i relativi allegati, verrà assegnato un protocollo elettronico.

Invitalia valuterà le domande in base all'ordine cronologico di arrivo, fino ad esaurimento dei fondi.

ALLEGATO: ELENCO DISPOSITIVI MEDICI E DI PROTEZIONE INDIVIDUALE AMMESSI

DISPOSITIVI MEDICI

Aspiratori elettrici

Sistemi di aspirazione monouso a circolo chiuso, misure adulto

Sistemi di aspirazione monouso a circolo chiuso, misure pediatrico

Attrezzature connesse ai respiratori

Centrali di monitoraggio per terapia intensiva

Ecotomografi portatili

Elettrocardiografi

Tomografo Computerizzato

Kit diagnostici

Caschi Niv

Kit di accesso vascolare

Laringoscopi per laringoscopia indiretta

Monitor Multiparametrici

Monitor Multiparametrico da trasporto con possibilità di defibrillazione

Pompa peristaltica

Tubi Endotracheal

Ventilatori polmonari ad alta complessità per terapia intensiva (Aria Compressa)

Ventilatori polmonari per terapia Sub-Intensiva (Turbina)

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

Mascherine chirurgiche

Mascherine FFP2

Mascherine FFP3

Guai in lattice

Guanti in vinile

Guanti in nitrile

Dispositivi per protezione oculare

Tute di protezione

Calzari/Sovrascarpe


Cuffie/Copricapo


Camici Chirurgici

Termometri

Detergenti e Soluzioni disinfettanti/Antisettici

Dott. Federico Marangoni

 0544/280214 (diretto)

 347/0972662

 marangoni@confimromagna.it

OGGETTO: DECRETO “CURA ITALIA”, PROROGA AL 15 GIUGNO 2020 SCADENZA AUTORIZZAZIONI: CHIARIMENTO DELL’ALBO GESTORI AMBIENTALI

Il Decreto “Cura Italia” all’art. 103 comma 2 dispone che “Tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020, conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020”.

A tal proposito l’Albo Nazionale dei Gestori Ambientali, istituito presso il Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare ha emanato una circolare esplicativa, secondo la quale relativamente alle iscrizioni all’Albo, la norma va riferita a procedimenti in corso o ancora da aprire, pertanto sono esclusi dal suo campo d’applicazione:

- a. I procedimenti già conclusi in modo definitivo, pur rientrando nella suddetta finestra temporale;
- b. Le iscrizioni scadute nel periodo tra il 31 gennaio 2020 e la data di entrata in vigore del decreto-legge 18/2020, per le quali non è stata presentata domanda di rinnovo.

Rimane fermo il rispetto di tutti i requisiti e le condizioni che debbono sussistere per il legittimo esercizio dell’attività e che, in caso di accertata carenza, possono portare all’apertura di procedimenti disciplinari e alle relative sanzioni, ivi incluso l’obbligo di prestare, per i casi previsti (iscrizioni nella categoria 1, relativamente alla raccolta e trasporto dei rifiuti urbani pericolosi, 5, 8, 9, 10), apposita fideiussione, o appendice alla fideiussione già prestata, a copertura del periodo intercorrente dalla data di scadenza dell’iscrizione e quella del 15 giugno 2020 nonché l’obbligo di comunicare le variazioni dell’iscrizione.

Considerata la previsione contenuta nel comma 1 dell’art.103, per i procedimenti riguardanti la variazione dell’iscrizione per incremento della dotazione veicoli non conclusi alla data del 23 febbraio 2020, o iniziati successivamente e fino al 15 aprile 2020, ai fini del computo dei previsti 60 giorni di validità delle dichiarazioni sostitutive dell’atto di notorietà NON si tiene conto del periodo compreso tra le due date suddette.

ALLEGATO: CIRCOLARE ALBO NAZIONALE GESTORI AMBIENTALI N° 4 DEL 23 MARZO 2020



*Ministero dell'Ambiente
e della Tutela del Territorio e del Mare*

ALBO NAZIONALE GESTORI AMBIENTALI
IL COMITATO NAZIONALE

ALLE SEZIONI REGIONALI E
PROVINCIALI

ALLE ASSOCIAZIONI DI
CATEGORIA

LORO SEDI

OGGETTO: Applicazione articolo 103, commi 1 e 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18.

L'art. 103 del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, definito "Cura Italia", al comma 2 dispone che "Tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020, conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020".

Con riferimento alle iscrizioni all'Albo, la norma va riferita a procedimenti in corso o ancora da aprire, pertanto sono esclusi dal suo campo d'applicazione:

- a) i procedimenti, pur rientranti nella suddetta finestra temporale, ma già conclusi in modo definitivo;
- b) le iscrizioni scadute nel periodo tra il 31 gennaio 2020 e la data di entrata in vigore del decreto-legge 18/2020, per le quali non è stata presentata domanda di rinnovo.

Per il resto la disposizione non dovrebbe dare adito a dubbi, considerata l'evidente finalità sia di consentire ai soggetti con titoli abilitativi in scadenza di continuare ad operare fino al presunto superamento dell'emergenza, sia di alleviare, per lo stesso periodo, il lavoro della PA.

Rimane fermo, tuttavia, il rispetto di tutti i requisiti e le condizioni che debbono sussistere per il legittimo esercizio dell'attività e che, in caso di accertata carenza, possono portare all'apertura di procedimenti disciplinari e alle relative sanzioni, ivi incluso l'obbligo di prestare, per i casi previsti (iscrizioni nella categorie 1, relativamente alla raccolta e trasporto dei rifiuti urbani pericolosi, 5, 8, 9 e 10), apposita fideiussione, o appendice alla fideiussione già prestata, a copertura del periodo intercorrente dalla data di scadenza dell'iscrizione e quella del 15 giugno 2020 nonché l'obbligo di comunicare le variazioni dell'iscrizione.

Considerata la previsione contenuta nel comma 1 del citato articolo 103, del DL 18/2020, per i procedimenti riguardanti la variazione dell'iscrizione per incremento della dotazione veicoli non conclusi alla data del 23 febbraio 2020, o iniziati successivamente e fino al 15 aprile 2020, ai fini del computo dei previsti 60 giorni di validità delle dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà non si tiene conto del periodo compreso tra le due date suddette.

IL SEGRETARIO
Ing. Pierluigi Altomare
Firmato
digitalmente da
Pierluigi Altomare

CN = Altomare Pierluigi
SerialNumber =
TINIT-LTMPLG70C11F70
4Q
C = IT

16



IL PRESIDENTE
dott. Eugenio Onori
Firmato digitalmente da:
ONORI EUGENIO
Firmato il 2020/03/23 17:11
Seriale Certificato: 8260312
Valido dal 25/05/2018 al 25/05/2021
InfoCert Firma Qualificata 2

OGGETTO: UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA, SOSPENSIONE DEL PAGAMENTO DEI TRIBUTI LOCALI A CARICO DELLE IMPRESE

L'Unione dei Comuni della Bassa Romagna ha comunicato il differimento a dopo il periodo estivo delle scadenze di tutti i tributi di propria competenza a carico delle imprese, ovvero:

- PRIMA RATA TARI;
- IMU (PER LA QUOTA DI COMPETENZA LOCALE);
- IMPOSTA SULLA PUBBLICITÀ ANNUALE;
- OCCUPAZIONE DI SUOLO PUBBLICO PERMANENTE;
- OCCUPAZIONE DI SUOLO PUBBLICO TEMPORANEA (PER QUANTO CONCERNE LE RATE NON ANCORA SCADUTE);

La decisione è stata presa dalla Giunta dell'Unione dopo l'analisi del Decreto "Cura Italia".

ALLEGATO: COMUNICATO STAMPA DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA DEL 25 MARZO 2020



COMUNICATO STAMPA

Lugo, 25 marzo 2020

Unione: tributi locali nei Comuni della Bassa Romagna, tutte le scadenze per le imprese rimandate a dopo l'estate

Differite la prima rata della Tari, l'imposta sulla pubblicità e le imposte sull'occupazione di suolo pubblico

L'Unione dei Comuni della Bassa Romagna ha differito dopo il periodo estivo le scadenze di tutti i tributi di propria competenza, incluso il canone per l'occupazione del suolo pubblico (Cosap). La decisione è stata presa dalla giunta dell'Unione dopo un'attenta analisi del Decreto Cura Italia.

“Abbiamo ritenuto necessario adottare misure a integrazione di quanto previsto dal Decreto Cura Italia - ha evidenziato il vicepresidente **Daniele Bassi**, referente per le Attività economiche dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna -, con interventi specifici riguardo alla fiscalità locale. In tale contesto, in ragione del principio di sussidiarietà sancito dalla Costituzione, l'Unione della Bassa Romagna è pronta a farsi carico degli immediati problemi di liquidità che aziende e cittadini si troveranno ad affrontare”.

Nello specifico, sono previsti i differimenti per: la prima rata della **Tari**, l'**Imu** (per la quota di competenza locale), l'**imposta sulla pubblicità annuale**, l'**occupazione suolo pubblico permanente** e l'**occupazione di suolo pubblico temporanea** (per quanto concerne le rate non ancora scadute). Inoltre, le Amministrazioni dei nove Comuni si impegnano a non applicare interessi e more per i versamenti relativi alle rette che verranno eseguiti entro il prossimo 31 maggio.

“Le delibere con cui si procederà alla proroga verranno approvate nei singoli consigli comunali, non appena si avrà la possibilità di convocare gli stessi o comunque, se ciò non dovesse essere possibile entro i termini di legge - come assicurato da **Riccardo Graziani**, sindaco referente per le Politiche di bilancio dell'Unione -. Queste misure sono pensate per sostenere il nostro tessuto produttivo, in un frangente di forte difficoltà: vogliamo andare incontro alle comprensibili necessità delle imprese del territorio, chiamate a confrontarsi con un contesto inedito e complicato, e farlo nel modo più tempestivo possibile”.

UFFICIO STAMPA

UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA

Tel. 0545 38323

ufficiostampa@unione.labassaromagna.it



**OGGETTO: CIGO, ASSEGNO ORDINARIO (FIS) E CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA COLLEGATE ALL'EMERGENZA COVID-19
SLIDES RIEPILOGATIVE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA**

Con le accluse slides, la Regione Emilia-Romagna ha sintetizzato le discipline su:

- cassa integrazione guadagni ordinaria e “*assegno ordinario*” (erogato dal FIS) con causale «emergenza covid-19», di cui al d.l. n. 18/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12 e n. 11 del 2020);
- cassa integrazione guadagni in deroga, di cui agli Accordi del 6 e del 20 marzo 2020 siglati tra Regione Emilia-Romagna, Organizzazioni sindacali e Associazioni datoriali (tra cui Confimi Industria Romagna - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 13 e n. 7 del 2020).

EMERGENZA COVID-19

*Accesso agli strumenti di integrazione salariale
per le aziende dell'Emilia-Romagna*

FONTI NORMATIVE



Il governo ha approvato **2 decreti** che riguardano la tutela del reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese dell'Emilia-Romagna:

- **Decreto Legge N. 9 del 2 marzo 2020**
- **Decreto Legge N. 18 del 17 marzo 2020**

I due decreti istituiscono quindi **2 diversi regimi di tutela** del reddito, in particolare per quanto riguarda l'accesso alla CIG in deroga.

