

NOTIZIARIO N. 41 - 2 OTTOBRE 2020

AFFARI GENERALI



Agenzia delle Entrate e circolazione di false mail a suo nome per tentativi di frode informatica: comunicato del 22 settembre 2020.

pag. 3

AMBIENTE E SICUREZZA



D.lgs.116/2020, nuove disposizioni in tema di rifiuti.

pag. 6

CREDITO E FINANZA



WEBINAR DI EDUCAZIONE FINANZIARIA PER IMPRENDITRICI

Ciclo di incontri

QUINTO APPUNTAMENTO

Tutela del credito commerciale, elementi di facilitazione all'accesso al credito.

Venerdì 8 ottobre 2020 – ore 17.30

Intervengono:

Paola Marras – Confimi Industria MB

Valentina D'Aniello – Team MKT Euler Hermes

Franco Goretti – Consigliere MB



pag. 9

SINDACALE E PREVIDENZIALE



«Decreto agosto», vigente dal 15/08/20, e nuovi ammortizzatori sociali «Covid 19» (utilizzabili nei limiti dei periodi autorizzati e non più, come in precedenza, di quelli effettivamente fruiti): circolare INPS del 30/09/20.

pag. 10

- ◆ Ispettorato Territoriale del Lavoro: procedure amministrative o conciliative di sua competenza effettuate da remoto e semplificazione delle principali attività. pag. 41
- ◆ Pmi Salute: rimborso del vaccino antinfluenzale e “sintesi del nuovo piano sanitario 2020-2021”. pag. 48
- ◆ Settore edilizia e riduzione dei contributi nel 2020: istruzioni INPS. pag. 52
- ◆ «Decreto agosto»: licenziamento (durante il periodo del divieto) seguito da accordo collettivo aziendale e accesso alla “NASpi”. pag. 57
- ◆ Benefit offerti a categorie di dipendenti nell’ambito di un piano welfare aziendale adottato con un regolamento “unilaterale” dal datore di lavoro: chiarimenti dell’Agenzia delle Entrate sul trattamento fiscale. pag. 59
- ◆ «Decreto agosto» e modalità di presentazione delle domande degli ammortizzatori sociali con causale “Covid-19 con fatturato”: istruzioni INPS dell’1 ottobre 2020. pag. 80

OGGETTO: **AGENZIA DELLE ENTRATE E CIRCOLAZIONE DI FALSE MAIL A SUO NOME PER TENTATIVI DI FRODE INFORMATICA**
COMUNICATO DEL 22 SETTEMBRE 2020

Sono in corso nuovi tentativi di “phishing” (frode informatica) a danno degli utenti attraverso mail che sembrano riconducibili all'Agenzia delle Entrate.

A comunicarlo è la stessa Amministrazione finanziaria con l'accluso comunicato stampa del 22 settembre scorso, nel quale invita i contribuenti a cestinare immediatamente le mail che riportino nell'intestazione la dicitura "Il Direttore dell'Agenzia" o "Gli organi dell'Agenzia" e che, nel testo, invitino a prendere visione di documenti contenuti in un archivio allegato per verificare “alcune incoerenze” emerse “dall'esame dei dati e dei saldi relativi alla Divulgazione delle eliminazioni periodiche Iva”.

Tali messaggi non provengono dall'Amministrazione finanziaria bensì costituiscono il tentativo di installare un “malware” (ossia un software che, una volta eseguito, danneggia il funzionamento e la sicurezza del sistema operativo) sui dispositivi dei destinatari, anche allo scopo di acquisire successivamente informazioni riservate.

Viene pertanto raccomandato agli utenti di verificare sempre con attenzione i messaggi di posta elettronica ricevuti e qualora appaiano sospetti (soprattutto se da mittenti sconosciuti) di non aprire gli allegati o seguire i collegamenti presenti nel testo.

COMUNICATO STAMPA

In circolazione false email a nome dell'Agenzia Non aprire gli allegati e cestinare immediatamente

Sono in corso nuovi tentativi di phishing a danno degli utenti attraverso email che sembrano essere riconducibili all'Agenzia. L'Agenzia è estranea a tali messaggi ed invita gli utenti a cestinare immediatamente messaggi di posta elettronica che riportano nell'intestazione la dicitura "IL DIRETTORE DELL'AGENZIA" o "GLI ORGANI DELL'AGENZIA" e che, nel testo, invitano a prendere visione di documenti contenuti in un archivio allegato per verificare "alcune incoerenze" emerse "dall'esame dei dati e dei saldi relativi alla Divulgazione delle eliminazioni periodiche Iva". Le email, infatti, non provengono dall'Agenzia, ma costituiscono il tentativo di installare un malware sui dispositivi dei destinatari anche allo scopo di acquisire successivamente informazioni riservate. Di seguito due esempi di questi messaggi:

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

From:

To:

Date: Mon, 21/09/2020 04:43



comunicato4_210.xls

Sha256: 73ff8c871b5aa8a56c71a1abf58c751558f46dfbddee7ae18fcbbb72a5aed46d

237.50 KB



Gentile contribuente,

dall'esame dei dati e dei saldi relativi alla Divulgazione delle eliminazioni periodiche Iva, da lei mostrate per Il trimestre 2019, risultano emerse alcune incoerenze.

Le spiegazioni relative alle sconvenienze riscontrate sono disposti nel "Cassetto fiscale" (sezione l'Agenzia) accessibile dal sito internet dell'Agenzia delle Entrate (www.agenziaentrate.gov.it) e in versione completa nell'archivio allegato alla presente e-mail.

Password : agenzia

La presente e-mail è stata riprodotta automaticamente , pertanto la preghiamo di non effettuare l'inoltro a questo recapito di posta elettronica.

Gli organi dell'Agenzia delle Entrate

From: -

To: -

Date: Mon, 21/09/2020 04:16



comunicato2_726.xls

Sha256: 0247b15c88e81e6106f0bd3b257d424b96dd8c27f7035c8d2b4db33d608f4af2

249.50 KB



Gentile contribuente,

dall'esame dei dati e dei liquidazioni relativi alla Divulgazione delle eliminazioni periodiche Iva, da lei mostrate per Il trimestre 2019, sono emerse alcune incoerenze.

Le spiegazioni relative alle sconvenienze riscontrate sono disponibili nel "Cassetto fiscale" (sezione l'Agenzia) accessibile dal sito internet dell'Agenzia delle Entrate (www.agenziaentrate.gov.it) e in versione completa nell'archivio incluso alla presente e-mail.

Password : agenzia

La presente e-mail è stata generata automaticamente , pertanto la preghiamo di non rispondere a tale recapito di posta elettronica.

L'Agenzia raccomanda ai contribuenti di verificare sempre attentamente i messaggi ricevuti e, se questi appaiono sospetti, soprattutto se i mittenti sono sconosciuti, di non aprire gli allegati o seguire i collegamenti presenti nelle mail (anche per evitare danni ai propri pc, tablet e smartphone) e cestinarli. Inoltre, precisa che non vengono mai inviate per posta elettronica comunicazioni contenenti dati personali dei contribuenti. Le informazioni personali sono consultabili esclusivamente nel Cassetto fiscale, accessibile tramite l'area riservata sul sito dell'Agenzia delle Entrate.

Roma, 22 settembre 2020

AGENZIA DELLE ENTRATE

Via Giorgione, 106– 00147 ROMA | www.agenziaentrate.gov.it



INFORMAZIONI PER I GIORNALISTI

Ufficio Comunicazione e Stampa

06.50545093

ae.ufficiostampa@agenziaentrate.it

INFORMAZIONI PER I CONTRIBUENTI

800.909696 (da fisso – numero verde gratuito)

06.96668907 (da cellulare)

+39 06.96668933 (da estero)

OGGETTO: D.LGS.116/2020, NUOVE DISPOSIZIONI IN TEMA DI RIFIUTI

E' entrato in vigore in data 26 settembre 2020 il Decreto legislativo 116/2020 che, in attuazione a due delle quattro direttive europee (precisamente le direttive 2018/851/UE e 2018/852/UE) contenute nel pacchetto relativo all'economia circolare, detta nuove disposizioni in tema di rifiuti.

Il nuovo Decreto modifica sensibilmente la parte quarta del Testo Unico Ambientale (D.Lgs. 152/06) e per certi versi rivoluziona il settore della gestione dei rifiuti in un'ottica legata appunto ai principi dell'economia circolare. A tal fine, tuttavia, sono previsti nei prossimi mesi appositi decreti ministeriali ed interministeriali.

Nell'immediato, invece, il nuovo testo apporta alcune modifiche alla gestione dei rifiuti da parte delle imprese che li producono o li gestiscono. Si elencano di seguito le questioni al momento ritenute più rilevanti.

ASSIMILABILITA' DEI RIFIUTI SPECIALI AGLI URBANI

A partire dal 1 gennaio 2021 i rifiuti speciali assimilati agli urbani diventeranno semplicemente urbani se “simili per natura e composizione ai rifiuti domestici”, quando indicati nell'allegato L-quater e prodotti dalle attività di cui all'allegato L-quinquies del Decreto. Tale assimilazione deriva dall'incrocio tra 15 tipologie di rifiuti con 29 categorie di attività che li producono e che sottrae ai Comuni la possibilità di assimilazione: nella sostanza tale trattamento dovrebbe essere il medesimo su tutto il territorio nazionale ma, ai fini del calcolo della tariffa per le imprese, andrà coordinato con i vari Regolamenti Comunali.

L'elenco di attività è quantomai ampio poiché il Decreto prevede che le «attività non elencate, ma ad esse simili per loro natura e per tipologia di rifiuti prodotti, si considerano comprese nel punto a cui sono analoghe». Quindi, le categorie potranno essere ben più di 29, rimanendo escluse espressamente solo le «attività agricole e connesse di cui all'articolo 2135 Codice civile». Occorre specificare che, ai sensi del nuovo Decreto, le utenze non domestiche potranno conferire i propri rifiuti al di fuori del servizio pubblico (previa dimostrazione di averli avviati a recupero), con conseguente esclusione della corresponsione della componente tariffaria rapportata alla quantità di rifiuti conferiti. Ovviamente anche per questo aspetto occorrerà attendere il coordinamento con i Regolamenti Comunali.