ESTENSIONE AMMORTIZZATORI ORDINARI CON CAUSALE EMERGENZA COVID-19



In base all'art. 19 del D.L. 18 del 17 marzo 2020 tutte le imprese che (alternativamente) rientrano nel capo di applicazione di:

- Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (**CIGO**);
- Fondi di **Solidarietà Bilaterale**
- Fondo di Integrazione Salariale (**FIS**), se occupano **più di 5** dipendenti;

possono accedere a:

- **CIGO o Assegno Ordinario** con causale «emergenza covid-19»
- a partire dal **23 febbraio 2020**
- per un periodo non superiore a **9 settimane entro il 31 agosto 2020**

ESTENSIONE AMMORTIZZATORI ORDINARI CON CAUSALE EMERGENZA COVID-19



I trattamenti di CIGO o l'Assegno ordinario con causale «emergenza covid-19, di cui all'art. 19 del D.L. 18/2020, prevedono:

- **procedura** di informazione, consultazione e esame congiunto, svolta anche in via telematica entro i 3 giorni successivi a quello della richiesta;
- **domanda** ad INPS entro il 4° mese successivo a quello di inizio sospensione;
- **periodo** non conteggiato nei massimali e neutralizzato per le successive richieste;
- **contribuzione aggiuntiva** totalmente esentata;
- accesso per tutti i **lavoratori** già in forza al 23 febbraio 2020 a prescindere dall'anzianità;

ESTENSIONE AD AZIENDE CON SOSPENSIONI IN CORSO PER ALTRE MOTIVAZIONI



In base agli **artt. 20 e 21 del D.L. 18 del 17 marzo 2020** le imprese **che hanno in corso al 23 febbraio 2020 una sospensione o riduzione** con attivazione (alternativamente) di:

- Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (**CIGS**) e versano anche la contribuzione ordinaria per la CIGO
- **Assegni di solidarietà** e sono iscritte al Fondo di Integrazione Salariale (FIS)

possono accedere a:

- **CIGO o Assegno Ordinario** con causale «emergenza covid-19»
- a partire dal **23 febbraio 2020**
- per un periodo non superiore a **9 settimane entro il 31 agosto 2020**

ESTENSIONE AD AZIENDE CON SOSPENSIONI IN CORSO PER ALTRE MOTIVAZIONI



I trattamenti di CIGO o l'Assegno ordinario con causale «emergenza covid-19» per **le aziende che avevano già in corso altre riduzioni o sospensioni**, come previsti dagli artt. 20 e 21 del D.L. 18/2020 prevedono:

- **sospensione e sostituzione** del trattamento in essere;
- **necessità di consultazione sindacale, ma senza limiti ai termini procedurali;**
- **domanda** ad INPS entro il 4° mese successivo a quello di inizio sospensione;
- **periodo** non conteggiato nei massimali;
- **contribuzione addizionale** totalmente esentata;

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA



Tutti i **datori di lavoro privati** (tranne datori di lavoro domestico) che:

- **non possono accedere in concreto agli ammortizzatori ordinari**, nemmeno con l'estensione prevista dal D.L. 18 del 17 marzo 2020
- per le **unità operative situate in Emilia-Romagna**;
- limitatamente ai **lavoratori subordinati già in forza al 23 febbraio 2020**:
 - se a termine fino alla cessazione del rapporto di lavoro;
 - se somministrati, se non già coperti dal Fondo di solidarietà bilaterale, solo se presso utilizzatore beneficiario di AA.SS. per i propri dipendenti;
 - se intermittenti nei limiti delle giornate nei limiti delle giornate di lavoro effettuate in media nei tre mesi precedenti.
 - ad esclusione degli operai agricoli a tempo determinato che hanno il requisito per l'accesso al sostegno al reddito previsto all'art. 30 del D.L. 18/2020

Possono accedere a...

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA



...possono accedere a:

A. CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA DI CUI ALL'ART. 17 del DL 9/2020

B. CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA DI CUI ALL'ART. 22 del DL 18/2020

I due regimi si intendono l'uno successivo all'altro, con alcuni elementi di differenziazione

Il datore di lavoro dovrà richiedere, avendone i requisiti, prima la CIG in deroga di cui al DL 9/2020 e successivamente la CIG in deroga di cui al DL 18/2020

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA REGIME DL 9/2020



La CIG in deroga è concessa in base all'**art.17 del DL 9/2020** ai datori di lavoro che hanno operato riduzioni o sospensioni, con le seguenti caratteristiche:

- **Periodo:** dal **23 febbraio 2020** e fino al **22 marzo 2020**;
- **Accordo sindacale:** deve **sempre** essere sottoscritto (potrà essere concluso anche per via telematica) con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e deve certificare l'esistenza di un pregiudizio per l'attività.
- **Lavoratori agricoli:** il trattamento **NON è equiparato a lavoro** ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA REGIME DL 18/2020



La CIG in deroga è concessa in base all'**art.22 del DL 18/2020** ai datori di lavoro che hanno operato riduzioni o sospensioni, con le seguenti caratteristiche:

- **Periodo:** dal **23 febbraio 2020** per massimo **9 settimane** entro il **31 agosto 2020**;
- **Accordo sindacale:** necessario solo dai datori di lavoro con più di **5 dipendenti**, deve essere sottoscritto (anche per via telematica) con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e indicare la causale «emergenza epidemiologica da COVID-19»
- **Lavoratori agricoli:** il trattamento è **equiparato a lavoro** ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola.

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Procedure



La modalità di accesso prevede:

- Presentazione delle domande tramite il sistema informatico “**SARE**”, anche attraverso i soggetti abilitati dalla normativa nazionale;
- Presentazione delle domande con **scelta** tra:
 - CIG in deroga art. 17 DL 9/2020;
 - CIG in deroga art. 22 DL 18/2020;
- **Allegati:** 1) domanda in formato PDF, sottoscritta dal legale rappresentante o da un suo delegato e in regola con la normativa in materia di bollo; 2) il verbale d’accordo, se necessario; 3) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà insieme ad un documento valido d’identità;

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Procedure



Le tempistiche per la presentazione delle domande sono differenziate a seconda della tipologia:

- CIG in deroga art. 17 DL 9/2020: dal 23 marzo 2020 e entro il **30 aprile 2020** o data anticipata comunicata dall'Agenzia Regionale per il Lavoro
- CIG in deroga art. 22 DL 18/2020: successivamente alla pubblicazione del decreto di riparto delle risorse e entro il **31 agosto 2020**

Le domande presentate con informazioni **incomplete o errate** non saranno autorizzate. Il datore di lavoro potrà presentare una nuova domanda che verrà istruita secondo il criterio cronologico di presentazione previsto dai citati decreti.

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Comunicazione di effettiva fruizione



I datori di lavoro **dovranno presentare comunicazione sul reale utilizzo** dei trattamenti di CIG in deroga.

Tale comunicazione va effettuata:

- per via **telematica** attraverso l'apposita funzionalità del sistema "SARE";
- entro il **25° giorno del mese successivo** a quello di fruizione del trattamento in deroga;
- indicando i **giorni e le ore utilizzate, anche se pari a zero.**

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Accesso al sistema SARE



Per accedere al SARE è necessario **essere iscritti al portale Lavoro per Te** ed essere accreditati alla gestione delle Comunicazioni Obbligatorie (lavoroperte.regione.emilia-romagna.it).

Per iscriversi a Lavoro per Te occorre compilare il form di **registrazione delle aziende**. Per **accreditarsi al SARE** bisogna selezionare nel form la voce “**Richiedo accesso al SARE**”, scegliere la Provincia presso la quale si chiede l’accreditamento e compilare i campi richiesti.

Una volta completata la registrazione, si deve accedere al portale con le credenziali ricevute, entrare nella sezione ‘Profilo’, **stampare il modulo e inviarlo telematicamente all'ufficio competente per l'accreditamento** .

Una volta ricevuta la richiesta, l'ufficio competente verifica i requisiti e autorizza l’accesso al SARE. Le procedure di verifica e autorizzazione possono richiedere alcuni giorni.

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Accesso al sistema SARE



Per ulteriori informazioni:

Agenzia Regionale per il Lavoro:

agenzia lavoro.emr.it

Mail dedicata alla CIG in deroga:

ARLInfoDeroga@regione.emilia-romagna.it

OGGETTO: **EMERGENZA COVID-19**
CONGEDO INDENNIZZATO AI GENITORI PER LA CURA DEI MINORI ED ESTENSIONE
DEI PERMESSI RETRIBUITI PER CHI ASSISTE UNA PERSONA CON HANDICAP IN
SITUAZIONE DI GRAVITÀ - ISTRUZIONI OPERATIVE INPS

Gli articoli 23 e 24 del d.l. n. 18/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020) hanno, rispettivamente:

- a) introdotto un congedo indennizzato^(*) per la cura dei minori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, fruibile dai genitori lavoratori dipendenti del settore privato, dai lavoratori iscritti alla "Gestione separata" INPS di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995, dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS, nonché dai lavoratori dipendenti del settore pubblico;
- b) previsto l'estensione, per i mesi di marzo e aprile 2020, dei permessi retribuiti mensili di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 a favore del lavoratore dipendente che assiste una persona con handicap in situazione di gravità^(**).

Con l'acclusa circolare n. 45 del 25 marzo scorso, pertanto, l'INPS ha fornito le corrispondenti istruzioni operative.

(*) Dal 5 marzo 2020, i genitori lavoratori possono fruire di un congedo:

- per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni;
- per i figli di età inferiore a 12 anni;
- per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto per il "congedo di maternità".

(**) I 3 giorni di permesso mensile retribuiti sono incrementati di ulteriori 12 giornate complessive; per il bimestre marzo-aprile 2020, pertanto, le giornate spettanti sono pari a 18 (3+3+12).



Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali
Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione
Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali

Roma, 25/03/2020

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale

Circolare n. 45

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

OGGETTO: **Congedo per emergenza COVID-19 in favore dei lavoratori dipendenti del settore privato, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e dei lavoratori autonomi. Estensione permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, per i lavoratori dipendenti del settore privato. Istruzioni operative**

SOMMARIO: *Con la presente circolare si forniscono le istruzioni amministrative in materia*

di diritto alla fruizione del congedo per emergenza COVID-19 e di permessi indennizzati di cui alla legge n. 104/1992, introdotti dagli articoli 23 e 24 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18.

INDICE

Premessa

- 1. Periodo di fruizione del congedo COVID-19 e relativa indennità*
- 2. Congedo da parte dei genitori dipendenti del settore privato*
- 3. Congedo da parte dei genitori dipendenti del settore pubblico*
- 4. Congedo da parte di genitori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e di genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS*
- 5. Congedo per figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992*
- 6. Estensione dei permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92 per i lavoratori dipendenti del settore privato*
- 7. Monitoraggio della spesa*
- 8. Istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro*
 - 8.1 Datori di lavoro con dipendenti iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e ad altri fondi speciali*
 - 8.2 Datori di lavoro privati con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica*
 - 8.3 Datori di lavoro che inviano le denunce di manodopera DMAG/PosAgri per il personale a tempo indeterminato iscritto alla sezione agricola del FPLD*
 - 8.4 Amministrazioni pubbliche con dipendenti iscritti alle gestioni ex Inpdap. Istruzioni per la compilazione della Lista PosPa*
- 9. Istruzioni fiscali. Rinvio istruzioni contabili*

Premessa

L'articolo 23 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, ha introdotto un congedo indennizzato per la cura dei minori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, disposto con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020, per far fronte all'emergenza epidemiologica COVID-19.

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

In alternativa al menzionato congedo è stata altresì prevista la possibilità per i genitori di richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, nelle modalità e secondo le istruzioni fornite dall'Istituto con la circolare n. 44/2020.

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

Premesso quanto sopra, con la presente circolare si forniscono istruzioni operative in merito alle citate disposizioni di legge.

1. Periodo di fruizione del congedo COVID-19 e relativa indennità

L'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 prevede la possibilità di fruire di uno specifico congedo per un periodo continuativo o frazionato, comunque non superiore a 15 giorni complessivi, a partire dal 5 marzo 2020, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposto con il D.P.C.M. del 4 marzo 2020.

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare per i figli di età non superiore ai 12 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito previsti in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Il limite dei 12 anni di età non si applica in riferimento ai figli disabili in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Durante la fruizione del congedo è riconosciuta una indennità rapportata alla retribuzione o al reddito in ragione della categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente ed i periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa.

È riconosciuta la possibilità di fruire del congedo in argomento anche ai genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, sempre per un periodo continuativo o frazionato non superiore a quindici giorni, senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa. È fatto divieto di procedere al loro licenziamento ed è garantito il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Le disposizioni contenute nel citato articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 si applicano anche ai genitori adottivi e ai genitori affidatari o che hanno in collocamento temporaneo minori.

2. Congedo da parte di genitori dipendenti del settore privato

Il nuovo congedo COVID-19 garantisce maggiori tutele rispetto a quelle di cui i genitori stessi possono ordinariamente beneficiare per la cura dei figli avvalendosi del congedo parentale, per consentire ai genitori medesimi di affrontare il disagio connesso alla sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche.

Le principali novità rispetto alla misura ordinaria del congedo parentale riguardano:

- le nuove percentuali di indennizzo per fasce di età dei figli;
- la tutela oltre i massimali ordinari.