REGISTRO ELETTRONICO NAZIONALE

Il nuovo articolo 188-bis istituisce il sistema di tracciabilità dei rifiuti fatto di procedure e strumenti integrati nel Registro elettronico nazionale, collocato presso il Ministero dell'Ambiente e gestito con il supporto dell'Albo Nazionale Gestori Ambientali. I dati del

registro saranno condivisi con Ispra per l'inserimento nel catasto nazionale. Un decreto interministeriale disciplinerà modalità di funzionamento, iscrizione e tenuta anche al fine di consentire la lettura integrata dei dati e gli adempimenti relativi al registro di carico e scarico e al formulario per il trasporto. **Fino all'entrata in vigore del nuovo decreto le imprese continueranno comunque ad utilizzare i documenti attualmente in uso (registri di carico e scarico e formulari).**

REGISTRO DI CARICO E SCARICO DEI RIFIUTI

L'articolo 190 del Codice dell'Ambiente (Registro cronologico di carico e scarico) viene sostituito integralmente. La modifica, in alcuni casi, ripropone in maniera più chiara disposizioni già esistenti, mentre in altri introduce nuove disposizioni in accordo con la Direttiva.

Rimangono sostanzialmente invariati i soggetti precedentemente obbligati alla tenuta del registro di carico e scarico, con l'unica differenza rispetto al passato dell'esclusione da tale obbligo dei produttori iniziali di rifiuti non pericolosi che non hanno più di 10 dipendenti.

Viene inoltre previsto che i soggetti la cui produzione annua di rifiuti non eccede le venti tonnellate di rifiuti non pericolosi e le quattro tonnellate di rifiuti pericolosi (quindi con quantità raddoppiate rispetto alla norma precedentemente vigente), in luogo della tenuta in proprio dei registri di carico e scarico dei rifiuti, possono adempiere tramite le organizzazioni di categoria interessate o loro società di servizi che provvedono ad annotare i dati con cadenza mensile, mantenendo presso la sede operativa dell'impresa copia delle annotazioni o, comunque, rendendola tempestivamente disponibile su richiesta degli organi di controllo.

I registri relativi agli impianti dismessi o non presidiati possono essere tenuti presso la sede legale del soggetto che gestisce l'impianto. I centri di raccolta sono esclusi dall'obbligo solo per i rifiuti non pericolosi, ma per i pericolosi la registrazione carico e scarico può essere effettuata contestualmente all'uscita dei rifiuti dal centro e in cumulativa per ogni Codice CER.

Infine il periodo di conservazione del registro di carico e scarico scende da 5 a 3 anni.

FORMULARIO DI IDENTIFICAZIONE DEL RIFIUTO

Il formulario *attualmente* mantiene il suo impianto, ovvero il formato, le quattro copie e il relativo giro tra produttore / detentore, trasportatore e smaltitore. **La trasmissione della quarta copia può essere sostituita dalla Pec purché lo smaltitore assicuri la conservazione del documento originale o lo trasmetta poi al produttore.**

Il nuovo Decreto prevede inoltre che, in alternativa alla classica modalità di vidimazione del formulario, sia possibile procedere all'acquisizione dello stesso attraverso un'apposita applicazione raggiungibile dai portali istituzionali delle camere di commercio affinché si possano scaricare format identificati da un numero univoco. Visto che, ad oggi, i suddetti portali non sono ancora operativi, il testo prevede che si proceda con la classica modalità di vidimazione.

Come per il registro di carico e scarico, il periodo di conservazione del formulario scende da 5 a 3 anni.

GESTIONE E RAGGRUPPAMENTO DEI RIFIUTI

La cernita dei materiali rientra le operazioni di gestione e pertanto è soggetta ad autorizzazione. Il deposito temporaneo, invece, diventa «deposito temporaneo prima della raccolta» ma le condizioni non mutano e il relativo raggruppamento non deve essere autorizzato.

Per il settore del commercio si prevede l'istituzione di sistemi collettivi di recupero che, una volta operativi, consentiranno di effettuare il deposito dei rifiuti presso i vari punti vendita. Per i rifiuti da costruzione e demolizione, invece, questo è possibile da subito presso le rivendite di materiali edili, a prescindere dall'istituzione di sistemi collettivi. Ovviamente su questi aspetti saranno necessari ulteriori chiarimenti, per evitare difformità applicative.

RIFIUTI PRODOTTI DA ATTIVITA' DI MANUTENZIONE E PULIZIA

I rifiuti da manutenzione e piccoli interventi edili, incluse le attività di pulizia, si considerano prodotti presso l'unità locale, sede o domicilio del soggetto che svolge l'attività. Invece, nel caso di manutenzione delle infrastrutture, la movimentazione del materiale tolto d'opera per la valutazione tecnica di quanto riutilizzabile, è accompagnata non dal formulario ma dal documento di trasporto (DDT) attestante il luogo di effettiva produzione, la tipologia e la quantità dei materiali, il numero di colli o stima di peso o volume ed il luogo di destino.

Il testo completo del D.Lgs. 116/2020 è consultabile ai link di seguito:

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/09/11/20G00135/SG>

Dott. Federico Marangoni



0544/280214 (diretto)



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it



CREDITO E FINANZA

WEBINAR DI EDUCAZIONE FINANZIARIA PER IMPRENDITRICI

PROGETTO DI CONFIMI INDUSTRIA DONNE IMPRENDITRICI
SESSIONI FORMATIVE DI 45 MINUTI - SEGUE MOMENTO Q&A



9 SETTEMBRE 2020 - ORE 11

IL MOL

RACHELE MORINI - CONFIMI INDUSTRIA ROMAGNA
VINCENZO MORELLI - DOTTORE COMMERCIALISTA;
PUBBLICISTA IPSOA



13 OTTOBRE 2020 - ORE 17:30

**FACTORING & INVOICE TRADING
NUOVE MODALITÀ DI SOSTEGNO PER
L'IMPRESA**

FEDERICA MIRANDOIA - CONFIMI APINDUSTRIA
VERONA

ANDREA FERRETTI - PROFESSORE

FAUSTO GALMARINI - PRESIDENTE ASSIFACT
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER IL FACTORING



18 SETTEMBRE 2020 - ORE 15

COME INTERPRETARE OGGI UN BILANCIO

ALICE BORSETTO - CONFIMI APINDUSTRIA VICENZA
MARGHERITA MONTI - PRESIDENTE ORDINE
COMMERCIALISTI VICENZA



21 OTTOBRE 2020 - ORE 17

**LA FINANZA AL SERVIZIO DELLE IMPRESE.
I NUMERI COME STRUMENTI FINANZIARI**

HELLA S. COLLEONI ZANETTI - CONFIMI INDUSTRIA
PIEMONTE

LUISA SANTOPIETRO - DOTTORE COMMERCIALISTA



25 SETTEMBRE 2020 - ORE 12

"DSCR" COS'È E COME FUNZIONA

MANUELA ALOISI - CONFIMI INDUSTRIA LBT
DEBORAH RIGHETTI - COMMERCIALISTA; VICE PRES.
UNIONE GIOVANI DOTTORI COMMERCIALISTI.



26 OTTOBRE 2020 - ORE 17:30

**LO SVILUPPO INTERNAZIONALE DEI
BALCANI**

KOZETA KACAJ - CONFIMI INDUSTRIA ALBANIA

TOMMASO MARSEGLIA - GENERAL MANAGER HLB
ALBANIA



28 SETTEMBRE 2020 - ORE 17:30

**LIQUIDITÀ, CREDITO E SOLVIBILITÀ
D'IMPRESA. IL MERITO CREDITIZIO**

ROSA SOLIMENO - CONFIMI INDUSTRIA BASILICATA
ELVIRA RUOCCO - RESP. COM. BANCA DEL CILENTO



8 OTTOBRE 2020 - ORE 17:30

**TUTELA DEL CREDITO COMMERCIALE,
ELEMENTI DI FACILITAZIONE ALL'ACCESSO
AL CREDITO.**

PAOLA MARRAS - CONFIMI INDUSTRIA MB

VALENTINA D'ANIELLO - TEAM MKT EULER HERMES

FRANCO GORETTI - CONSIGLIERE MB

PER INFO E ISCRIZIONI SCRIVERE A
ufficiostampa@confimi.it

confimiindustria
Gruppo Donne Imprenditrici

OGGETTO: «DECRETO AGOSTO», VIGENTE DAL 15/08/20, E NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI “COVID 19” (UTILIZZABILI NEI LIMITI DEI PERIODI AUTORIZZATI E NON PIU’, COME IN PRECEDENZA, DI QUELLI EFFETTIVAMENTE FRUITI) CIRCOLARE INPS DEL 30/09/20

L’art. 1 del d.l. 14/08/2020, n. 104 ⁽¹⁾ – il cosiddetto «decreto Agosto», entrato in vigore il 15/08/20, ovvero dal giorno successivo alla sua pubblicazione nella “Gazzetta Ufficiale” n. 203, e non ancora convertito in legge alla data di chiusura di questo notiziario – ha introdotto significative innovazioni all’impianto normativo in materia di ammortizzatori sociali connessi all’emergenza epidemiologica da COVID-19 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 36 e n. 37 del 2020), ossia la cassa integrazione guadagni ordinaria, in deroga, l’assegno ordinario erogato dal FIS/dai Fondi bilaterali ^[*].

Di conseguenza, dopo le “prime indicazioni” riportate col messaggio 21/08/20, n. 3131 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020, pagine da 88 a 94), con l’acclusa circolare 30/09/2020, n. 115 – **pubblicata un mese e mezzo dopo l’entrata in vigore del «decreto Agosto», nel giorno di**

[*] Ai sensi dell’art. 10 del d.lgs. n. 148/2015, la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:

- «a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell’energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell’industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all’armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell’edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l’attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.»

I **Fondi di solidarietà bilaterali** possono essere costituiti nei settori non rientranti nell’ambito di applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria di cui al d.lgs. n. 148/2015, tramite accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Il **FIS** interviene nei settori non rientranti nell’ambito di applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria di cui al d.lgs. n. 148/2015, per i quali non siano stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11, n. 6 e n. 3 del 2016; CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015).

La **cassa integrazione guadagni in deroga**, infine, spetta ai lavoratori che non possono ricorrere agli ammortizzatori “ordinari” previsti dal d.lgs. n. 148/2020 (Cassa integrazione guadagni ordinaria, FIS e Fondi di solidarietà bilaterale - CONFIMI ROMAGNA NEWS 19/2015), ovvero ne abbiano goduto fino a raggiungere i limiti temporali massimi previsti dalle rispettive normative.

scadenza del precedente termine previsto per l'espletamento delle procedure di legge (art. 1, comma 9, del d.l. n. 104/2020), della quale riportiamo di seguito i contenuti più significativi – l'INPS ha illustrato nel dettaglio le suddette modifiche normative e fornito istruzioni sulla corretta gestione delle domande dei trattamenti di integrazione salariale.