In particolare, il congedo COVID-19 riconosce ai genitori un'indennità pari al 50% della retribuzione, nel caso in cui sia chiesto per un figlio fino ai 12 anni di età. Viene dunque ampliata la tutela riconosciuta in caso di fruizione del normale congedo parentale, per il quale è prevista un'indennità pari al 30%, peraltro subordinata alla presenza di particolari condizioni anagrafiche e reddituali.

L'indennità pari al 50% della retribuzione viene calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo.

Il computo delle giornate ed il pagamento dell'indennità avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale. La frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria.

La possibilità di fruire del congedo COVID-19 è, inoltre, riconosciuta anche nei casi in cui la tutela del congedo parentale non sia più fruibile e, nello specifico:

- ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale (art. 32 del citato D.lgs n. 151/2001);
- ai genitori che abbiano figli di età compresa tra i 12 ed i 16 anni.

I genitori lavoratori con figli di età fino ai 12 anni che vogliano fruire del congedo COVID-19, sia a conguaglio che a pagamento diretto, devono presentare istanza al proprio datore di lavoro e all'Istituto, utilizzando la normale procedura di domanda di congedo parentale per i lavoratori dipendenti.

I medesimi genitori, nel caso in cui abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti per l'ordinario congedo parentale, possono astenersi dal lavoro e fruire del congedo COVID-19. Nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, i relativi datori di lavoro devono pertanto consentire la fruizione del congedo COVID-19 e provvedere al pagamento della relativa indennità, fermo restando l'onere per i genitori, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure informatiche, di presentare apposita istanza all'Istituto. La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non anteriori alla data del 5 marzo 2020.

Dell'adeguamento delle procedure informatiche sarà data opportuna e tempestiva comunicazione con successivo apposito messaggio.

I genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni devono presentare domanda di congedo COVID-19 solamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS.

I datori di lavoro comunicano all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso il flusso UniEmens, ovvero, per il settore agricolo, relativamente al primo trimestre 2020, con il flusso DMAG, utilizzando i codici evento appositamente introdotti a tal fine, secondo le disposizioni di cui al successivo paragrafo 8 della presente circolare.

I lavoratori che abbiano già presentato domanda di congedo parentale ordinario e stiano usufruendo del relativo beneficio, non dovranno presentare una nuova domanda di congedo COVID-19, potendo proseguire l'astensione per i periodi richiesti. I giorni di congedo parentale fruiti durante il periodo di sospensione di cui al citato articolo 23, infatti, saranno considerati d'ufficio dall'Istituto come congedo COVID-19. I datori di lavoro non dovranno, pertanto, computare tali periodi a titolo di congedo parentale.

Resta fermo che per i giorni di congedo già fruiti dal 5 marzo fino alla data di pubblicazione della presente circolare, i datori di lavoro dovranno compilare i flussi di denuncia utilizzando esclusivamente i codici evento e i codici conguaglio appositamente istituiti per il congedo COVID-19, secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo 8.

Gli stessi datori di lavoro, per i periodi suddetti, devono altresì anticipare per conto dell'Istituto una indennità pari al 50% della retribuzione, nei casi in cui sia prevista, sempre nel rispetto

delle condizioni di accesso e dei limiti individuali e di coppia previsti nella presente circolare. Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

Il decreto-legge dispone che il congedo COVID-19 sia fruibile a condizione che:

- non sia stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

L'eventuale domanda per i servizi di baby-sitting presentata dal genitore appartenente ad un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale che, in quanto fruito nel periodo disciplinato dall'articolo 23, è convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.

3. Congedo per i genitori dipendenti del settore pubblico

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 25 del decreto-legge n. 18/2020, le modalità di fruizione del congedo in commento per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché le relative indennità, sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro. Pertanto, tale categoria di lavoratori non deve presentare la domanda di congedo COVID-19 all'INPS, ma alla propria Amministrazione pubblica, secondo le indicazioni dalla stessa fornite.

Si precisa che ai sensi dell'articolo 25, comma 1, il congedo e il relativo trattamento economico non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.

Per la compilazione delle denunce contributive (Lista PosPa) per le Amministrazioni pubbliche con dipendenti iscritti alle gestioni ex Inpdap si rinvia al successivo paragrafo 8.4.

4. Congedo da parte di genitori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e di genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS

Anche per i genitori iscritti alla Gestione separata vengono previste maggiori tutele rispetto al congedo parentale ordinario, che riguardano sia le nuove percentuali per fasce di età sia la tutela oltre i massimali.

In particolare, il congedo COVID-19 riconosce ai genitori richiedenti il congedo per figli fino ai 12 anni di età, sempre per un massimo di 15 giorni e nel solo periodo emergenziale, un'indennità pari al 50% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. È stata dunque ampliata la tutela riconosciuta in caso di fruizione di congedo parentale ordinario, consistente nel riconoscimento di un'indennità pari al 30% di 1/365 del reddito per i figli fino a 3 anni di età.

Analoga tutela è prevista anche per i genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS, cui viene riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto, per i figli fino ai 12 anni di età. Viene, dunque, ampliata la tutela prevista in caso di fruizione di congedo parentale ordinario, costituita da un'indennità pari al 30% e solo per i figli fino a 1 anno di età.

Il congedo COVID-19, dunque, introduce una tutela per i genitori di figli fino ai 12 anni che non possono fruire del congedo parentale e, nello specifico:

- per i genitori iscritti alla Gestione separata che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale, ossia 6 mesi per minori di 3 anni di età;
- per le lavoratrici autonome iscritte all'INPS che abbiano già raggiunto il limite individuale previsto dalla specifica normativa sul congedo parentale, ossia 3 mesi per minori di 1 anno di età;
- per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS a cui non è riconosciuta la tutela del congedo parentale.

I lavoratori iscritti alla Gestione separata con figli minori di 3 anni e le lavoratrici autonome con figli minori di 1 anno, che vogliano fruire del congedo COVID-19, possono inoltrare domanda all'INPS utilizzando le normali procedure di presentazione della domanda di congedo parentale.

I genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale, le lavoratrici autonome iscritte all'INPS che abbiano già raggiunto il limite individuale previsto dalla specifica normativa sul congedo parentale e i lavoratori autonomi iscritti all'INPS dovranno presentare apposita istanza per richiedere il congedo COVID-19. La domanda, che potrà riguardare anche periodi precedenti alla data di presentazione della medesima, purché non antecedenti al 5 marzo 2020, dovrà essere inoltrata utilizzando le procedure telematiche per la richiesta di congedo parentale, che saranno opportunamente modificate a tal fine.

Dell'adeguamento delle procedure informatiche sarà data opportuna e tempestiva comunicazione con successivo apposito messaggio.

Nelle more delle implementazioni procedurali, i menzionati lavoratori possono comunque fruire del congedo COVID-19. La domanda, infatti, ancorché presentata in un momento successivo, coprirà anche i periodi precedenti a partire dal 5 marzo e per un periodo massimo non superiore a 15 giorni.

Si precisa, inoltre, che, per tali categorie di lavoratori, eventuali periodi di congedo parentale richiesti prima del 17 marzo, giorno di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 18/2020, anche se ricadenti durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, non potranno essere convertiti nel congedo COVID-19 e resteranno disciplinati, computati ed indennizzati al 30% come congedo parentale, trattandosi di due tipologie di congedi diversi.

Il decreto-legge dispone che il congedo COVID-19 sia fruibile a condizione che:

- non sia stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

L'eventuale domanda per i servizi di baby-sitting presentata dal genitore appartenente ad un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale che, in quanto fruito nel periodo disciplinato dall'articolo 23, è convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.

I suddetti periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa, nei limiti già previsti per le ipotesi dei congedi parentali.

Per le categorie lavorative di cui al presente paragrafo, le disposizioni di cui all'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 non prevedono la sussistenza del requisito rispettivamente di un minimo contributivo e della regolarità contributiva, permanendo tuttavia la necessità dell'iscrizione esclusiva nella Gestione separata e per i lavoratori autonomi l'iscrizione nella Gestione previdenziale INPS di appartenenza.

Pertanto, con riferimento ai soggetti iscritti alla Gestione separata si deve trattare di lavoratori parasubordinati con rapporto attivo e di liberi professionisti titolari di partita IVA attiva, o componenti di studi associati o società semplici con attività di lavoro autonomo di cui all'articolo 53, comma 1, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir), e non coperti da altre forme di previdenza obbligatoria.

5. Congedo per figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992

L'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001 prevede, in favore dei genitori lavoratori dipendenti, il diritto a fruire, per ogni figlio con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di tre anni, comprensivi del congedo parentale ordinario (art. 32 del D.lgs n. 151/2001), entro il compimento del dodicesimo anno di età o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento.

Per tutto il periodo di prolungamento del congedo è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione calcolata secondo quanto disposto dall'articolo 23 del D.lgs n. 151/2001, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo.

Il comma 5 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 ha previsto, per i genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, la possibilità di fruire del congedo COVID-19 indennizzato anche oltre il limite di 12 anni di età previsto dai commi 1 e 3 dell'articolo 23 del citato decreto.

La suddetta misura è stata introdotta, oltre che per i lavoratori dipendenti, anche in favore dei genitori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995 e dei genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

In base a quanto sopra evidenziato, i lavoratori dipendenti, gli iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26 della legge n. 335/1995 e i lavoratori autonomi iscritti all'INPS, possono fruire del congedo in argomento, per i figli con disabilità in situazione di gravità, anche oltre i 12 anni e senza ulteriori limiti di età, purché iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

L'indennità è calcolata nella misura e secondo le modalità previste per le singole categorie

lavorative di appartenenza, come descritte ai paragrafi 2 e 4 della presente circolare.

I periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa.

Resta fermo che i genitori potranno fruire del congedo COVID-19 alternativamente, per un totale complessivo di 15 giorni per nucleo familiare.

Anche per i genitori di cui al presente paragrafo, la norma prevede la possibilità di fruire, in alternativa al congedo COVID-19, del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, secondo le istruzioni fornite dall'Istituto con la circolare n. 44/2020.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, gli eventuali periodi di prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001, fruiti dai genitori durante il predetto periodo di sospensione, sono convertiti nel congedo COVID-19 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.

Pertanto, il lavoratore dipendente nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione al prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001, con validità comprensiva del periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposto con D.P.C.M. del 4 marzo 2020, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda ai fini della fruizione del congedo in argomento. I giorni di prolungamento di congedo parentale autorizzati nell'arco di tale periodo, infatti, saranno considerati d'ufficio (nel massimo di 15 giorni) come congedo COVID-19. I datori di lavoro non devono, pertanto, computare tali periodi a titolo di congedo parentale.

Resta fermo che per i giorni di prolungamento del congedo parentale già fruiti dal 5 marzo fino alla data di pubblicazione della presente circolare i datori di lavoro dovranno compilare i flussi di denuncia mediante l'utilizzo esclusivo dei nuovi codici evento e codici conguaglio appositamente istituiti a tal fine, secondo le indicazioni di cui al successivo paragrafo 8 della presente circolare.

Gli stessi datori, per i periodi suddetti, devono altresì anticipare per conto dell'Istituto una indennità pari al 50% della retribuzione, nei casi in cui sia prevista, sempre nel rispetto delle condizioni di accesso e dei limiti individuali e di coppia previsti nella presente circolare. Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

In assenza di un provvedimento di autorizzazione in corso di validità, i lavoratori dipendenti, e in ogni caso gli iscritti alla Gestione separata, e i lavoratori autonomi iscritti all'INPS, che vogliano fruire del congedo COVID-19, devono presentare domanda all'Istituto, utilizzando la procedura per le domande di congedo parentale ordinario per le singole categorie di lavoratori, che saranno opportunamente modificate.

Dell'adeguamento delle procedure informatiche sarà data opportuna e tempestiva comunicazione con successivo apposito messaggio.

Le nuove domande potranno riguardare anche periodi antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non si collochino prima del 5 marzo 2020.

I datori di lavoro devono consentire la fruizione del congedo COVID-19 anche nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, provvedendo al pagamento della relativa indennità, fermo restando che il genitore dovrà presentare la domanda all'Istituto, anche se riferita a periodi già fruiti, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure stesse.