Nel prevedere un periodo massimo di trattamenti pari a 18 settimane complessive (9 + 9), da collocarsi nell'arco temporale 13/07/20-31/12/20, è stato **modificato – in modo certamente peggiorativo per datori di lavoro e dipendenti – il precedente indirizzo che legava il ricorso ai trattamenti alla loro effettiva fruizione** ^[**]: **in particolare, l'utilizzo delle settimane di integrazione salariale COVID-19 previste dal d.l. n. 104/2020 è possibile solo nei limiti dei periodi autorizzati, “senza tener conto del dato relativo al frutto”**. Di conseguenza, una volta richieste e autorizzate le prime 9 settimane e decorso il relativo periodo, i datori di lavoro potranno proporre istanza per accedere alle ulteriori 9, ma **non potranno richiedere l'eventuale completamento delle prime, anche laddove le stesse non fossero state effettivamente fruite per intero**.

ALTRA NOVITA' DI RILIEVO: *“Su espressa indicazione ministeriale”, i nuovi trattamenti di integrazione salariale previsti dal d.l. n. 104/2020 “trovano applicazione esclusivamente ai lavoratori che risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 13 luglio 2020 (non più, quindi, al 25/03/2020, come previsto dalle disposizioni efficaci fino al 14 agosto 2020, N.d.R.), data a decorrere dalla quale si applicano le nuove misure”*.

Come anticipato col messaggio INPS n. 3131/2020, le richieste delle **prime 9 settimane** dovranno tenere conto dei periodi successivi al 12 luglio 2020 già autorizzati; qualora venga presentata una domanda per un numero di settimane superiore al massimo consentito (9 complessive, considerando anche quelle imputate in relazione alla precedente disciplina), l'Istituto rideterminerà correttamente il limite mediante un accoglimento parziale della richiesta.

Mentre il ricorso alle prime 9 settimane è consentito indistintamente a tutti i datori di lavoro che riducono o sospendono l'attività lavorativa a causa dell'emergenza epidemiologica, il **secondo ulteriore periodo di 9 settimane può essere richiesto esclusivamente da quelli ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e purché lo stesso sia integralmente decorso**. Per richiedere l'ulteriore periodo di 9 settimane i datori di lavoro **dovranno presentare** domanda con una causale specifica, denominata **“COVID 19 con fatturato”**, con **una dichiarazione di responsabilità – connessa al possibile versamento del contributo addizionale illustrato qui sotto** – resa ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000, **in cui autocertificano il rapporto tra il fatturato del primo semestre 2020 con quello del corrispondente periodo del 2019**.

[**] Prima della modifica di “indirizzo”, una settimana di Cigo/FIS COVID-19 si considerava utilizzata solo in caso di effettivo ricorso all'ammortizzatore sociale per 5 giornate, anche non continuative (6 in caso di settimana lavorativa distribuita dal lunedì al sabato). Con il nuovo criterio (già in precedenza applicato per la cassa in deroga), invece, qualora il datore di lavoro ottenga dall'INPS l'autorizzazione ad accedere all'integrazione salariale/all'assegno ordinario, il periodo oggetto della domanda si considera “consumato” anche in caso di mancata effettiva fruizione dell'ammortizzatore sociale.

A tale ultimo proposito, alleghiamo un fac-simile di dichiarazione sostitutiva che i datori di lavoro aventi la gestione degli adempimenti inerenti il personale dipendente presso API SERVIZI RAVENNA s.r.l./CONFIMI ROMAGNA dovranno inoltrare al funzionario di riferimento al fine di assolvere al relativo obbligo.

In presenza di determinati presupposti i datori di lavoro che presentano domanda per l'ulteriore periodo di 9 settimane devono versare un **contributo addizionale** (art. 1, comma 2, del d.l. n. 104/2020): la sua misura, da calcolarsi sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa (cd "retribuzione persa"), è pari:

- a) al 9%, per le imprese che, dal raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del primo semestre 2019, hanno avuto una riduzione inferiore al 20%;
- b) al 18%, per le imprese che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

I datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% o hanno avviato l'attività di impresa dopo l'1 gennaio 2019 (si tiene conto della data di inizio comunicata dall'azienda alla Camera di Commercio), non sono tenuti al versamento del contributo addizionale.

I datori di lavoro che richiedono il trattamento di cassa integrazione **in deroga** per periodi successivi al 13 luglio 2020 possono trasmettere domanda all'INPS anche qualora non abbiano completato i periodi di competenza regionale/ministeriale.

L'art. 1, comma 10, del d.l. n. 104/2020 ha differito al 30 settembre 2020 i termini per l'invio delle domande relative ai trattamenti di integrazione salariale che, in via ordinaria, sarebbero scaduti nel periodo ricompreso tra l'1 e il 31 agosto 2020. Peraltro, *"Il Ministero vigilante, in relazione alla gestione dell'emergenza, ha segnalato l'esigenza dello **slittamento del suddetto termine al 31 ottobre 2020**, anche in ragione di una imminente soluzione legislativa. Pertanto, il termine del 30 settembre viene sospeso e le domande e la documentazione per i pagamenti diretti presentate oltre tale data ed entro il 31 ottobre saranno definite successivamente all'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge n. 104/2020."* La proroga riguarda anche i termini di trasmissione dei dati utili al pagamento e al saldo dei trattamenti da parte dell'INPS, in caso di richiesta di pagamento diretto da parte dell'Istituto.

⁽¹⁾ **Art. 1 del d.l. n. 104/2020**

Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga

1. I datori di lavoro che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni, per una durata massima di nove settimane, incrementate di ulteriori nove settimane secondo le

modalità previste al comma 2. Le complessive diciotto settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020. Con riferimento a tale periodo, le predette diciotto settimane costituiscono la durata massima che può essere richiesta con causale COVID-19. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle prime nove settimane del presente comma.

2. Le ulteriori nove settimane di trattamenti, di cui al comma 1, sono riconosciute esclusivamente ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di nove settimane, decorso il periodo autorizzato. I datori di lavoro che presentano domanda per periodi di integrazione relative alle ulteriori nove settimane di cui al comma 1 versano un contributo addizionale determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del corrispondente semestre 2019, pari:

a) al 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al venti per cento;

b) al 18 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

3. Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20 per cento e per coloro che hanno avviato l'attività di impresa successivamente al primo gennaio 2019.

4. Ai fini dell'accesso alle ulteriori nove settimane di cui al comma 2, il datore di lavoro deve presentare all'INPS domanda di concessione nella quale autocertifica, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000, n. 445, la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato di cui al comma 3. L'INPS autorizza i trattamenti di cui al presente articolo e, sulla base della autocertificazione allegata alla domanda, individua l'aliquota del contributo addizionale che il datore di lavoro è tenuto a versare a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale. In mancanza di autocertificazione, si applica l'aliquota del 18 per cento di cui al comma 2, lettera b). Sono comunque disposte le necessarie verifiche relative alla sussistenza dei requisiti richiesti e autocertificati per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo, ai fini delle quali l'INPS e l'Agenzia delle entrate sono autorizzati a scambiarsi i dati.

5. Le domande di accesso ai trattamenti di cui al presente articolo devono essere inoltrate all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto.

6. In caso di pagamento diretto delle prestazioni di cui al presente articolo da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione. In sede di prima applicazione, i termini di cui al presente comma sono spostati al trentesimo giorno successivo alla data di entrata in

vigore del presente decreto se tale ultima data è posteriore a quella di cui al primo periodo. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

7. I Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1 con le medesime modalità di cui al presente articolo. Il concorso del bilancio dello Stato agli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione è stabilito nel limite massimo di 1.600 milioni di euro per l'anno 2020 ed è assegnato ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Le risorse di cui al presente comma sono trasferite ai rispettivi Fondi con uno o più decreti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo monitoraggio da parte dei Fondi stessi dell'andamento del costo della prestazione, relativamente alle istanze degli aventi diritto, nel rispetto del limite di spesa e secondo le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

8. Il trattamento di cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA), ai sensi dell'articolo 19, comma 3-bis, del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, richiesto per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è concesso, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda di cui all'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457, per una durata massima di cinquanta giorni, nel periodo ricompreso tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020. La domanda di CISOA deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione dell'attività lavorativa. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020 sono imputati ai cinquanta giorni stabiliti dal presente comma. In fase di prima applicazione, il termine di decadenza di cui al presente comma è fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto. I periodi di integrazione autorizzati ai sensi dell'articolo 19, comma 3-bis, del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, e ai sensi del presente articolo sono computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro previsto dall'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

9. I termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, in scadenza entro il 31 luglio 2020, sono differiti al 31 agosto 2020.

10. I termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 31 agosto 2020 sono differiti al 30 settembre 2020.

11. I trattamenti di cui ai commi 1, 2 e 8 sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 8.220,3 milioni di euro, ripartito in 5.174 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario di cui ai commi 1 e 2, in 2.889,6 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga di cui ai commi 1 e 2 e in 156,7 milioni di euro per i trattamenti di cui al comma 8. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma.

Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

12. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 265, comma 9, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, in relazione alle risorse di cui agli articoli da 68 a 71 del predetto decreto-legge n. 34 del 2020, a valere sulle medesime risorse possono essere riconosciuti i periodi corrispondenti alle prime nove settimane di cui al comma 1 del presente articolo.

13. All'onere derivante dal presente articolo pari a 7.804,2 milioni di euro per l'anno 2020 e a 2.016,1 milioni di euro per l'anno 2021 in termini di saldo netto da finanziare e a 4.789,3 milioni di euro per l'anno 2020 e a 1.224,6 milioni di euro per l'anno 2021 in termini di indebitamento netto e fabbisogno delle amministrazioni pubbliche si provvede quanto a 223,1 milioni di euro per l'anno 2020 e a 74,4 milioni di euro per l'anno 2021 mediante le maggiori entrate derivanti dal comma 2 del presente articolo e per la restante quota ai sensi dell'articolo 114.