Il decreto-legge in commento dispone che il congedo COVID-19 in argomento sia fruibile a condizione che:

- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore;
- sia accertata la disabilità in situazione di gravità del figlio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992;
- il figlio sia iscritto a scuole di ogni ordine grado o in centri diurni a carattere assistenziale;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che fruisca contemporaneamente di congedo COVID-19;
- non sia stata trasmessa richiesta del bonus alternativo per i servizi di baby-sitting.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

L'eventuale domanda per i servizi di baby-sitting presentata dal genitore appartenente ad un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale che, in quanto fruito nel periodo disciplinato dall'articolo 23, è convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.

Si precisa inoltre che, ai sensi del comma 5 dell'articolo 23 del decreto in commento, i genitori di cui al presente paragrafo possono fruire del congedo COVID-19, ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/92, come prevista dall'articolo 24 del decreto.

Conseguentemente, per i lavoratori dipendenti, sarà possibile cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con i giorni di permesso retribuito di cui al citato articolo 24 del decreto.

Analogamente, vista la natura speciale ed emergenziale della tutela in esame, sarà possibile cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con il prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001 e con il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

Resta ferma invece l'incumulabilità, nell'arco dello stesso mese, delle diverse tipologie di permesso per assistenza ai disabili in situazione di gravità come individuate al paragrafo 2.2 della circolare n. 155/2010 e al paragrafo 3.2 della circolare n. 32/2012.

Anche per i genitori di cui al presente paragrafo, la norma prevede la possibilità di fruire, in alternativa al congedo COVID-19, del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, secondo le istruzioni fornite dall'Istituto con la circolare n. 44/2020.

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 25 del decreto-legge n. 18/2020, le modalità di fruizione del congedo in commento per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché le relative indennità, sono a cura dell'Amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro. Pertanto, tale categoria di lavoratori non deve presentare la domanda di congedo COVID-19 all'INPS, ma alla propria Amministrazione pubblica, secondo le indicazioni dalla stessa fornite.

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

L'articolo 24 del decreto-legge n. 18/2020 ha ⁴⁴ previsto l'incremento del numero di giorni di

permesso retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

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

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

Le 12 giornate di cui all'articolo 24 del decreto in esame, così come i tre giorni ordinariamente previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, possono essere fruiti anche frazionandoli in ore.

Ai fini della frazionabilità in ore delle ulteriori 12 giornate di permesso di cui alla norma in commento, restano fermi gli algoritmi di calcolo forniti nei messaggi n. 16866/2007 e n. 3114/2018 per la quantificazione del massimale orario dei 3 giorni ordinariamente previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, sia in caso di lavoro a tempo pieno sia in caso di lavoro part-time.

Di seguito l'algoritmo da utilizzare, da parte dei datori di lavoro, ai fini della quantificazione del massimale orario:

Lavoro a tempo pieno:

(orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 12 = ore mensili fruibili.

Part time (orizzontale, verticale o misto):

(orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/numero medio dei giorni -o turni- lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno) X 12.

Si confermano, inoltre, le disposizioni vigenti in materia di fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992, in particolare la possibilità di cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore assista più soggetti disabili potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, per ciascun soggetto assistito, oltre ai 3 giorni di permesso mensile ordinariamente previsti, gli ulteriori 12 giorni previsti dalla norma in commento, alle condizioni e secondo le modalità previste dallo stesso articolo 33, comma 3 della legge n. 104/1992.

Analogamente il lavoratore disabile che assiste altro soggetto disabile, potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, i permessi a lui complessivamente spettanti (3+3+12) con lo stesso numero di giorni di permesso fruibili per l'assistenza all'altro familiare disabile (3+3+12).

Con riferimento ai rapporti di lavoro part-time (verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese), fermo restando gli algoritmi previsti dal messaggio n. 3114/2018 per il riproporzionamento dei tre giorni di permesso ordinari previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, si fornisce di seguito la formula di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento delle ulteriori 12 giornate di permesso previste dal decreto.

Lavoro Part-time

(Orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno) X 12.

Il riproporzionamento non andrà effettuato in caso di part-time orizzontale.

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

I datori di lavoro comunicano all'INPS le giornate di congedo fruito dai lavoratori, attraverso il flusso UniEmens, secondo le disposizioni di cui al successivo paragrafo 8, utilizzando i codici evento e i codici conguaglio appositamente istituiti a tal fine.

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

La domanda sarà invece necessaria in assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità. In tale caso i lavoratori devono presentare domanda secondo le modalità già previste per i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92. Il conseguente provvedimento di autorizzazione dovrà essere considerato valido dal datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni, fermo restando che la fruizione delle suddette giornate aggiuntive, sempreché rientrino nei mesi di marzo e aprile, potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.

7. Monitoraggio della spesa

I benefici disciplinati dalla presente circolare ai paragrafi 2, 3 e 4 sono riconosciuti nel limite complessivo di spesa di 1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020 (art. 23, comma 11, del decreto-legge n. 18/2020)

In conformità al comma 10 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, l'Istituto provvede al monitoraggio della spesa, dandone comunicazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze. In caso di superamento del limite di spesa indicato, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.

Il monitoraggio sarà effettuato complessivamente tenuto conto degli oneri generati dalle tutele previste nella presente circolare e degli oneri derivanti dalla fruizione del bonus alternativo per l'acquisto dei servizi di baby-sitting.

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

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

Per la corretta gestione dei congedi eccezionali introdotti dal decreto-legge n. 18/2020 nel flusso Uniemens sono stati previsti i seguenti nuovi codici evento riferiti ai lavoratori dipendenti del settore privato:

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

Giova precisare che la durata massima dei congedi denominati **MV2** e **MV3** è di quindici giorni, decorrono dal 5 marzo, la fruizione può essere continuativa o frazionata, ma sempre giornaliera.

Diversamente l'estensione a diciotto giorni complessivi tra marzo e aprile 2020 dei congedi di cui alla L. n. 104/92 comporta la possibilità di fruizione giornaliera (**MV4**) ovvero oraria (**MV5**) in analogia a quanto avviene per i tre giorni mensili in uso.

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

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

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

Nel caso di **MV2** il codice fiscale da inserire sarà quello del figlio minore, di età non superiore a dodici anni; nel caso di **MV3** dovrà essere inserito il codice fiscale del figlio con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale. Nel caso del **MV4** e **MV5** dovrà essere inserito il codice fiscale del congiunto per la cui assistenza sono riconosciuti i giorni di permesso di cui dall'art. 33 comma 3 della L. n. 104/92, ovvero il codice fiscale del lavoratore nel caso di giorni di permesso fruiti ai sensi dell'articolo 33, comma 6, della L. n. 104/92.

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

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

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

Elemento <**Lavorato**> = **N**

Elemento <**TipoCoperturaGiorn**> = 1

Elemento <**CodiceEventoGiorn**> = **MV2 / MV3 / MV4**

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

In caso di fruizione oraria (evento **MV5**):

Elemento <**Lavorato**> = **S**

Elemento <**TipoCoperturaGiorn**> = **2**

Elemento <**CodiceEventoGiorn**> = **MV5**

Elemento <**NumOreEvento**> = Numero ore MV5 fruite nel giorno

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

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

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

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

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

- I giorni in cui esiste un congedo con fruizione oraria (**MV5**) dovranno essere conteggiati come retribuiti sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = S sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = N se il permesso di altro tipo è retribuito. Infatti, in entrambe le situazioni viene corrisposta retribuzione. Ne deriva che - in analogia a quanto avviene per le settimane 2 che in estratto conto vengono assimilate alle settimane retribuite - per i lavoratori con anzianità valorizzata in giorni le giornate con <TipoCoperturaGiorn> = 2 verranno esposte in estratto conto secondo il medesimo criterio. Conseguentemente, il periodo di congedo ad ore sarà tracciato sotto il medesimo periodo retribuito e varrà solo ad integrare la retribuzione di quest'ultimo, cioè solo ai fini della misura della prestazione.
- dovranno essere precisati nei vari campi (L. n. 177/76, IIS, CA, 13esima) le quote analitiche di retribuzione corrispondente al tempo lavorato;
- nei campi 177/76, IIS, CA, 13esima della sottosezione <**Figurativi**> dovrà essere precisata la ripartizione della retribuzione "persa" già indicata in <**DiffAccredito**>.
- diversamente i giorni in cui esiste un congedo (**MV5**) con fruizione oraria abbinato ad altro permesso non retribuito, il <**TipoCoperturaGiorn**> sarà = **1** abbinato a <**Lavorato**> = **N**

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

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

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

“**L072**” (evento **MV2**) avente il significato di “congedo COVID 19 ai sensi dell'art 23, co. 1 DL 18/2020;

“**L073**” (evento **MV3**) avente il significato di “congedo COVID 19 ai sensi dell'art 23, co. 5 - DL 18/2020 relativo a genitori di figli con handicap in situazione di gravità senza limiti di età”;

“**L074**” (evento **MV4**) avente il significato di “estensione permessi retribuiti COVID 19 ai sensi dell'art 24 DL 18/2020; fruizione in modalità giornaliera”;

“**L075**” (evento **MV5**) avente il significato di “indennità di congedo fruito su base oraria in caso di congedo di cui art 24 DL 18/ 2020; fruizione in modalità oraria”.

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Lavoratori posti in ferie in luogo del congedo spettante**

L'azienda dovrà, nel mese di aprile 2020 o successivi, diminuire l'imponibile per l'importo pari alla/e giornate di ferie (si ricorda che l'imponibile non può assumere un valore negativo) e inserire il corretto codice evento utilizzando l'elemento <Mese Precedente> o flusso di variazione senza valenza contributiva;

- **Lavoratori posti in aspettativa non retribuita in luogo del congedo spettante**

L'azienda, dovrà indicare nel mese di aprile 2020, secondo le consuete modalità i dati del mese; inserire il corretto codice evento con la relativa differenza di accredito utilizzando l'elemento <Mese Precedente> o flusso di variazione senza valenza contributiva; conguagliare l'indennità spettante con i nuovi codici.

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

A partire dalle denunce del mese di Marzo 2020, i datori di lavoro che hanno alle dipendenze lavoratori assunti con contratto di natura privatistica, e che hanno altresì lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, dovranno comunicare per questi ultimi con Unimens Lista PosPA i periodi di congedo ed aspettativa, così come previsti dagli artt.23 e 24 del decreto-legge n. 18 del 17/02/2020, utilizzando i Tipo Servizio di seguito indicati.

Come di consueto, dovranno valorizzare la medesima assenza anche nei flussi Unimens trasmessi in relazione alle contribuzioni minori, attenendosi alle istruzioni fornite nel precedente paragrafo 8.1, in relazione ai lavoratori per cui l'IVS è versata alla Gestione pubblica.

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

- **89:** Congedo parentale per emergenza COVID-19 (Art. 23 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020) per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112;

- **90:** Congedo parentale per figlio disabile per emergenza COVID-19 (Art. 23 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020) per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112;
- **91:** Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per emergenza COVID-19 (Art. 24 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020), in fruizione giornaliera, per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112;
- **92:** Estensione durata permessi retribuiti ex articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per emergenza COVID-19 (Art. 24 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020), in fruizione oraria, per i dipendenti delle aziende di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112.

Detti codici peraltro hanno corrispondenza univoca con quelli Tipo Evento, di cui al paragrafo 8.1, indicati in <PosContributiva> relativamente alle singole fattispecie, per cui:

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

Per quanto attiene la modalità di compilazione dell'elemento V1 Causale 7 CMU 8, si ricorda che:

- il <GiornoInizio> e il <GiornoFine> del quadro V1, devono coincidere, rispettivamente, con il <GiornoInizio> del primo E0 e con il <GiornoFine> fine dell'ultimo quadro E0, ovvero dei quadri V1, causale 5 relativi allo stesso mese solare, tenendo conto di eventuali periodi di sospensione di periodo utile o di cambio Tipo Impiego;
- non deve essere compilato l'elemento <RetribVirtualeFiniPens>;
- nell'elemento <PercRetribuzione> deve essere riportato il numero complessivo di giorni in cui si sono verificati gli eventi nel mese solare, esprimendo tale valore in millesimi (1 giorno=1000);
- per quanto attiene il codice Tipo Servizio **92**, fruibile in misura oraria, l'elemento dovrà essere compilato secondo le istruzioni fornite con circolare n. 40 del 23 febbraio 2016;
- devono essere compilati gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della gestione Credito e, ove prevista, di quella ENPDEP, commisurati alla retribuzione persa, così come sopra specificato. Al riguardo, le aziende e gli Enti beneficiari della sospensione dovranno compilare detti elementi anche in assenza dei rispettivi campi dove indicare che gli stessi sono sospesi. Nelle more dell'implementazione del tracciato con tali elementi, sarà cura di questo Istituto provvedere ad escludere i contributi dichiarati dall'alimentazione dell'Estratto Conto Amministrazione, per il periodo di applicazione della sospensione.

8.3 Datori di lavoro che inviano le denunce di manodopera DMAG/PosAgri per il personale a tempo indeterminato iscritto alla sezione agricola del FPLD

Per i lavoratori a tempo indeterminato che utilizzano i congedi eccezionali introdotti dal decreto-legge n. 18/2020 nel DMAG, ovvero nel flusso <PosAgri> del flusso Uniemens, è necessario valorizzare gli elementi di seguito specificati in relazione alle diverse fattispecie:

congedo parentale eccezionale introdotto dal D.L. n. 18/2020

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

Si evidenzia che nel DMAG, a differenza del PosAgri, i nuovi codici "1" e "2" devono essere valorizzati nel campo TIPORETRIBUZIONE.

La durata massima dei congedi parentali di carattere eccezionale identificati dai codici "1" e "2" è di quindici giorni; i giorni possono essere utilizzati a decorrere dal 5 marzo, sia in modo continuativo che frazionato.

Si ricorda che per gli elementi che danno luogo ad un'anticipazione da parte del datore di lavoro di prestazioni a carico dell'Inps e ad un accredito della relativa contribuzione figurativa devono essere valorizzati i campi/elementi, secondo le modalità definite dalle circolari e dai messaggi relativi, in particolare per la valorizzazione del campo/elemento relativo alla retribuzione persa si rinvia alle indicazioni del paragrafo 1.3 del messaggio n. 1653 del 29 aprile 2019.

I periodi di astensione dal lavoro di cui all'articolo 23, comma 6, del decreto-legge n. 18/2020, a favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di età compresa tra i 12 ed i 16 anni, non dovranno essere trattati nel flusso DMAG/PosAgri in quanto per gli stessi, come precisato al paragrafo 1, non è prevista né la corresponsione di indennità, né il riconoscimento di contribuzione figurativa.

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

I trattamenti economici di cui al congedo di cui all'articolo 25 del decreto-legge n. 18/2020, nella misura indicata dall'articolo 23 del medesimo D.L. (50 per cento della retribuzione), corrisposti dalle Amministrazioni pubbliche ex articolo 1, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001

costituiscono reddito da lavoro dipendente e sono, pertanto, imponibili ai fini del trattamento pensionistico, nonché ai fini della gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e della gestione ENPDEP (Assicurazione sociale Vita), mentre il riconoscimento della contribuzione figurativa di cui all'articolo 23 del D.L. citato riguarderà la quota parte della retribuzione non erogata al lavoratore nel mese di riferimento. Si evidenzia, altresì, che la contribuzione per la gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali e, ove presente, per la gestione Enpdep è dovuta anche in riferimento alle retribuzioni figurative accreditate ai fini pensionistici. Pertanto, l'imponibile della gestione credito e della gestione Enpdep deve tenere conto anche della retribuzione figurativa accreditata nel conto individuale dell'assicurato e corrispondente alla parte di retribuzione persa.

Sul piano degli adempimenti ai fini previdenziali i periodi di congedo di cui all'articolo 25 citato dovranno essere dichiarati utilizzando l'elemento V1 Causale 7 CMU 8 tramite il seguente Tipo Servizio:

- **93.** Congedo parentale per i lavoratori dipendenti delle Amministrazioni pubbliche per emergenza COVID 19 (Art. 25 D.L. n. 18 del 17 marzo 2020).

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

Al riguardo si ricorda che:

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

Si evidenzia che non devono essere comunicati con tale Tipo Servizio i permessi retribuiti ai sensi dell'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che per i lavoratori delle Amministrazioni pubbliche costituiscono Servizio Ordinario con relativo versamento della contribuzione dovuta.

Per tutti i lavoratori pubblici o privati (cfr. precedenti paragrafi 8.2 e 8.4), con iscrizione alla Gestione pubblica, e per i quali i periodi di congedo fossero stati già comunicati a partire dal 5 marzo 2020 con i consueti codici di congedo parentale, per procedere alla conversione del congedo parentale ordinario nel congedo COVID 19, i datori di lavoro dovranno trasmettere gli elementi V1 Causale 7 CMU 8 ad annullamento ed inviare quelli con i Tipi Servizio qui previsti.

9. Istruzioni fiscali. Rinvio istruzioni contabili

Le prestazioni in argomento sono sostitutive della retribuzione e, pertanto, imponibili ai fini

fiscali ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del TUIR.

L'Inps in qualità di sostituto d'imposta è tenuto ad operare, all'atto del pagamento, le ritenute Irpef come previsto dall'articolo 23 del DPR n. 600/73 e a riconoscere le detrazioni d'imposta spettanti. È tenuto, altresì, ad elaborare il conguaglio fiscale di fine anno, con il conseguente rilascio della Certificazione Unica dei redditi.

Con un successivo messaggio saranno pubblicate le istruzioni contabili relative ai pagamenti delle prestazioni illustrate nella presente circolare.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

OGGETTO: **CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI – SOSPESO IL VERSAMENTO ANCHE DELLA QUOTA A CARICO DIPENDENTE**

Con circolare n. 37 del 12 marzo scorso (successiva all'entrata in vigore del d.l. 2 marzo 2020, n. 9, con cui è stata disposta la sospensione degli adempimenti e dei versamenti contributivi in alcuni Comuni della Lombardia e del Veneto e per il settore turistico-alberghiero nell'intero territorio dello Stato), l'INPS aveva precisato, tra l'altro, quanto segue: *“Il datore di lavoro o il committente che sospende il versamento della contribuzione, ma che contemporaneamente opera la trattenuta della quota a carico del lavoratore, è tenuto obbligatoriamente a versare quest'ultima alle ordinarie scadenze legali di versamento”*.

Senonché, dopo l'entrata in vigore del d.l. n. 18/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020), varato per l'aggravamento della situazione epidemiologica, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali – che aveva valutato corretti i contenuti della circolare INPS n. 37/2020 –, ha ritenuto di “riponderare” la posizione sopra riportata.

Con l'accluso messaggio n. 1373 del 25 marzo 2020, pertanto, l'INPS ha fornito nuove indicazioni coerenti con il mutato orientamento ministeriale, e precisato che **la sospensione degli adempimenti e dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali comprende anche quelli relativi alla quota a carico dei lavoratori dipendenti**, *“fermo restando l'obbligo di riversamento all'Istituto entro la data di ripresa dei versamenti in un'unica soluzione, senza applicazione di sanzioni e interessi, o mediante rateizzazione, fino ad un massimo di cinque rate mensili di pari importo, senza applicazione di sanzioni e interessi.”*.



Direzione Centrale Entrate

Roma, 25-03-2020

Messaggio n. 1373

OGGETTO: Decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, e decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 – quota a carico dei lavoratori dipendenti – chiarimenti

Con la circolare n. 37 del 12 marzo 2020 sono state fornite indicazioni in merito alla sospensione degli adempimenti e dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali disposta con il decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, ed è stato precisato, al paragrafo 1, che *“La sospensione contributiva fino al 30 aprile 2020 degli adempimenti e dei versamenti contributivi è concessa ai predetti soggetti, ivi compresa la quota a carico dei lavoratori dipendenti. Il datore di lavoro privato o il committente sono responsabili del versamento della quota a carico del lavoratore e, pertanto, nel caso in cui usufruiscano della sospensione contributiva, sarà sospesa sia la quota a proprio carico sia quella a carico del lavoratore dipendente. Il datore di lavoro o il committente che sospende il versamento della contribuzione, ma che contemporaneamente opera la trattenuta della quota a carico del lavoratore, è tenuto obbligatoriamente a versare quest’ultima alle ordinarie scadenze legali di versamento”*.

A fronte di tali indicazioni sono pervenute richieste di chiarimenti conseguenti all’adozione delle diverse norme emergenziali, che hanno reso necessario sottoporre al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali la questione relativa all’obbligo di riversamento delle ritenute previdenziali effettuate dal datore di lavoro interessato dalla sospensione degli adempimenti e dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali prevista dalle stesse disposizioni.

Il citato Dicastero, che aveva valutato corretti i contenuti della circolare n. 37/2020 in quanto in linea sia con il dettato normativo sia con le istruzioni emanate dall’Istituto in casi analoghi, alla luce dell’aggravamento della situazione epidemiologica che ha portato all’emanazione di un ulteriore decreto di urgenza, ha ritenuto di rispondere il parere precedentemente espresso.

In particolare, posto che l'articolo 61, commi 2 e 5, del decreto-legge n. 18/2020 ha esteso quanto previsto dall'articolo 8, comma 1, lett. b), del decreto-legge n. 9/2020 ad una serie di attività che, per quanto tassativamente individuata, amplia in maniera importante l'originaria delimitazione della disciplina e che lo stesso articolo è espressione del carattere emergenziale e straordinario del nuovo decreto, su indicazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali la disposizione dell'art. 8, comma 1, lett. b), del decreto-legge n. 9/2020 deve essere interpretata in modo restrittivo per due ordini di considerazioni:

- per la sua formulazione letterale pare potersi riferire a tutti i versamenti e, pertanto, non sembrerebbe poter essere derogata in relazione alla circostanza che le trattenute siano già state effettuate dal datore di lavoro;

- i presupposti della sospensione, estesa ad una platea di destinatari più ampia, nonché le conseguenze e gli impatti sulle condotte di coloro che sono chiamati ad effettuare i versamenti sono stati valutati dal legislatore d'urgenza in modo differente rispetto al momento della stesura dell'articolo 8 del decreto-legge n. 9/2020, essendo in presenza di una situazione epidemiologica molto più grave con inevitabile diminuzione della capacità economica dei singoli.

Il *favor* nei confronti dei creditori di imposta, che informa tutto il decreto-legge n. 18/2020, ha indotto quindi a ritenere che la sospensione degli adempimenti e dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali comprenda anche quelli relativi alla quota a carico dei lavoratori dipendenti, fermo restando l'obbligo di riversamento all'Istituto entro la data di ripresa dei versamenti in un'unica soluzione, senza applicazione di sanzioni e interessi, o mediante rateizzazione, fino ad un massimo di cinque rate mensili di pari importo, senza applicazione di sanzioni e interessi.

Il medesimo *favor* nei confronti dei creditori d'imposta induce a ritenere sospeso anche il termine di tre mesi, decorrente dalla data di notifica, assegnato con gli atti di accertamento di violazione ex articolo 2, comma 1 bis, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e s.m.i., notificati prima dell'inizio dell'emergenza, ove il predetto termine sia interessato dalla sospensione disposta da una delle norme emergenziali (articoli 5 e 8, comma 1, lett. b), del decreto-legge n. 9/2020 e articoli 61, commi 2 e 5, e 62, comma 2, del decreto-legge n. 18/2020). In questo caso, alla cessazione del periodo di sospensione, riprenderà a decorrere il termine di tre mesi assegnato con l'atto di accertamento già notificato.

Le indicazioni contenute nella circolare n. 37 del 12 marzo 2020, paragrafo 1., si intendono in tal modo adeguate.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

OGGETTO: **DOMANDE DI RATEAZIONE DEI DEBITI CONTRIBUTIVI IN FASE AMMINISTRATIVA E VERIFICA DELLA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA INDICAZIONI OPERATIVE INPS**

Con l'accluso messaggio n. 1374 del 25 marzo scorso, l'INPS ha fornito indicazioni operative in merito alla gestione delle domande di rateazione dei debiti contributivi in fase amministrativa e alla verifica della regolarità contributiva in conseguenza di quanto previsto dal d.l. n. 18/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020); con riferimento a quest'ultimo aspetto, si ritiene utile segnalare quanto segue.

Tra *“tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020”*, che conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020 (art. 103 del d.l. n. 18/2020), c'è anche il **Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)**.