DICHIARAZIONE DI RESPONSABILITÀ AI SENSI DELL'ART. 47 DEL D.P.R. N. 445/2000

(DA TRASMETTERE AL FUNZIONARIO DI API SERVIZI RAVENNA S.R.L. CHE GESTISCE GLI ADEMPIMENTI RELATIVI AL PERSONALE DIPENDENTE)

Io sottoscritto/a _____ C.F. _____

nata/o a _____ () il _____

residente a _____ () in Via _____ n. _____

Legale rappresentante della Società _____

sede legale in _____ (), Via _____ n. _____,

matricola INPS _____

consapevole della responsabilità penale prevista dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000 per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci ivi indicate**AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 4, DEL D.L. N. 104/2020****DICHIARO CHE**

- la riduzione del fatturato aziendale del primo semestre 2020 è inferiore al 20% rispetto a quello del primo semestre 2019.** Per il ricorso alle "ulteriori nove settimane" di ammortizzatore sociale con causale "COVID-19 con fatturato", pertanto, la Società di cui sono Legale rappresentante verserà il contributo addizionale in misura pari al "9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa" (all'art. 1, comma 2, lettera a), del d.l. n. 104/2020);
- il fatturato aziendale del primo semestre 2020 è pari o superiore a quello del primo semestre 2019.** Per il ricorso alle "ulteriori nove settimane" di ammortizzatore sociale con causale "COVID-19 con fatturato", pertanto, la Società di cui sono Legale rappresentante verserà il contributo addizionale in misura pari al "18 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa" (all'art. 1, comma 2, lettera b), del d.l. n. 104/2020);
- la riduzione del fatturato aziendale del primo semestre 2020 è pari o superiore al 20% rispetto a quello del primo semestre 2019.** Per il ricorso alle "ulteriori nove settimane" di ammortizzatore sociale con causale "COVID-19 con fatturato", pertanto, la Società di cui sono Legale rappresentante non verserà alcun contributo addizionale (art. 1, comma 3, del d.l. n. 104/2020);
- l'attività d'impresa è stata avviata successivamente all'1 gennaio 2019.** Per il ricorso alle "ulteriori nove settimane" di ammortizzatore sociale con causale "COVID-19 con fatturato", pertanto, la Società di cui sono Legale rappresentante non verserà alcun contributo addizionale (art. 1, comma 3, del d.l. n. 104/2020).

Luogo, data

FIRMA

Allegato: copia documento d'identità in corso di validità



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

Roma, 30/09/2020

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. 115

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
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:

Decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia". Nuove norme in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO), assegno ordinario (ASO), cassa integrazione in deroga (CIGD), nonché cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA). Modifiche alle disposizioni in materia di accesso alla cassa integrazione dei

lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti. Estensione del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale alle aziende operanti nel settore aereo, in possesso di particolari requisiti

SOMMARIO: *Con la presente circolare si illustrano le novità apportate dal decreto-legge n. 104/2020 all'impianto regolatorio in materia di misure di sostegno del reddito previste per le ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a causa di eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, nonché le ulteriori modifiche in materia di accesso e gestione del trattamento di integrazione in favore dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti e l'estensione del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale alle aziende operanti nel settore aereo, in possesso di particolari requisiti.*

INDICE

Premessa

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

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

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

2.1 Aspetti contributivi

3. Caratteristiche degli interventi di CIGO e ASO previsti dal decreto-legge n. 104/2020

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

4.1 Cassa integrazione ordinaria per le aziende che si trovano in cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e successive modificazioni

4.2 Domande di assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS)

4.3 Assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegno di solidarietà in corso

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

4.5 Trattamenti di cassa integrazione in deroga (CIGD)

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

6. Termini di trasmissione delle domande relative ai trattamenti di CIGO, CIGD, ASO e CISOA

7. Termini di trasmissione dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti di CIGO, CIGD, ASO e CISOA

8. Modalità di pagamento della prestazione

9. Risorse finanziarie

10. *Trattamenti di sostegno al reddito per sospensione dei lavoratori residenti o domiciliati in Comuni interessati da provvedimenti di permanenza domiciliare adottati dall'autorità pubblica per l'epidemia da COVID-19*

11. *Cassa integrazione in deroga con causale "COVID-19" in favore dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti. Modifiche alla disciplina*

12. *Cassa integrazione straordinaria per le aziende del settore aereo*

Premessa

Il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, pubblicato nella G.U. n. 203 del 14 agosto 2020 ed entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, ha introdotto significative innovazioni all'impianto normativo in materia di ammortizzatori sociali connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Il decreto-legge, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia", interviene, infatti, sia rimodulando i trattamenti di integrazione salariale ordinaria (CIGO), in deroga (CIGD), di assegno ordinario (ASO) e di cassa interazione speciale operai agricoli (CISOA), cui le aziende possono accedere per periodi dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020, sia prevedendo, in taluni casi, l'obbligo del versamento di un contributo addizionale a carico dei datori di lavoro che utilizzano i citati strumenti di sostegno del reddito.

Con il messaggio n. 3131/2020 sono state fornite le prime informazioni in merito alle modifiche apportate dal citato decreto-legge.

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

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

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

integralmente decorso detto periodo.

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

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

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

A titolo esemplificativo, se un'azienda ha già richiesto 4 settimane continuative di (CIGO) o (ASO) – dal 6 luglio 2020 al 1° agosto 2020 - che sono state autorizzate dall'Istituto ai sensi della precedente disciplina, la medesima azienda, in relazione alla nuova previsione di cui al decreto-legge n. 104/2020, potrà beneficiare, al massimo, di 6 settimane complessive di nuovi trattamenti (cui è possibile aggiungere fino a un massimo di ulteriori 9 settimane secondo quanto illustrato al successivo paragrafo 2), in quanto le 3 settimane dal 13 luglio 2020 al 1° agosto 2020, rientrando nel computo delle prime 9 settimane del nuovo periodo previsto dal citato decreto-legge n. 104/2020, incidono (riducendolo) sul limite totale di settimane richiedibili nel secondo semestre 2020.

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

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

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

Conseguentemente, una volta richieste e autorizzate le prime 9 settimane e decorso il relativo

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

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

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

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

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

Laddove le aziende, avendo esaurito i trattamenti spettanti in relazione alla pregressa normativa di cui ai decreti-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020, prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 104/2020, avessero richiesto trattamenti di cassa integrazione ordinaria ai sensi della disciplina di cui al decreto-legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per periodi successivamente ricompresi nella tutela prevista dall'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020, le settimane non ancora autorizzate e quelle autorizzate, ma per le quali non siano stati emessi i relativi pagamenti dall'Istituto o per le quali l'azienda non abbia provveduto all'esposizione del codice evento su Uniemens, potranno essere convertite in periodi con causale "COVID-19 nazionale", su espressa richiesta dei datori di lavoro. A tal fine, le aziende provvederanno a inviare apposita comunicazione nel cassetto previdenziale, comunicazione bidirezionale, indicando gli estremi della domanda originaria e le settimane per cui richiedono la conversione della causale.

Con riferimento, invece, alle domande di assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS) e dei Fondi di solidarietà, l'azienda interessata a modificare la causale e quindi la disciplina di riferimento, dovrà inviare espressa richiesta di annullamento della precedente domanda e inoltrare nuova apposita domanda con causale "COVID-19 nazionale". A tal fine, per il FIS, le aziende provvederanno a inviare apposita comunicazione nel cassetto previdenziale, comunicazione bidirezionale, indicando gli estremi della domanda originaria e le

settimane da variare. Per i Fondi di solidarietà diversi dal FIS, che sono autorizzati con delibera dei rispettivi Comitati centrali, la comunicazione di variazione andrà inviata via PEC all'indirizzo dc.ammortizzatorisociali@postacert.inps.gov.it. Le Strutture territoriali dovranno tramettere con comunicazione PEI alla Direzione centrale Ammortizzatori sociali eventuali comunicazioni già pervenute.

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

Come anticipato, l'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 prevede la possibilità di accedere a un periodo massimo complessivo di 18 settimane (9 + 9) dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020.

Mentre il ricorso alle prime 9 settimane di trattamenti è consentito indistintamente a tutti i datori di lavoro che riducono o sospendono l'attività lavorativa a causa dell'emergenza epidemiologica, il secondo ulteriore periodo di 9 settimane può essere richiesto esclusivamente dai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e purché lo stesso sia integralmente decorso.

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

Riguardo alle modalità di accesso al secondo periodo di 9 settimane di cassa integrazione (ordinaria e in deroga) e assegno ordinario previsti dal decreto-legge n. 104/2020, i datori di lavoro provvederanno a inoltrare specifica domanda con la nuova causale denominata "**COVID 19 con fatturato**".

L'Istituto, ricorrendone i presupposti, autorizza i trattamenti di cui trattasi e, in base alla citata dichiarazione di responsabilità, stabilisce la misura del contributo addizionale a carico dell'azienda, ove dovuto.

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

2.1 Aspetti contributivi

I datori di lavoro che accedono ai trattamenti di integrazione salariale per le prime 9 settimane

previste dal comma 1 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 non sono tenuti al versamento del contributo addizionale.

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

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

a) al 9%, per le imprese che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%;

b) al 18%, per le imprese che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) la sussistenza e l'indice dell'eventuale riduzione del fatturato

- oppure

b) il diritto all'esonero dal versamento del contributo addizionale in quanto l'attività di impresa è stata avviata (nel senso sopra precisato) in data successiva al primo gennaio 2019.

Con l'autocertificazione di cui al precedente punto a), il datore di lavoro dovrà attestare l'eventuale riduzione del fatturato secondo gli indici di calcolo e le modalità di raffronto illustrate dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate.

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

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

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

3. Caratteristiche degli interventi di CIGO e ASO previsti dal decreto-legge n. 104/2020

In relazione all'impianto normativo delineato dal decreto-legge n. 104/2020, si ribadisce che gli interventi con causali "COVID-19 nazionale" e "COVID 19 con fatturato", ai fini del computo della durata, non rientrano nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile per i trattamenti di CIGO e ASO dei Fondi di solidarietà di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015 e nel limite delle 26 settimane per l'ASO del Fondo di integrazione salariale (FIS).

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

Conseguentemente, possono richiedere i trattamenti di CIGO e di ASO, di cui all'articolo 1 del decreto-legge in parola, anche le aziende che hanno già raggiunto i limiti di cui sopra.

I relativi periodi autorizzati con le richiamate causali sono, inoltre, neutralizzati ai fini di successive richieste di CIGO e di ASO.

Si precisa altresì che, per l'accesso agli interventi di CIGO e di ASO in parola, è necessario che i lavoratori siano alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 13 luglio 2020.

A tale riguardo, nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, resta valido quanto già precisato dall'Istituto in materia. Conseguentemente, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

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

Resta ferma la possibilità di accedere alle prestazioni a sostegno del reddito previste dalla normativa generale, qualora sussista disponibilità finanziaria nelle relative gestioni di appartenenza, ovviamente per periodi distinti da quelli per i quali sono stati chiesti i trattamenti di cui all'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020.

In tale caso, relativamente all'integrazione salariale ordinaria, si ricorda che, ai fini della relativa richiesta, la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa deve essere riconducibile a

una delle causali individuate dal D.M. n. 95442/2016.