Di conseguenza:

- i DURC attestanti la regolarità contributiva denominati **“Durc On Line” che riportano nel campo una data compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020 conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020** (le date del 31 gennaio 2020 e del 15 aprile 2020 sono incluse);
- tutti i soggetti per i quali è stato già prodotto un “Durc On Line” con data fine validità compresa tra il 31/01/2020 e il 15/04/2020 ovvero i richiedenti ai quali sia stata comunicata la formazione dell'esito, devono ritenere valido il medesimo documento fino al 15 giugno 2020 nell'ambito di tutti i procedimenti in cui è richiesto il possesso del DURC senza procedere a una nuova interrogazione.

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate

Roma, 25-03-2020

Messaggio n. 1374

OGGETTO: Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18. Indicazioni operative in ordine alla gestione delle domande di rateazione dei debiti contributivi in fase amministrativa e della verifica della regolarità contributiva

1. Gestione delle domande di rateazione dei debiti contributivi in fase amministrativa

Con la circolare n. 37 del 12 marzo 2020 sono state fornite indicazioni con riguardo alle disposizioni contenute nel decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, che ha previsto la sospensione degli adempimenti e dei versamenti contributivi a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Nel rinviare ai paragrafi 1.1 e 1.2 della citata circolare, nei quali risultano identificati i soggetti interessati alla sospensione contributiva ai sensi rispettivamente dell'articolo 5 e dell'articolo 8 del citato decreto-legge n. 9/2020, con riguardo alle rateazioni già concesse ovvero in corso di definizione, è stato precisato che la sospensione ha ad oggetto anche le rate previste nei piani di ammortamento. Pertanto, sono sospesi i pagamenti di tutte le rate, compresa la prima, la cui scadenza per il versamento rientra nell'arco temporale della sospensione. Si ricorda che ai sensi dell'articolo 5 la sospensione per i comuni individuati nell'allegato 1 al DPCM del 1° marzo 2020 riguarda il periodo dal 23 febbraio fino al 30 aprile 2020 e che ai sensi dell'articolo 8, comma 1, lett. b), la sospensione per il settore turistico-alberghiero riguarda il periodo dal 2 marzo fino al 30 aprile 2020.

Il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, all'articolo 37, comma 1, ha disposto, inoltre, la sospensione dei termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti

dai datori di lavoro domestici in scadenza nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 maggio 2020. Sono sospesi, pertanto, i pagamenti di tutte le rate, compresa la prima, la cui scadenza per il versamento rientra nell'arco temporale della sospensione.

Lo stesso decreto, all'articolo 61, comma 2, ha ampliato l'elencazione dei soggetti destinatari della misura confermando il periodo di sospensione degli adempimenti e dei versamenti contributivi dal 2 marzo 2020 al 30 aprile 2020. Il medesimo articolo 61, comma 5, ha previsto un più ampio periodo di sospensione dal 2 marzo 2020 al 31 maggio 2020 esclusivamente per i soggetti ivi specificati. L'articolo 62, comma 2, ha inoltre disposto la sospensione dei versamenti contributivi scadenti nel periodo dall'8 marzo 2020 al 31 marzo 2020 per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione aventi domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nel territorio dello Stato con ricavi o compensi non superiori a 2 milioni di euro nel periodo di imposta precedente a quello di entrata in vigore del decreto-legge stesso (il D.L. n. 18/2020 è entrato in vigore il 17 marzo 2020).

Le richiamate disposizioni contenute nella circolare n. 37/2020 in materia di rateazioni trovano applicazione anche alle sospensioni disposte dal decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, con riferimento ai periodi di sospensione di volta in volta considerati, incluso quanto precisato al paragrafo 4.1 della stessa circolare secondo cui entro la data di ripresa degli adempimenti e dei versamenti dovranno essere versate in unica soluzione le rate sospese dei piani di ammortamento già emessi la cui scadenza ricada nel periodo temporale interessato dalla sospensione.

Per i datori di lavoro domestici, ai sensi dell'articolo 37, comma 1, il termine di ripresa del versamento è fissato al 10 giugno 2020.

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

Si specifica che per le aziende con dipendenti iscritti alla Gestione Dipendenti pubblici, per le quali sia stato predisposto un piano di dilazione con rate in scadenza nel periodo oggetto di sospensione, sarà necessario procedere alla rimozione dei ratei presenti sull'Estratto Conto Amministrazione (ECA) per tutte le mensilità oggetto di sospensione e predisporre un'unica rata da inserire come importo dovuto con riferimento all'ECA del mese di ripresa dei versamenti, che includa sia le rate sospese che quella in scadenza nel mese stesso.

Resta fermo che durante il periodo di sospensione la domanda di rateazione dovrà avere ad oggetto tutte le esposizioni debitorie maturate alla data della domanda stessa.

Ai fini dell'adozione del provvedimento di revoca, che si ricorda è conseguente al mancato pagamento di due rate anche non consecutive del piano di ammortamento ovvero della contribuzione corrente, gli operatori delle Strutture territoriali avranno cura di verificare che l'omesso pagamento non sia correlato alle sospensioni disposte con le norme in esame.

Per gli ulteriori dettagli inerenti alla portata delle predette disposizioni si rinvia ai contenuti della circolare illustrativa del decreto-legge n. 18/2020.

2. Gestione della verifica della regolarità contributiva

L'articolo 103 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, comma 2, prevede che *"tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque"*

denominati, in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020, conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020". Il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) di cui all'articolo 4 del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, disciplinato dai decreti del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione 30 gennaio 2015 - recante "Semplificazione in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC)" - e 23 febbraio 2016 - recante "Modifica del decreto 30 gennaio 2015 relativo a "Semplificazione in materia di documento unico di regolarità contributiva" (DURC)" -, come comunicato dall'Ufficio legislativo del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali in data 18 marzo 2020, si intende incluso tra i documenti di cui alla citata disposizione.

Pertanto, i Documenti attestanti la regolarità contributiva denominati "*Durc On Line*" che riportano nel campo <Scadenza validità> una data compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020 conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020 (le date del 31 gennaio 2020 e del 15 aprile 2020 sono incluse).

In merito, d'intesa con l'Inail, si forniscono le seguenti indicazioni operative.

Tutti i soggetti per i quali è stato già prodotto un "*Durc On Line*" con data fine validità compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020 ovvero i richiedenti ai quali sia stata comunicata la formazione dell'esito devono ritenere valido il medesimo Documento fino al 15 giugno 2020 nell'ambito di tutti i procedimenti in cui è richiesto il possesso del DURC senza procedere ad una nuova interrogazione.

Qualora il predetto Documento non sia nella materiale disponibilità dell'interessato o dei richiedenti ai quali sia stata a suo tempo notificata la formazione dell'esito positivo di regolarità ovvero si tratti di stazioni appaltanti/amministrazioni precedenti o di altri interessati che in precedenza non ne avevano fatto richiesta, l'interrogazione dovrà essere effettuata attraverso l'utilizzo della funzione di <Richiesta regolarità>, che consentirà la registrazione dei dati di ciascuno dei richiedenti. La memorizzazione dei dati del richiedente potrà essere utilizzata dall'Inps e dall'Inail per le comunicazioni relative alla richiesta stessa previste nella fase transitoria descritta alla successiva lettera B), paragrafo 3.

Nell'home page del servizio "*Durc On Line*", al fine di informare gli utenti, è stato inserito il seguente messaggio:

"Si comunica che i Documenti attestanti la regolarità contributiva denominati "Durc On Line" che riportano nel campo <Scadenza validità> una data compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020 conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020 come previsto dall'articolo 103, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18.

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

Le situazioni che possono verificarsi alternativamente sono le seguenti:

A) Il "*Durc On Line*" è ancora disponibile sul portale in quanto in corso di validità alla data della richiesta in base al DM 30 gennaio 2015 (120 giorni dalla data della richiesta). In tal caso lo stesso Documento potrà essere immediatamente e automaticamente acquisito da parte dell'interessato ovvero dei richiedenti.

B) "Il *Durc On Line*" che conserva la sua validità fino al 15 giugno 2020, avendo una scadenza compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020, non è più disponibile sul sistema alla data della richiesta. In tal caso si potranno verificare le seguenti ipotesi:

1. il sistema restituisce un esito di regolarità in automatico e notificherà al richiedente (e ai richiedenti "accodati") la formazione dell'esito stesso (appare evidente che non sarà necessaria alcuna attività da parte degli operatori);
2. il sistema evidenzia la presenza di irregolarità che sono determinate da meri disallineamenti degli archivi e che, non richiedendo l'attivazione dell'istruttoria con l'invio dell'invito a regolarizzare, possono essere definite con l'attestazione di regolarità. Il sistema anche in questo caso notificherà al richiedente (e ai richiedenti "accodati") la formazione dell'esito.

3. Il sistema evidenzia la presenza di irregolarità

- In via transitoria, in attesa delle modifiche procedurali in corso di realizzazione, l'operatore della Struttura territoriale, prima di procedere alla formazione dell'invito a regolarizzare, dovrà verificare la presenza nel sistema di un Documento "*Durc On Line*" avente una scadenza compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020 (evidentemente già scaduto alla data di richiesta). In caso affermativo, l'istruttoria dovrà essere ritenuta chiusa in attesa dell'annullamento tecnico della richiesta da parte della procedura al termine dei 30 giorni previsti dal DM 30 gennaio 2015. L'operatore provvederà a notificare con PEC il Documento "*Durc On Line*" avente una scadenza compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020, che conserva la sua validità fino al 15 giugno 2020, ai richiedenti e agli "accodati", tramite il portale Inps, della nuova richiesta pervenuta e chiusa senza l'invio dell'invito a regolarizzare. La notifica ai richiedenti il medesimo Documento attraverso il portale Inail avverrà a cura di tale Istituto.
- Con il rilascio delle modifiche procedurali, preordinate ad escludere la gestione manuale della trasmissione dei predetti Documenti a cura dell'operatore della Struttura territoriale, consistenti nell'implementazione della funzione di <Consultazione>, saranno resi disponibili sia i Documenti "*Durc On Line*" in corso di validità di cui alla lettera A), sia quelli con scadenza nell'arco temporale tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020 per i quali opera la conservazione della validità fino al 15 giugno 2020 di cui alla lettera B).

Il rilascio di tale implementazione sarà reso noto con successivo messaggio e sarà comunicato agli utenti con apposito avviso sulla home page della procedura "*Durc On Line*" disponibile sul portale Inps.

Si precisa che i Documenti attestanti la regolarità contributiva denominati *Durc On Line* con scadenza nel periodo tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020 che il sistema renderà disponibili sono quelli già emessi, che indicano nel campo <Scadenza validità> una data compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020. Tali Documenti, in formato *.pdf*, sono contraddistinti da un numero di protocollo che identifica univocamente la richiesta di verifica della regolarità contributiva ed il Documento *Durc On Line* emesso. Pertanto, la data di scadenza della validità non può essere modificata, anche al fine di garantire l'integrità materiale del Documento e prevenirne la contraffazione e la falsificazione.

4. Il sistema evidenzia la presenza di irregolarità che richiedono l'attivazione dell'istruttoria

Nell'ipotesi in cui il sistema evidenzi la presenza di irregolarità che, diversamente dalla fattispecie di cui al precedente paragrafo 3, richiedono l'attivazione dell'istruttoria con l'invio dell'invito a regolarizzare non essendo presente un *Durc On Line* avente una scadenza compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020, l'istruttoria dovrà avvenire, in deroga all'articolo 4 del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78, e all'articolo 3, comma 1, del DM 30 gennaio 2015, nel rispetto delle indicazioni di seguito riportate. Con l'intento di evitare disparità di trattamento, nell'ottica di una lettura dell'articolo 103, comma 2, del decreto-legge n. 18/2020 orientata a garantire condizioni di uguaglianza tra soggetti che nello stesso periodo si trovano nelle medesime situazioni e a trattare i soggetti per i quali è richiesta la verifica della regolarità nel periodo dell'emergenza al pari di coloro che beneficiano *ope legis* del prolungamento di efficacia del Documento già rilasciato con esito regolare, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha specificato che, nelle ipotesi di assenza di un Documento "*Durc On Line*" con data scadenza compresa tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020, le richieste di verifica della regolarità contributiva che perverranno nel periodo dell'emergenza in corso (fino al 15 aprile 2020 compreso) dovranno essere considerate come effettuate prima del 31 gennaio 2020 valutando le condizioni sussistenti alla medesima data *come presupposto del positivo rilascio*.