A scopo meramente esemplificativo, si rammenta che è possibile accedere alle integrazioni salariali ordinarie per mancanza di materie prime/componenti o per mancanza di lavoro/commesse, anche quando il determinarsi di dette causali sia riconducibile ai perduranti effetti dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

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

Con riferimento all'assegno ordinario garantito dai Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 148/2015, si richiamano le disposizioni previste dai singoli decreti interministeriali. Resta salva, in ogni caso, la previsione di cui all'articolo 35 del medesimo decreto legislativo.

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

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

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

Conseguentemente, all'atto della presentazione della richiesta di concessione dell'integrazione salariale ordinaria e, per i Fondi che prevedono l'obbligo di informazione e consultazione sindacale di cui all'articolo 14 del D.lgs n. 148/2015, dell'assegno ordinario, le aziende, compilando l'apposito campo presente nel modello di domanda, devono limitarsi a dichiarare all'Istituto, sotto la propria responsabilità, di aver eseguito gli adempimenti di cui sopra, senza dover presentare alcuna documentazione probatoria.

Con particolare riguardo, invece, ai Fondi di solidarietà i cui decreti interministeriali attuativi subordinano l'accesso all'assegno ordinario al preventivo espletamento delle procedure sindacali, con obbligo di accordo aziendale, le aziende dovranno continuare a riferirsi ai singoli decreti interministeriali che istituiscono e disciplinano i relativi Fondi e che espressamente prevedono la necessità dell'accordo per l'accesso alla prestazione.

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

4.1. Cassa integrazione ordinaria per le aziende che si trovano in cassa integrazione straordinaria ai sensi dell'articolo 20 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e successive modificazioni

L'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020, ai fini dell'accesso ai trattamenti di integrazione salariale, richiama gli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e successive modificazioni.

Conseguentemente, anche le imprese che alla data del 13 luglio 2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario e che devono sospendere il programma di CIGS a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza epidemiologica in atto possono accedere al trattamento di integrazione salariale ordinario, per una durata massima di 18 settimane (9 + 9), per periodi decorrenti dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020, a condizione che rientrino in un settore per il quale sussista il diritto di accesso alla prestazione di cassa integrazione ordinaria.

La domanda di integrazione salariale ordinaria deve essere presentata con causale "COVID-19 nazionale – sospensione CIGS".

L'Istituto provvederà ad autorizzare le domande di CIGO di cui trattasi nel rispetto dei periodi di sospensione del programma di cassa integrazione salariale straordinaria stabilito dai decreti ministeriali.

I datori di lavoro che, al termine delle prime 9 settimane di CIGO previste dall'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020, volessero accedere al secondo periodo di ulteriori 9 settimane di cui al medesimo articolo 1 devono comunicare al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali la volontà di prolungare ulteriormente il programma di CIGS utilizzando i canali indicati nella circolare n. 47/2020.

In caso di accesso alle seconde ulteriori 9 settimane, si richiamano le indicazioni fornite ai precedenti paragrafi 2 e 2.1.

4.2. Domande di assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS)

Con riferimento all'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS), si richiamano altresì gli indirizzi contenuti al paragrafo 3 della circolare n. 84/2020 e, in particolare, le

indicazioni fornite in ordine al requisito occupazionale delle aziende richiedenti.

Si ricorda che, durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alla causale "COVID-19", è erogata, ove spettante, la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare (cfr. la circolare n. 88/2020).

4.3. Assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegno di solidarietà in corso

In relazione a quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 104/2020 possono presentare domanda di assegno ordinario anche i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che, alla data del 13 luglio 2020, avevano in corso un assegno di solidarietà.

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

Anche per questa specifica prestazione, la durata complessiva del trattamento in questione non può essere superiore a 18 settimane (9 + 9), al pari di quanto previsto dal decreto-legge n. 104/2020 per le altre tipologie di trattamenti salariali con causale COVID-19.

Ai fini dell'ammissione al secondo ulteriore periodo di 9 settimane, si rinvia a quanto indicato ai precedenti paragrafi 2 e 2.1.

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

Riguardo ai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 40 del D.lgs n. 148/2015, le domande di accesso all'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" possono essere accolte prioritariamente considerando i limiti dei tetti aziendali previsti dai decreti interministeriali attuativi dei rispettivi Fondi. In caso di indisponibilità o disponibilità parziale per la copertura della prestazione richiesta, in assenza di altri motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, le aziende potranno comunque accedere alla suddetta prestazione, nei limiti delle risorse statali stanziare dal decreto-legge n. 104/2020.

Durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario, limitatamente alla causale "COVID-19 nazionale", è erogato l'assegno al nucleo familiare, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale.

Ai fini dell'ammissione al secondo ulteriore periodo di 9 settimane, si rinvia a quanto indicato ai precedenti paragrafi 2 e 2.1.

4.5. Trattamenti di cassa integrazione in deroga (CIGD)

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

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

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

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

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

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

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

In caso di richieste di accesso all'ulteriore periodo di 9 settimane, anche per i trattamenti in

deroga valgono le indicazioni fornite ai precedenti paragrafi 2 e 2.1.

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

Per il settore agricolo il decreto-legge n. 104/2020 ha previsto la possibilità di presentare domanda di concessione del trattamento di cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA) per sospensioni dell'attività lavorativa dovute ad eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai sensi dell'articolo 19, comma 3-bis, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, per un periodo della durata di massima di 50 giorni ricompresi tra il 13 luglio 2020 e il 31 dicembre 2020.

Il predetto periodo può essere richiesto anche se non sono state presentate precedenti domande di CISOA con causale "CISOA DL RILANCIO", ai sensi dell'articolo 19, comma 3-bis, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020. Qualora, invece, siano stati richiesti e autorizzati, ai sensi della predetta normativa, periodi che si collocano, anche parzialmente, successivamente al 12 luglio 2020, gli stessi sono imputati, riducendoli, ai 50 giorni previsti dal decreto-legge n. 104/2020.

Conseguentemente, in caso di domanda eccedente il numero massimo di giornate concedibile per singolo lavoratore, le Strutture territoriali ridetermineranno correttamente il trattamento mediante un accoglimento parziale delle richieste.

Le domande di concessione del trattamento di CISOA per periodi decorrenti dal 13 luglio e sino 31 dicembre 2020 devono essere presentate utilizzando sempre la causale "CISOA DL RILANCIO". Le predette domande possono riguardare anche lavoratori per i quali risulta superato il limite di fruizione ordinario pari a 90 giornate. Inoltre, come già ricordato, le domande in questione possono essere presentate sia per lavoratori per i quali non è stata richiesta la prestazione di CISOA con causale "CISOA DL RILANCIO" sia per lavoratori che, invece, hanno già fruito di massimo 90 giornate di trattamento ai sensi dell'articolo 19, comma 3-bis, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020 (cfr. la circolare n. 84/2020, par. 7). Anche i trattamenti concessi ai sensi dell'articolo 1, comma 8, del decreto-legge n. 104/2020, sono neutri ai fini delle successive richieste.

Ai fini dell'accesso alla prestazione in argomento non è previsto, per ciascun lavoratore, il requisito dell'anzianità lavorativa pari a 181 giornate nell'anno solare di riferimento presso l'azienda richiedente la prestazione, ma è necessario che i lavoratori medesimi risultino alle dipendenze dell'azienda alla data del 13 luglio 2020. Sul punto si richiamano le disposizioni contenute al paragrafo 3 della presente circolare, con riferimento al computo dei periodi di occupazione dei lavoratori nelle ipotesi di trasferimento d'azienda.

Si ribadisce che anche per tali domande la competenza concessoria è trasferita in capo al direttore della Struttura Inps territorialmente competente e non alle Commissioni provinciali. Si confermano altresì le disposizioni contemplate nella circolare n. 84/2020, al paragrafo 7.5, in merito alla modalità di pagamento della prestazione, nonché quelle relative all'incompatibilità con la prestazione di cassa integrazione in deroga eventualmente concessa secondo le regole di cui al paragrafo 7.6 della predetta circolare. Resta, comunque, ferma la possibilità di chiedere la cassa integrazione in deroga per i soli lavoratori a tempo determinato che sono esclusi dalla tutela della CISOA.

Il decreto-legge n. 104/2020 ha altresì previsto che i trattamenti di CISOA autorizzati ai sensi

dell'articolo 1, comma 8, del decreto-legge n. 104/2020, così come quelli autorizzati ai sensi dell'articolo 19, comma 3-bis, del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e successive modificazioni, sono computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro previsto dall'articolo 8 della legge 8 agosto 1972, n. 457.

Resta ferma, infine, la possibilità di chiedere la CISOA con le ordinarie causali previste dalla circolare n. 178/1993, ovviamente per periodi distinti da quelli per i quali la prestazione è richiesta con la causale creata per effetto della normativa emergenziale ("CISOA DL RILANCIO").

6. Termini di trasmissione delle domande relative ai trattamenti di CIGO, CIGD, ASO e CISOA

La disciplina dei termini di trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale per le causali collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19 è stata oggetto di numerosi interventi. Da ultimo, il decreto-legge n. 104/2020, oltre a confermare – a regime - il regime decadenziale per la presentazione delle domande relative ai trattamenti di CIGO, CIGD, ASO e CISOA, fissandolo entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, prevede un differimento transitorio dei termini di trasmissione delle domande relative ai medesimi trattamenti che rientrano nella nuova disciplina declinata dall'articolo 1.

Il successivo comma 9 del medesimo articolo 1 prevede che sia i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19, sia quelli di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, in scadenza entro il 31 luglio 2020, sono differiti al 31 agosto 2020.

Contemporaneamente, il comma 10 del medesimo articolo 1 introduce un differimento *ope legis* al 30 settembre 2020 dei termini per l'invio delle domande relative ai trattamenti di CIGO, CIGD, ASO e CISOA che, in via ordinaria, scadrebbero nel periodo ricompreso tra il 1° agosto 2020 e il 31 agosto 2020.

Conseguentemente, anche le istanze di trattamenti con inizio di sospensione o riduzione dal 1° luglio 2020 al 12 luglio 2020, ancorché non ricomprese nella nuova disciplina dettata dal decreto-legge n. 104/2020, possono essere utilmente trasmesse entro il 30 settembre 2020.

Il Ministero vigilante, in relazione alla gestione dell'emergenza, ha segnalato l'esigenza dello slittamento del suddetto termine al 31 ottobre 2020, anche in ragione di una imminente soluzione legislativa. Pertanto, il termine del 30 settembre viene sospeso e le domande e la documentazione per i pagamenti diretti presentate oltre tale data ed entro il 31 ottobre saranno definite successivamente all'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge n. 104/2020.

Si ricorda che i termini decadenziali di cui trattasi, non devono intendersi in termini assoluti,

ma devono considerarsi operanti solo con riferimento al periodo oggetto della domanda rispetto al quale la decadenza è intervenuta, potendo sempre il datore di lavoro inviare una diversa domanda riferita a un periodo differente.

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

7. Termini di trasmissione dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti di CIGO, CIGD, ASO e CISOA

L'articolo 1, comma 6, del decreto-legge n. 104/2020 conferma che, a regime, in caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dalla notifica del provvedimento di concessione. A tale proposito, si specifica che il termine che deve essere preso in considerazione è quello più favorevole al datore di lavoro (cfr. l'esempio seguente).

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

Il successivo comma 9 del medesimo articolo 1 prevede che, sia i termini decadenziali di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza epidemiologica da COVID-19 sia quelli di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi, compresi quelli differiti in via amministrativa, in scadenza entro il 31 luglio 2020, sono differiti al 31 agosto 2020.

Infine, come anticipato, il comma 10 dell'articolo 1 introduce un differimento *ope legis* al 30 settembre 2020, oltre che dei termini per l'invio delle domande dei trattamenti di CIGO, CIGD, ASO e CISOA, anche di quelli relativi alla trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° agosto e il 31 agosto 2020.

Sempre in ordine ai termini decadenziali per l'invio dei dati utili al pagamento delle prestazioni, dal combinato disposto dei commi 6 e 10 dell'articolo 1, si è avuto modo di constatare che, in talune particolari situazioni, la mancata applicabilità del differimento al 30 settembre dei termini di invio dei dati necessari al pagamento delle prestazioni (SR41 semplificato) avrebbe potuto generare ricadute negative su aziende e lavoratori.

A titolo esemplificativo si riporta il seguente caso:

- per una domanda di integrazione salariale il cui periodo si colloca dall'8 giugno 2020 al 4 luglio 2020, autorizzata e notificata il 7 agosto 2020, in applicazione della disciplina generale, da ultimo confermata dal comma 6 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020, il termine di invio dei dati scadrebbe il 6 settembre 2020 (30° giorno

successivo a quello di notifica del provvedimento adottato). Tuttavia, detto termine - più favorevole ad aziende ed intermediari in situazioni ordinarie - si rivela penalizzante se confrontato con quello differito al 30 settembre 2020 ai sensi di quanto disposto dal comma 10 del medesimo articolo 1.

In relazione a quanto precede, su conforme parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, la previsione di cui al comma 10 dell'articolo 1 può essere estesa anche alle situazioni come quella sopra descritta.

Infine, anche relativamente ai termini di trasmissione dei dati utili al pagamento, si richiamano le considerazioni svolte nel precedente paragrafo, per quanto attiene lo slittamento del termine dal 30 settembre 2020 al 31 ottobre 2020.

8. Modalità di pagamento della prestazione

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

Con riferimento al pagamento diretto, si precisa che l'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 richiama anche gli articoli 22-quater e 22-quinquies del decreto-legge n. 18/2020, che regolamentano il pagamento diretto dei trattamenti salariali a carico dell'Istituto con il possibile anticipo del 40%.

Conseguentemente, la citata disciplina - come illustrata nel messaggio n. 2489/2020 e nella circolare n. 78/2020 - trova applicazione anche con riferimento ai trattamenti di cui all'articolo 1, commi 1 e 2, del decreto-legge n. 104/2020.

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

9. Risorse finanziarie

Ai sensi di quanto previsto dal comma 11 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020, i trattamenti di CIGO, CIGD, ASO e CISOA, previsti dal medesimo articolo 1, sono concessi nel limite massimo di spesa di 8.220,3 milioni di euro, così ripartito:

- 5.174 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario;
- 2.889,6 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga;
- 156,7 milioni di euro per i trattamenti di CISOA.

Lo stanziamento a carico dello Stato finanzia le prestazioni di sostegno al reddito in esame e la relativa contribuzione figurativa o correlata che non sarebbero state autorizzate nell'ordinario regime previsto dal D.lgs. n. 148/2015, sia con riferimento al superamento dei limiti di fruizione della CIGO/ASO sia con riferimento alla nuova platea dell'assegno ordinario del FIS (datori di lavoro iscritti che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti) e sia con riferimento al superamento dei limiti finanziari posti dai rispettivi decreti interministeriali per le aziende iscritte ai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26 e 40 del D.lgs n. 148/2015, nonché gli assegni al nucleo familiare dell'assegno ordinario.

Il monitoraggio del tetto di spesa è affidato all'Istituto che - qualora dalla valutazione complessiva dei provvedimenti adottati riscontri l'avvenuto raggiungimento, anche in via prospettica, dell'importo stanziato - non potrà più emettere ulteriori provvedimenti concessori.

Si fa presente altresì che, ai fini dell'erogazione dell'assegno ordinario da parte dei Fondi di cui all'articolo 27 del D.lgs n. 148/2015 (Fondo di solidarietà bilaterale dell'Artigianato e il Fondo di solidarietà bilaterale per i lavoratori in somministrazione) - non gestiti dall'Istituto - il comma 7 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020 prevede uno stanziamento massimo a carico del bilancio statale di complessivi 1.600 milioni di euro, per l'anno 2020, che saranno trasferiti ai rispettivi Fondi con decreti ministeriali.

L'articolo 1, comma 11, del decreto-legge n. 104/2020, nel prevedere che: *"I trattamenti di cui ai commi 1, 2 e 8 sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 8.220,3 milioni di euro, ripartito in 5.174 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria e assegno ordinario di cui ai commi 1 e 2, in 2.889,6 milioni di euro per i trattamenti di cassa integrazione in deroga di cui ai commi 1 e 2 e in 156,7 milioni di euro per i trattamenti di cui al comma 8"*, individua dei finanziamenti aggiuntivi che si vanno a sommare ai precedenti stanziamenti.

Viene, pertanto, previsto un finanziamento unico per la CIGO, per il FIS e per i Fondi di cui agli articoli 26 e 40 del D.lgs n. 148/2015, pari a complessivi 17.852,6 milioni di euro, nel quale vanno a confluire il finanziamento di 11.599,1 milioni di euro previsto dall'articolo 19 del decreto-legge n. 18/2020, a cui si aggiungono i finanziamenti di cui all'articolo 19, comma 6-ter, dello stesso decreto-legge, pari a 250 milioni di euro, per l'anno 2020, di cui all'articolo 20, comma 5 e 7-bis, del medesimo decreto-legge, rispettivamente pari, per l'anno 2020, a 828,6 milioni di euro e 0,9 milioni di euro, nonché i 5.174 milioni di euro previsti dal citato articolo 1, comma 11, del decreto-legge n. 104/2020.

Parimenti, con riferimento alle prestazioni di cassa integrazione in deroga autorizzate dall'Inps, ivi comprese le prestazioni di deroga autorizzate dai rispettivi Fondi per le Province autonome di Trento e di Bolzano, viene previsto un finanziamento unico pari a 3.789,6 milioni di euro,

risultante dalla somma di 900 milioni di euro previsti dal decreto interministeriale n. 9/2020 (art. 3, comma 1, lett. c) e di 2.889,6 milioni di euro previsti dal citato comma 11.

Nella tabella che segue vengono pertanto riepilogati i finanziamenti complessivi per le distinte tipologie di prestazioni COVID-19.

Prestazione	Finanziamento Complessivo (in milioni di euro)	Regole di accesso
CIGO (compresa CIGO sospensione CIGS)/FIS/FONDI DI SOLIDARIETA' EX ART 26 e 40 D.lgs n. 148/2015	17.852,6 (11.599,1 + 250 + 828,6 + 0,9 + 5.174)	Per la CIGO le aziende che superano i limiti di fruizione previsti dal D.lgs n. 148/2015. Per la CIGO sospensione CIGS tutte le aziende che rientrano nel campo di applicazione. Per il FIS e i Fondi di solidarietà ex art. 26 e 40, sia i datori di lavoro che non rientrano con le regole ordinarie sia quelli per i quali il Fondo di riferimento ha esaurito la capienza.
CIGD in deroga autorizzata dall'Inps	3.789,6 (900 + 2.889,6)	Tutte le aziende che hanno i requisiti per accedere alle prestazioni Covid- nazionale autorizzate dall'Inps
CISOA	156,7	

Con riferimento alle prestazioni di cassa integrazione in deroga autorizzata dall'Inps, rientrano nel finanziamento sia le proroghe dei decreti regionali sia le proroghe delle plurilocalizzate, nonché le proroghe delle prestazioni in deroga concesse dalle Province autonome di Trento e di Bolzano, che autorizzano le proprie prestazioni per il tramite dei rispettivi Fondi di solidarietà.

Con riferimento a queste ultime, si evidenzia che, venendo meno la ripartizione per Regione/Provincia autonoma, i Fondi di solidarietà delle Province autonome, nell'autorizzare le prestazioni in deroga, potranno attingere al finanziamento unico di cui alla tabella precedente non appena avranno esaurito, per il tramite delle autorizzazioni concesse, le somme precedentemente stanziati che si riepilogano nella tabella che segue:

Provincia Autonoma	Finanziamento ex DL 18/20, ripartito con D.I. n.3/2020	Finanziamento ex DL 18/20, ripartito con D.I. n.5/2020	Finanziamento ex DL 18/20, ripartito con D.I. n.10/2020	TOTALE
P.A. Bolzano	13.966.560,00 €	15.733.440,00 €	16.519.000,00 €	46.219.000,00 €
P.A. Trento	8.535.120,00 €	9.614.880,00 €		18.150.000,00 €

10. Trattamenti di sostegno al reddito per sospensione dei lavoratori residenti o domiciliati in Comuni interessati da provvedimenti di permanenza domiciliare adottati dall'autorità pubblica per l'epidemia da COVID-19

Nell'ambito delle misure volte a supportare i lavoratori e le imprese nella situazione emergenziale determinatasi a causa del COVID-19, l'articolo 19 del decreto-legge n. 104/2020 ha introdotto una particolare tutela per i lavoratori - domiciliati o residenti in Comuni per i quali la pubblica autorità abbia emanato provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio - che siano stati impossibilitati a raggiungere il luogo di lavoro in conseguenza dell'emanazione di ordinanze amministrative emesse dalle autorità pubbliche territorialmente competenti, in merito all'obbligo di permanenza domiciliare e conseguente divieto di allontanamento dal territorio comunale in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 104/2020.