Il citato articolo 3, comma 1, del DM 30 gennaio 2015 stabilisce che la verifica della regolarità contributiva riguarda i pagamenti scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive.

I primi "*Durc On Line*" interessati dalla previsione normativa di cui all'articolo 103, comma 2, del D.L. n. 18/2020 sono quelli scaduti il 31 gennaio 2020, richiesti il 4 ottobre 2019 (considerato il periodo di validità del "*Durc On Line*" pari a 120 giorni dalla data della richiesta) e, ai sensi delle richiamate disposizioni, per le suddette verifiche sono stati considerati i pagamenti dovuti fino al 31 agosto 2019.

Conseguentemente, per le richieste di regolarità contributiva pervenute dal 17 marzo 2020 (data di entrata in vigore del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18) al 15 aprile 2020 compreso, per le quali sia necessario attivare l'istruttoria e notificare all'interessato l'invito a regolarizzare, le Strutture territoriali dovranno considerare le esposizioni debitorie sussistenti alla data del 31 agosto 2019 avuto riguardo allo stato dei crediti alla medesima data (esempio: rateazione attiva al 31 agosto 2019; Avvisi di Addebito formati alla data del 31 agosto 2019 e successivamente se riferiti a crediti già scaduti alla stessa data).

Con riguardo ai soggetti che hanno iniziato l'attività in data successiva al 31 agosto 2019, la definizione dell'istruttoria, dovendo fare riferimento alla situazione debitoria alla data del 31 agosto 2019, si concluderà sempre con un esito di regolarità.

Le indicazioni contenute nel paragrafo 7 della circolare n. 37 del 12 marzo 2020 si intendono pertanto superate.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

OGGETTO: **ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO - ATTIVITÀ INDIFFERIBILI NEI PROCEDIMENTI A ISTANZA DI PARTE E INDICAZIONI PER LA LORO ISTRUZIONE DA REMOTO**

Il decreto legge n. 18/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020) ha introdotto alcune misure che incidono sulle attività di competenza dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e, di conseguenza, delle sue articolazioni territoriali.

In particolare:

- ai sensi dell'art. 103, comma 1, **il periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 15 aprile 2020 non** si considera ai *“fini del computo dei termini ordinatori o perentori, propedeutici, endoprocedimentali, finali ed esecutivi, relativi allo svolgimento di procedimenti amministrativi su istanza di parte o d'ufficio, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data”*;
- l'art. 87, comma 1, dispone che *“il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni...”*, le quali, pertanto, limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono **indifferibili** e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro.

Per quanto precede, con l'acclusa nota n. 2201 del 23 marzo scorso, **l'INL ha elencato i procedimenti amministrativi** a istanza di parte da considerare **indifferibili** (sotto elencati), **che, quindi, non sono sospesi**, e fornito per ciascuno di essi indicazioni sulla prosecuzione e attivazione della loro istruzione da remoto:

- 1) istanza per il superamento della durata massima del contratto a tempo determinato (ovvero il contratto a termine sottoscritto *“in deroga”* presso gli uffici dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro ai fini del superamento della durata massima legale);
- 2) richiesta di interdizione anticipata/post partum dal lavoro per lavoratrici madri addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- 3) richiesta di convalida dimissioni/risoluzioni consensuali lavoratrici madri e lavoratori padri nel cd *“periodo protetto”* (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020).



Direzione centrale vigilanza,
affari legali e contenzioso

Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Al Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro

e p.c.

alla Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali

alla Provincia Autonoma di Trento

alla Provincia Autonoma di Bolzano

all' Assessorato del Lavoro Regione Sicilia

Oggetto: Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020 – attività indifferibili nei procedimenti ad istanza di parte.

Il decreto legge n. 18 del 17 marzo 2020 recante “*Misure di potenziamento al sistema sanitario nazionale e di sostegno economico per le famiglie, i lavoratori e imprese connesse con l'emergenza Epidemiologica del Covid – 19*”, ha introdotto alcune misure – sulle quali si fa riserva di trasmettere una nota riepilogativa attualmente al vaglio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – che incidono sulle attività di competenza dell'INL.

L'art. 103, comma 1, rubricato “**Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza**”, non considera il periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 15 aprile 2020 ai “*fini del computo dei termini ordinatori o perentori, propedeutici, endoprocedimentali, finali ed esecutivi, relativi allo svolgimento di procedimenti amministrativi su istanza di parte o d'ufficio, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data*”.

In considerazione del fatto che il medesimo articolo 103 dispone altresì che “*le pubbliche amministrazioni adottano ogni misura organizzativa idonea ad assicurare comunque la ragionevole durata e la celere conclusione dei procedimenti, con priorità per quelli da considerare urgenti, anche sulla base di motivate istanze degli interessati*” e che l'art. 87, comma 1, del medesimo decreto n. 18 dispone che “*il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente: a) limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche*

in ragione della gestione dell'emergenza”, si ritiene necessario individuare i procedimenti amministrativi ad istanza di parte che per loro natura sono da considerare **indifferibili** in relazione ai quali si forniscono indicazioni sulla prosecuzione o attivazione della loro istruttoria da remoto.

A tal fine, si tiene conto delle ulteriori misure di contenimento introdotte dal D.P.C.M. 22 marzo 2020 (GU n. 76 del 22 marzo 2020) che comportano fino al prossimo 3 aprile 2020 la chiusura di tutte le attività produttive ad eccezione dei settori individuati analiticamente nell'elenco allegato al medesimo D.C.P.M. (allegato 1).

Ciò premesso, si riportano di seguito i procedimenti che restano esclusi dal campo di applicazione dell'art. 103, del D.L. Cura Italia, e che pertanto non sono da considerare sospesi:

1) Istanza per il superamento della durata massima del contratto a tempo determinato ai sensi art. 1 del D.L. n. 87/2018 (conv. da L. n. 96/2018)

Con riferimento alle c.d. deroghe assistite, la previsione contenuta nell'art. 103 che ne dispone la sospensione sino al 15 aprile, trova un'evidente eccezione, soprattutto in quei casi in cui l'esigenza di proroga sia connessa proprio all'attuale periodo emergenziale.

L'istanza, che evidentemente a decorrere dal 22 marzo 2020 non potrà che riguardare le sole attività individuate dal D.P.C.M., dovrà essere inoltrata esclusivamente per PEC o per email agli indirizzi istituzionali degli Ispettorati territoriali competenti per territorio (link indirizzi).

L'istruttoria in base alle indicazioni già fornite dallo scrivente con nota prot. n. 8120 del 17.09.2019 riguarderà la verifica:

1. della presenza di una causale senza alcuna verifica in ordine al merito della stessa;
2. della genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione del contratto assistito;
3. del rispetto dei periodi di cd. “stop & go”, previsti dall'articolo 21 del D. Lgs. n. 81/2015.

Con riferimento ai punti 1 e 3 si procederà alla verifica documentale, anche attraverso l'accesso alle banche dati in uso agli uffici, in particolare per la verifica del rispetto dei termini di cui all'articolo 21, comma 2 (c.d. “stop & go”).

La verifica della genuinità del consenso prestato dal lavoratore sarà effettuata, invece, a distanza, così come già chiarito in relazione alla attività di convalida delle dimissioni, anche attraverso una autodichiarazione del lavoratore che attesti la consapevolezza che il contratto deroga al limite massimo e la sua intenzione di accettare la richiesta della azienda di ulteriore prosecuzione.

Una volta definita l'istruttoria, si restituirà il modello (allegato 2) al datore di lavoro mediante PEC unitamente al contratto. Sul modello dovrà essere apposta una numerazione progressiva da riportare in apposito registro informatico (file excel). La trasmissione via PEC da effettuare contestualmente all'apposizione della firma da parte del funzionario o del Dirigente (anche nella preferibile modalità digitale) fa fede in ordine alla data di decorrenza del provvedimento.

In considerazione del fatto che la verifica di cui ai punti 1 e 3 presuppone l'accesso a banche dati in uso al personale ispettivo, nell'attuale fase di emergenza detto personale potrà essere impegnato nelle attività istruttorie delle istanze in questione o comunque assicurerà il necessario supporto ai funzionari del Processo servizi all'Utenza.

2) Richiesta di interdizione anticipata/post partum dal lavoro per lavoratrici madri addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino ai sensi del D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 e s.m.i. - art. 17, comma 2, lett. b) e c)

I procedimenti in questione sono connessi all'esigenza di tutela della salute della lavoratrice madre e come tali indifferibili. Peraltro, proprio il possibile contagio Covid-19, ha fatto registrare un incremento delle richieste di interdizione ante o post partum, spesso sulla base di una semplice dichiarazione del medico competente che ne conferma la necessità proprio a causa della pericolosità del rischio biologico da contagio Covid-19, ed in assenza di un formale aggiornamento del DVR da parte del datore di lavoro.

Al riguardo, va considerato che l'art. 5 del D.P.R. n. 1026/1976, comma 4, prevede che *"l'ispettorato del lavoro può ritenere che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli agli effetti dell'art. 3, terzo comma, e dell'art. 5, lett. b), della legge anche quando vi siano pericoli di contagio derivanti alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodi di epidemia"*.

In considerazione di quanto sopra, si ritiene che il provvedimento di interdizione anticipata, in relazione alle sole attività di cui all'elenco allegato al D.P.C.M. 22 marzo 2020 (atteso che per le altre è prescritta la chiusura) e fermo restando l'effettivo pericolo di contagio (la lavoratrice in smart working non può evidentemente considerarsi soggetto effettivamente in "pericolo"), può essere rilasciato anche in assenza di aggiornamento del DVR sulla base di quanto previsto all'art. 5 del richiamato D.P.R. e delle disposizioni emanate dal Governo per la gestione della situazione emergenziale.

L'istanza dovrà essere inoltrata all'Ispettorato del lavoro per e-mail o per PEC.

Il provvedimento di interdizione andrà rilasciato con modalità analoghe a quelle sopra descritte e trasmesso al datore di lavoro tramite PEC e al lavoratore tramite e-mail o PEC. Ai provvedimenti verrà assegnato un numero progressivo di rilascio.

La data di trasmissione mediante PEC al datore di lavoro da effettuare contestualmente all'apposizione della firma da parte del Dirigente (preferibilmente in modalità digitale) costituisce data di rilascio del provvedimento.

3) Richiesta di convalida dimissioni/risoluzioni consensuali lavoratrici madri e lavoratori padri on-line ex art. 55 D.Lgs. 151/2001

Con riferimento a tale procedura si rinvia alla nota prot. n. 2181 del 12 marzo u.s., con la quale, a seguito delle misure di contenimento del contagio CODIV-2019 (Coronavirus) introdotte con D.P.C.M. 8 marzo 2020 e con D.P.C.M. 9 marzo 2020, nonché in ottemperanza alle disposizioni fornite, secondo cui *"...in deroga alla prassi in uso, le dimissioni in periodo "protetto" potranno essere convalidate anche "a distanza" qualora siano accertati, anche a mezzo posta elettronica e previa trasmissione di copia del documento di riconoscimento, l'identità della parte e la libera volontà di dimettersi, oltre che le relative motivazioni"*, la scrivente Direzione centrale ha fornito apposita modulistica, utilizzabile e disponibile on-line solo per la durata del periodo emergenziale.

Come precisato nella suddetta nota, *"in tale periodo, il colloquio diretto della lavoratrice madre o del lavoratore padre con il funzionario dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente sarà, pertanto, sostituito da una dichiarazione resa, ai sensi del D.P.R. 445/2000, dalla lavoratrice o dal lavoratore medesimo, mediante la compilazione e sottoscrizione del citato modulo pubblicato sul sito istituzionale. Il modello (compilato in ogni sua parte e debitamente sottoscritto) dovrà essere trasmesso al*

competente Ufficio mediante posta elettronica, unitamente alla copia del documento di riconoscimento e della lettera di dimissioni/risoluzione consensuale datata e firmata”.

Il provvedimento di convalida andrà rilasciato secondo le modalità descritte per il provvedimento di interdizione specie in ordine all’invio tramite PEC al datore di lavoro del provvedimento di convalida da effettuare contestualmente alla sottoscrizione del provvedimento.