Si evidenzia che la disposizione di cui trattasi ammette allo specifico trattamento di integrazione salariale esclusivamente i lavoratori per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Ne consegue che detta particolare prestazione non potrà riguardare soggetti già ricompresi in precedenti richieste di trattamenti di CIGO, CIGD, ASO e CISOA ovvero destinatari della misura di cui all'articolo 26 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e successive modificazioni.

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

Per la CISOA è possibile presentare domanda di accesso alla prestazione, sempre con la specifica causale «COVID-19 - Obbligo permanenza domiciliare» e per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020, tenuto conto della durata delle misure previste dai provvedimenti emanati dalle pubbliche autorità e, comunque, fino a un massimo di 20 giornate. Al riguardo, si fa presente che la CISOA è riconosciuta in funzione delle giornate di lavoro non prestate e, quindi, il predetto limite massimo di 20 giornate lavorative equivale alla durata massima di quattro settimane complessivamente richiedibili ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge n. 104/2020.

Le istanze di accesso al trattamento spettante - corredate dall'autocertificazione, rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. n. 445/2000, del datore di lavoro indicante l'autorità che ha emesso il provvedimento di restrizione - devono essere trasmesse esclusivamente all'Istituto, a pena di decadenza, entro 15 ottobre 2020.

In caso di richiesta di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps, il datore di lavoro deve inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro il 15 novembre 2020.

Trascorsi infruttuosamente detti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro.

I trattamenti di cui trattasi sono concessi nel limite massimo di spesa pari a 59,3 milioni di euro per l'anno 2020.

Ai relativi oneri si provvede mediante corrispondente utilizzo dello stanziamento di cui all'articolo 22-ter, comma 1, del decreto-legge n. 18/2020 (convertito dalla legge n. 27/2020, e successive modificazioni), così come da ultimo definito con l'articolo 91, comma 6, del decreto-legge n. 104/2020, nella misura di 2.573,2 milioni di euro.

Il monitoraggio del tetto di spesa è affidato all'Istituto che - qualora dalla valutazione complessiva dei provvedimenti adottati riscontri l'avvenuto raggiungimento, anche in via prospettica, dell'importo stanziato - non potrà più emettere ulteriori provvedimenti concessori.

La procedura informatica per la presentazione delle domande sarà resa disponibile a breve e il rilascio sarà comunicato con specifico messaggio, con il quale si forniranno le istruzioni tecniche per la presentazione delle domande stesse.

In considerazione dei nuovi e più stringenti termini previsti dal decreto-legge n. 104/2020 per la presentazione delle domande, in ragione dei tempi tecnici di realizzazione delle procedure di gestione da parte dell'Istituto, in fase di prima applicazione, le aziende, con riferimento ai periodi i cui termini di trasmissione fossero già scaduti, potranno utilmente inviare le relative istanze entro e non oltre 30 giorni dalla data di pubblicazione del predetto messaggio di rilascio della procedura.

11. Cassa integrazione in deroga con causale "COVID-19" in favore dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti. Modifiche alla disciplina

L'articolo 2 del decreto-legge n. 104/2020 ha sostituito la disciplina della cassa integrazione in deroga in materia di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori dipendenti sportivi professionisti, introdotta, in ragione della pandemia da COVID-19, dall'articolo 98, comma 7, del decreto-legge n. 34/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77/2020, che è stato abrogato.

Con il citato intervento il legislatore, introducendo all'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, dopo il comma 1, il comma 1-bis, colloca la norma nell'alveo delle disposizioni generali in materia di cassa integrazione in deroga e, contemporaneamente, assegna all'Istituto la competenza concessoria relativa a tale trattamento.

La disposizione, tuttavia, salvaguarda la validità e gli effetti prodotti dalle domande già presentate dalle Associazioni sportive presso le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano che - nei limiti delle risorse loro assegnate - devono provvedere alla relativa autorizzazione, nel rispetto delle condizioni di accesso stabilite dalla norma.

A tale riguardo, si fa presente che il nuovo comma 1-bis dell'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, definisce alcuni aspetti relativi ai requisiti necessari per il riconoscimento della prestazione.

In particolare, la norma precisa che possono essere ammessi al trattamento in deroga i lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti che abbiano percepito retribuzioni contrattuali lorde non superiori a 50.000 euro, nella stagione sportiva 2019-2020; la nuova previsione supera, quindi, il concetto di retribuzione annua, riferita al 2019, presente nella precedente disciplina. A tale proposito, la norma in commento chiarisce che la retribuzione contrattuale utile per l'accesso alla misura viene dichiarata dal datore di lavoro. Il datore di lavoro dovrà pertanto fornire, per le domande da presentare all'Istituto, una dichiarazione di responsabilità - rilasciata ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. n. 445/2000 - in ordine al rispetto di tale requisito per i lavoratori per cui si richiede la prestazione. In relazione alle domande già pervenute la dichiarazione di responsabilità potrà essere inviata in un momento successivo all'invio della domanda. Non potranno essere autorizzate domande prive della suddetta dichiarazione.

In relazione alla collocazione della nuova previsione all'interno dell'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020, e successive modificazioni, il trattamento in deroga di cui trattasi può riguardare un periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 31 ottobre 2020.

Riguardo alla durata massima del trattamento, il nuovo comma 1-bis dell'articolo 22 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, nel ribadire un limite complessivo generale di 9 settimane autorizzabili per ogni singola Associazione sportiva, stabilisce che, esclusivamente per le Associazioni aventi sede nelle Regioni di cui all'articolo 22, comma 8-quater, del citato decreto-legge (Lombardia, Regione del Veneto ed Emilia-Romagna), potranno essere autorizzati periodi fino a 13 settimane, nei limiti delle disponibilità finanziarie già assegnate alle medesime Regioni.

Ai fini dell'identificazione dei soggetti cui si rivolge la disposizione introdotta dalla norma in commento, si richiama la previsione di cui all'articolo 2 della legge 23 marzo 1981, n. 91, secondo la quale la qualifica di sportivo professionista può essere prevista, nell'ordinamento delle singole Federazioni sportive nazionali del CONI, con riferimento agli atleti, agli allenatori, ai direttori tecnico-sportivi e ai preparatori atletici, che esercitino l'attività sportiva a titolo oneroso e con carattere di continuità. Tali soggetti sono iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti. Attualmente, la qualifica di professionista è contemplata nell'ordinamento delle federazioni relative ai seguenti sport: calcio, ciclismo, golf e pallacanestro.

Per il finanziamento dei trattamenti erogati dall'Inps sono stanziati 21,1 milioni di euro (per il 2020), che rappresentano il limite massimo di spesa da rispettare ai fini della concessione della misura.

Con il messaggio n. 3137/2020, cui si rimanda per gli aspetti più strettamente operativi, è stata comunicata la disponibilità, sul sito dell'Istituto, dell'applicativo informatico per la trasmissione all'Istituto delle richieste di cui trattasi.

Si ricorda che le domande possono essere inoltrate esclusivamente da aziende aventi codice

statistico contributivo (CSC) 1.18.08 e vanno corredate dell'elenco dei beneficiari, da allegare in formato "csv".

Inoltre, trattandosi di CIGD, le Associazioni con forza occupazionale superiore alle 5 unità dovranno altresì allegare - in formato "pdf" - il necessario accordo sindacale che, invece, non è previsto per i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti.

Le Associazioni sportive che hanno già inoltrato domanda alle Regioni o Province autonome non devono produrre all'Istituto una nuova istanza in sostituzione della precedente.

In relazione alla durata massima dei trattamenti di cui trattasi, si precisa che, qualora siano già state autorizzate 9 o 13 settimane come "deroga regionale", non potranno essere richiesti né autorizzati ulteriori periodi.

La prestazione viene erogata con pagamento diretto da parte dell'Inps.

Con successivo messaggio verrà comunicata l'operatività di detta opzione.

Gli effetti del regime decadenziale relativo alle istanze di concessione del trattamento in parola presentate all'Inps si considerano operanti decorsi 30 giorni dalla data di pubblicazione del messaggio n. 3137/2020 (dal 21 settembre 2020).

Con riferimento alle domande per riduzioni o sospensioni dell'attività lavorativa relative ai periodi da luglio 2020 a ottobre 2020 trova applicazione il regime decadenziale illustrato al precedente paragrafo 6.

12. Cassa integrazione straordinaria per le aziende del settore aereo

L'articolo 20 del decreto-legge n. 104/2020, novellando l'articolo 94 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, estende il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale alle aziende operanti nel settore aereo, in possesso di particolari requisiti, che hanno cessato o cessano l'attività produttiva nel corso dell'anno 2020 e che non sono sottoposte a procedure concorsuali al momento della sottoscrizione dell'accordo previsto dalla norma.

In particolare, il citato articolo 20 del decreto-legge n. 104/2020, agendo sui primi due commi dell'articolo 94 del decreto-legge n. 18/2020:

- incrementa di 190,2 milioni di euro, per l'anno 2020, la dotazione del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, costituito ai sensi dell'articolo 1-ter del decreto-legge 5 ottobre 2004, n. 249, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2004, n. 291;

- prevede, in deroga agli articoli 4 e 22 del D.lgs n. 148/2015 e nel limite complessivo di 9,8 milioni di euro per l'anno 2020 e 22,9 milioni di euro per l'anno 2021, la concessione - dalla data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 18/2020 (17 marzo 2020) e fino al 31 dicembre 2020 - del trattamento straordinario di integrazione salariale in favore delle aziende del settore aereo in possesso del Certificato di Operatore Aereo (COA) e titolari di licenza di trasporto aereo di passeggeri rilasciata dall'Ente nazionale dell'aviazione civile (ENAC), a condizione che le medesime aziende cessino l'attività produttiva nel corso dell'anno 2020 e che non siano sottoposte a procedure concorsuali alla data della stipulazione dell'accordo previsto dalla norma.

Per l'autorizzazione al trattamento di CIGS – della durata massima di 10 mesi - è necessaria la preventiva sottoscrizione, in sede governativa, di un accordo stipulato presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza dei Ministeri delle Infrastrutture e dei trasporti e dello Sviluppo economico, nonché della Regione o delle Regioni interessate.

Occorre altresì che si realizzi almeno una delle seguenti condizioni:

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

La novella legislativa introduce, inoltre, all'articolo 94 del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, dopo il comma 2, il comma 2-bis, che, al fine del monitoraggio delle risorse finanziarie stanziato allo scopo, prevede che il trattamento di CIGS venga pagato direttamente dall'Istituto.