Le unità di presidio organizzate presso ciascun ufficio potranno provvedere alla protocollazione in uscita dei provvedimenti di cui sopra ma soltanto ove possano farlo tempestivamente in rapporto alla natura indifferibile dell’atto, ferma restando, in ogni caso, la compatibilità della presenza in Ufficio con le eventuali ordinanze contingibili ed urgenti adottate ai sensi dell’articolo 32, comma 3 della L. n. 833/1978 da parte delle Autorità locali d’intesa o sentito il Prefetto.

IL DIRETTORE CENTRALE

Dott. Danilo PAPA

Firmato digitalmente da

DANILO PAPA

CN = PAPA DANILO

O = Ispettorato Nazionale del

Lavoro

C = IT

Allegati:

- Elenco attività produttive Allegato 1 DPCM 22 marzo 2020;
- Modello deroga assistita (art. 19, comma 3).

OGGETTO: **SEMPLIFICAZIONI PER L'ACCESSO AI SERVIZI WEB E PER L'ATTRIBUZIONE DEL PIN - ISTRUZIONI INPS**

Il d.l. n. 18/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020) ha attribuito all'INPS il compito di attuare le misure ivi previste a sostegno di famiglie, lavoratori e imprese individuali.

Con il messaggio n. 1381 del 26 marzo scorso, pertanto, l'Istituto previdenziale ha fornito le seguenti istruzioni.

Anche le nuove prestazioni saranno accessibili esclusivamente in modalità telematica.

L'accesso ai servizi online potrà avvenire attraverso una delle seguenti tipologie di credenziali:

- PIN dispositivo rilasciato dall'INPS (per alcune attività semplici di consultazione o gestione è sufficiente un PIN ordinario);
- SPID di livello 2 o superiore;
- Carta di Identità Elettronica 3.0 (CIE);
- Carta Nazionale dei Servizi (CNS).

Chi è in possesso di una qualsiasi delle credenziali sopra indicate, potrà utilizzarla anche per l'inoltro delle nuove domande di prestazione introdotte dal d.l. n. 18/2020.

Inoltre, per garantire a tutti i cittadini il diritto di accesso alle prestazioni economiche e agli altri servizi individuali con modalità interamente telematiche, l'INPS ha messo in atto un duplice intervento rivolto a:

- semplificare la modalità di compilazione e invio on line per alcune delle domande di prestazione per l'emergenza Coronavirus (ex D.L. n. 18/2020);
- apprestare una nuova procedura di rilascio diretto del PIN dispositivo tramite riconoscimento a distanza.

L'accesso ai servizi sul portale istituzionale dell'INPS è consentito in modalità semplificata con esclusivo riferimento alle seguenti domande di prestazione per emergenza Coronavirus di cui al d.l. n. 18/2020:

- indennità professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa; indennità lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'AGO;
- indennità lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali;
- indennità lavoratori del settore agricolo;
- indennità lavoratori dello spettacolo;
- bonus per i servizi di baby-sitting.

La modalità semplificata consente ai cittadini di compilare e inviare le specifiche domande di servizio, previo inserimento della sola prima parte del PIN, ricevuto via SMS o e-mail, dopo averlo richiesto tramite portale o Contact Center.

La richiesta del PIN può essere effettuata attraverso i seguenti canali:

- sito internet www.inps.it, utilizzando il servizio “Richiesta PIN”;
- Contact Center, chiamando il numero verde 803 164 (gratuito da rete fissa), oppure 06 164164 (a pagamento da rete mobile).

Una volta ricevute (via SMS o e-mail) le prime otto cifre del PIN, il cittadino le può immediatamente utilizzare in fase di autenticazione per la compilazione e l’invio della domanda on line per le sole prestazioni sopra individuate.

Qualora il cittadino non riceva, entro 12 ore dalla richiesta, la prima parte del PIN, è invitato a chiamare il Contact Center per la validazione della richiesta.

Con riferimento alla sola prestazione “bonus per i servizi di baby-sitting”, nell’ipotesi che la domanda sia stata inoltrata con il PIN semplificato, il cittadino dovrà venire in possesso anche della seconda parte del PIN, al fine della necessaria registrazione sulla piattaforma Libretto di Famiglia e dell’appropriazione telematica del bonus.

L’Istituto è prossimo al rilascio di una nuova procedura di emissione del PIN con il riconoscimento a distanza, gestita dal Contact Center, che consentirà ai cittadini di ottenere, in un unico processo da remoto, un nuovo PIN con funzioni dispositive senza attendere gli ulteriori 8 caratteri del PIN che ordinariamente venivano spediti tramite il servizio postale.

Con successivo messaggio l’INPS fornirà maggiori dettagli operativi e la data di avvio del servizio.

Per eventuali chiarimenti sulle modalità di richiesta e gestione del proprio PIN, è possibile consultare la guida accessibile dalla home page del portale www.inps.it, seguendo il seguente percorso:

- 1) link “Assistenza” (in alto a sinistra)
- 2) link “Ottenere e gestire il PIN” (menù di sinistra)

OGGETTO: **TEMPI DI VESTIZIONE DEI DIPENDENTI E LORO RETRIBUIBILITA'**
RISPOSTA A INTERPELLO DEL MINISTERO DEL LAVORO

Con la risposta a interpello n. 1 del 23 marzo scorso - formulato al fine di conoscere se possano essere inclusi nell'orario di lavoro i tempi di vestizione della divisa da parte dei dipendenti, inquadrati in vari ruoli professionali, di aziende che applichino un CCNL che non preveda disposizioni specifiche al riguardo -, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha rappresentato quanto segue.

L'orario di lavoro è definito dall'art. 1 del decreto legislativo n. 66/2003 come *“qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue funzioni”*. Alla luce delle tre condizioni illustrate, affinché il tempo messo a disposizione del datore di lavoro dal lavoratore sia considerato orario di lavoro e come tale retribuito, si potrebbe ritenere che il tempo dedicato dal lavoratore a indossare gli indumenti di lavoro (per es.: tute, abiti, divise, camici, dispositivi di protezione individuale) non possa, di per sé, essere fatto rientrare nel concetto di orario di lavoro, in quanto il lavoratore, nel momento del cambio, non prestando alcuna attività lavorativa, non si troverebbe nell'esercizio delle sue funzioni.

Tuttavia, pur in assenza di precise e specifiche disposizioni di legge, **la Corte di Cassazione – secondo un orientamento ormai consolidato – ha ritenuto che si debba distinguere tra i seguenti casi:**

- se il lavoratore ha avuto in dotazione gli indumenti di lavoro e dispone della possibilità di portarli al proprio domicilio, recandosi al lavoro con gli indumenti già indossati, il tempo impiegato per la vestizione non può essere considerato orario di lavoro;
- se, invece, il datore di lavoro ha fornito al lavoratore determinati indumenti, con il vincolo però di tenerli e di indossarli sul posto di lavoro, il tempo necessario alla vestizione e svestizione rientra nel concetto di orario di lavoro e, come tale, andrà computato e retribuito.

La *ratio* del discrimine tra le due diverse fattispecie si fonda, a ben vedere, sul concetto di eterodirezione dell'operazione da parte del datore di lavoro, rinvenibile esclusivamente nella seconda ipotesi.

Sostiene, infatti, la Suprema Corte che: *“Ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e il luogo dove indossare la divisa (anche eventualmente presso la propria abitazione, prima di recarsi al lavoro), la relativa operazione fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa, e come tale il tempo necessario per il suo compimento non deve essere retribuito. Se, invece, le modalità esecutive di detta operazione sono imposte dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo e il luogo di esecuzione, l'operazione stessa rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito”* (cfr. Cass. civ, sez. lav. 16.5.2013, n. 11828, che richiama Cass. 10.9.2010 n. 19358; 9.9.2006 n. 19273; 21.10.2003 n. 15734; Cass. civ. - sez. lav. 13.04.2015, n. 7396).

Tale principio generale ha trovato poi, sempre in sede giurisprudenziale, ulteriori conferme.

In particolare, nel caso degli infermieri, la Cassazione ha evidenziato che l'atto di indossare la divisa – in quanto antecedente all'inizio della prestazione lavorativa e funzionale alla sua corretta esecuzione – deve essere inquadrato non tra le pause lavorative, bensì tra le attività propedeutiche all'esecuzione della prestazione. L'attività di assistenza presso istituti residenziali richiede, infatti, che la divisa sia necessariamente indossata e tolta, per ragioni di igiene, presso il luogo di lavoro e non altrove (Cass. civ. sez. lav. 26/1/2016, n. 1352).

Ancora, la Cassazione (con la sentenza 13/4/2015, n. 7396 - sez. lav.) ha precisato che tali principi non sono in contrasto con quanto affermato dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 66/2003 (di attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'orario di lavoro), come peraltro confermato dalla giurisprudenza comunitaria in materia, quando afferma che, per valutare se un certo periodo di servizio rientri o meno nella nozione di orario di lavoro, occorre stabilire se il lavoratore sia o meno obbligato a essere fisicamente presente sul luogo di lavoro e a essere a disposizione del datore di lavoro per poter fornire immediatamente la propria opera (C.G.C.E., sentenza 9 settembre 2003, causa C-151/02 Jaeger, punto 64; sentenza 3 ottobre 2000, causa C-303/98, Simap sui servizi di guardia medica).

Più di recente, **la medesima Corte di Giustizia UE** – con la sentenza 10 settembre 2015, causa C-266/14 – ha chiarito che l'art. 2, punto 1, della direttiva 2003/88 (che ha abrogato e sostituito le citate direttive 93/104/CE e 2000/34/CE) deve essere interpretato nel senso che, in circostanze nelle quali i lavoratori non hanno un luogo di lavoro fisso o abituale, costituisce «orario di lavoro», ai sensi di tale disposizione, anche il tempo di spostamento che tali lavoratori impiegano per raggiungere i luoghi in cui si trovano i clienti indicati dal loro datore di lavoro. Secondo la Corte **non costituisce orario di lavoro** - ai sensi della direttiva 2003/88 - esclusivamente il periodo durante il quale i lavoratori dispongono della “possibilità (...) di gestire il loro tempo in modo libero e di dedicarsi ai loro interessi” (cfr. punto 37 della sentenza citata, che richiama in proposito la sentenza Simap, C-303/98, punto 50). Infatti, a parere della stessa Corte, la direttiva 2003/88 non prevede categorie intermedie tra i periodi di lavoro e di riposo e le relative prescrizioni in materia di durata massima dell'orario di lavoro e di periodi minimi di riposo costituiscono prescrizioni minime necessarie per garantire la tutela della salute e sicurezza, ai sensi del diritto dell'Unione europea.

Anche il caso del tempo impiegato dal lavoratore per indossare la divisa o i dispositivi di protezione individuale sul luogo di lavoro risulta quindi inquadrabile nell'ipotesi delineata dalla Corte di Giustizia, in quanto nel periodo considerato il lavoratore è giuridicamente obbligato ad eseguire le istruzioni del proprio datore di lavoro, senza poter gestire liberamente il proprio tempo.

Da ultimo, sposando la medesima linea interpretativa, la Corte di cassazione – con ordinanza n. 505 dell'11 gennaio 2019 – ha ribadito che nel rapporto di lavoro subordinato il tempo necessario a indossare la divisa aziendale rientra nell'orario di lavoro **soltanto se è assoggettato al potere conformativo del datore di lavoro. Questo può derivare dal**

regolamento aziendale oppure, **implicitamente, dalla natura degli indumenti o dalla funzione che essi devono assolvere; le stesse, infatti, potrebbero determinare un obbligo di indossare la divisa sul luogo di lavoro.** Conclude, quindi, che il “tempo tuta e doccia” deve essere retribuito ove sia eterodiretto dal datore di lavoro, che ne disciplina tempo e luogo di esecuzione.

Diverso il caso in cui, invece, al dipendente sia data facoltà di scegliere quando e dove cambiarsi. Tale operazione fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa e, in quanto tale, non dovrà essere retribuita.

Sulla base di tale ricostruzione, **si ritiene che l'attività di vestizione e di svestizione debba essere inclusa nell'orario di lavoro solo in presenza dei requisiti previsti dalla richiamata giurisprudenza, e cioè nel caso in cui il datore di lavoro abbia imposto al lavoratore di indossare determinati indumenti dallo stesso forniti, con il vincolo di tenerli sul posto di lavoro.**

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