Il medesimo comma stabilisce, infine, che il trattamento di CIGS di cui al comma 2 del novellato articolo 94 del decreto-legge n. 18/2020 non soggiace all'obbligo del pagamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del D.lgs n. 148/2015.

Si ricorda, infine, che i datori di lavoro soggetti alla disciplina del Fondo di Tesoreria dovranno versare al predetto Fondo le quote di TFR maturate dal lavoratore durante il periodo di integrazione salariale.

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

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

**OGGETTO: ISPettorato Territoriale del Lavoro
PROCEDURE AMMINISTRATIVE O CONCILIATIVE DI SUA COMPETENZA
EFFETTUATE DA REMOTO E SEMPLIFICAZIONE DELLE PRINCIPALI ATTIVITÀ**

L'art. 12 bis del d.l. 16/07/2020, n 76 (*) – convertito, con modificazioni, in legge 11/09/2020, n. 120 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 40/2020, pag. 9) – ha previsto alcune misure di semplificazione delle principali attività di carattere amministrativo svolte dagli Ispettorati territoriali del lavoro.

Di conseguenza, con l'acclusa circolare 25/09/2020, n. 4, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha:

- 1) indicato quali provvedimenti sono soggetti al cosiddetto “*silenzio-accoglimento*”, ossia quelli che “*si intendono rilasciati decorsi 15 giorni dalla relativa istanza*”;
- 2) illustrato la procedura per eseguire “*da remoto*” le istruttorie amministrative (di cui al decreto direttoriale 22/09/20, n. 120, riportato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 40/2020).

(*) Art. 12-bis del d.l. n. 76/2020 Semplificazione delle procedure di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

1. Le autorizzazioni di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 17 ottobre 1967, n. 977, e all'articolo 15, secondo comma, della legge 22 febbraio 1934, n. 370, nonché gli ulteriori provvedimenti autorizzativi di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro individuati con provvedimento del direttore, si intendono rilasciati decorsi quindici giorni dalla relativa istanza.

2. Le istruttorie finalizzate al rilascio delle convalide di cui all'articolo 55, comma 4, del testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e all'articolo 35, comma 4, del codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nonché le altre procedure amministrative o conciliative di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro che presuppongono la presenza fisica dell'istante, individuate con provvedimento del direttore, possono essere effettuate attraverso strumenti di comunicazione da remoto che consentano in ogni caso l'identificazione degli interessati o dei soggetti dagli stessi delegati e l'acquisizione della volontà espressa. In tali ipotesi il provvedimento finale o il verbale si perfeziona con la sola sottoscrizione del funzionario incaricato.

3. Al decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 12:

1) al comma 1 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: “La diffida trova altresì applicazione nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati”;

2) al comma 2, il secondo periodo è sostituito dai seguenti: “In caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perde efficacia e, per il verbale medesimo, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo, del codice civile. Entro il medesimo termine, in alternativa, il datore di lavoro può promuovere ricorso avverso il provvedimento di diffida al direttore dell'ufficio che ha adottato l'atto. Il ricorso, notificato anche al lavoratore, sospende l'esecutività della diffida ed è deciso nel termine di sessanta giorni dalla presentazione”;

3) al comma 3, dopo le parole: “attestato da apposito verbale,” sono inserite le seguenti: “oppure in caso di rigetto del ricorso,” e le parole: “, con provvedimento del direttore della Direzione provinciale del lavoro, valore di accertamento tecnico, con” sono soppresse;

4) il comma 4 è abrogato;

b) l'articolo 14 è sostituito dal seguente:

“Art. 14. (Disposizioni del personale ispettivo)

1. Il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative.

2. Contro la disposizione di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro quindici giorni, al direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.

3. La mancata ottemperanza alla disposizione di cui al comma 1 comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro. Non trova applicazione la diffida di cui all'articolo 13, comma 2, del presente decreto”.



Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro
Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro

e, per conoscenza:

INPS

Direzione centrale entrate

INAIL

Direzione centrale rapporto assicurativo

Provincia Autonoma di Bolzano

Provincia Autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: Art. 12 bis, d.l. n. 76/2020 introdotto dalla legge di conversione n. 120/2020 – Procedure amministrative o conciliative di competenza dell’Ispettorato nazionale del lavoro da effettuare attraverso strumenti di comunicazione da remoto.

L’art. 12 bis del d.l. n. 76/2020 (*“Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale”*), introdotto in sede di conversione dalla L. n. 120/2020, ha previsto alcune misure di semplificazione delle principali attività di carattere amministrativo svolte dagli Ispettorati territoriali del lavoro.

Provvedimenti soggetti al “silenzio-accoglimento”

Il primo comma del suddetto art. 12 bis:

1. Le autorizzazioni di cui all’articolo 4, comma 2, della legge 17 ottobre 1967, n. 977, all’articolo 15, comma 2, della legge 22 febbraio 1934, n. 370 nonché gli ulteriori provvedimenti autorizzativi di competenza dell’Ispettorato nazionale del lavoro individuati con provvedimento del Direttore, si intendono rilasciati decorsi 15 giorni dalla relativa istanza”.

ha anzitutto previsto una forma di “silenzio accoglimento” per:

- provvedimenti autorizzativi all’impiego dei minori in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo (art. 4, comma 2, L. n. 977/1967);
- provvedimenti autorizzativi relativi al frazionamento del riposo di 24 ore settimanali in due periodi di 12 ore consecutive ciascuno per il personale addetto ai pubblici spettacoli (art. 15, comma 2, L. n. 370/1934);
- ogni altro provvedimento eventualmente individuato dal Direttore dell’Ispettorato nazionale del lavoro.

A decorrere dal 15 settembre 2020, data di entrata in vigore della legge di conversione del d.l. n. 76/2020, tali provvedimenti *“si intendono rilasciati decorsi 15 giorni dalla relativa istanza”*.

A tal riguardo è il caso di precisare che:

- il termine di 15 giorni – calendariali – **decorre dal giorno successivo a quello di presentazione della relativa istanza;**

- i provvedimenti autorizzativi in questione si intendono rilasciati a condizione che la relativa istanza **contenga tutte le informazioni richieste dalla modulistica** messa a disposizione dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Nella apposita sezione del sito istituzionale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, è stata a tal fine aggiornata la modulistica relativa alle istanze autorizzatorie di cui trattasi. Sebbene non ne sia obbligatorio l'uso, tale modulistica va comunque tenuta a riferimento per la necessaria verifica della conformità dei contenuti anche delle istanze presentate in forma libera.

Ne consegue che la mancata e/o errata indicazione di uno o più elementi essenziali nel corpo dell'istanza – e specificatamente indicati come tali – determina l'inefficacia della stessa ai fini del "tacito rilascio" della relativa autorizzazione.

Per gli ulteriori provvedimenti amministrativi di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro continua a trovare applicazione la disciplina di cui alla L. n. 241/1990 nonché i termini di adozione dei provvedimenti già individuati con i d.P.C.M. n. 46 del 18 febbraio 2011 e n. 275 del 22 dicembre 2010.

Istruttorie amministrative da remoto

Il successivo comma 2 dell'art. 12 bis:

"2. Le istruttorie finalizzate al rilascio delle convalide di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 nonché le altre procedure amministrative o conciliative di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro che presuppongono la presenza fisica dell'istante, individuate con provvedimento del Direttore, possono essere effettuate attraverso strumenti di comunicazione da remoto che consentano in ogni caso l'identificazione degli interessati o dei soggetti dagli stessi delegati e l'acquisizione della volontà espressa. In tali ipotesi il provvedimento finale o il verbale si perfeziona con la sola sottoscrizione del funzionario incaricato".

introduce significative semplificazioni di alcune procedure amministrative svolte dagli Ispettorati territoriali del lavoro ed in particolare delle procedure di convalida delle:

- risoluzioni consensuali del rapporto o delle richieste di dimissioni *"presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (...)"* di cui all'art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 151/2001;
- dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo *"intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa"*, di cui all'art. 35, comma 4, della L. n. 198/2006.

La disposizione prevede altresì che, con provvedimento del Direttore dell'Ispettorato, possano essere individuate ulteriori procedure cui applicare le semplificazioni in esame.

Tale provvedimento è stato emanato il 22 settembre 2020 ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (decreto direttoriale n. 56).

La semplificazione prevista dalla norma consiste nella possibilità di svolgere *"attraverso strumenti di comunicazione da remoto"* le indicate procedure di convalida, nonché le ulteriori procedure individuate con il richiamato decreto direttoriale, vale a dire:

- attività conciliativa ai sensi dell'art. 410 c.p.c., degli artt. 11 e 12 del d.lgs. n. 124/2004;
- audizioni ai sensi dell'art. 18 della L. n. 689/1981;
- attività certificativa ai sensi degli artt. 75 e ss. del d.lgs. n. 276/2003;
- istruttoria rinnovo contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 3, d.lgs. n. 81/2015;
- audizioni nell'ambito dell'attività di vigilanza ad esclusione degli accertamenti concernenti profili di rilevanza penale.

Condizioni necessarie affinché a tali procedure svolte “da remoto” possa essere riconosciuta la medesima efficacia di quelle tenute “in presenza” sono:

- l’identificazione degli interessati o dei soggetti da essi delegati;
- l’acquisizione della loro volontà espressa.

Quale forma ulteriore di semplificazione, la norma prevede che *“il provvedimento finale o il verbale si perfeziona con la sola sottoscrizione del funzionario incaricato”*.

La disposizione in esame ripercorre in buona sostanza le indicazioni già fornite da questo Ispettorato in ordine alla possibilità di svolgere “da remoto” alcune attività¹, puntualizzando – come innanzi evidenziato – gli imprescindibili presupposti della identificazione e della volontà espressa dei partecipanti.

Ciò posto, al fine di assicurare uniformità di svolgimento “a distanza” delle procedure in questione (di cui al comma 2 dell’art. 12 bis della L. n. 120/2020 ed al decreto direttoriale n. 56 del 22 settembre 2020) si prescrivono le seguenti modalità di attuazione:

Applicativo da utilizzare

L’applicativo da utilizzare per lo svolgimento “da remoto” delle procedure in questione continua ad essere *Microsoft Teams*, già in dotazione a tutti gli Uffici dell’Agenzia, almeno sin quando non saranno disponibili nuovi applicativi il cui sviluppo è curato dalla competente Direzione centrale pianificazione, organizzazione, controllo e ICT.

Invito alla/alle parte/i

Ai fini dell’organizzazione “da remoto” dell’attività, l’Ufficio dovrà preliminarmente inviare – mediante e-mail e secondo le disponibilità eventualmente concordate in precedenza – uno specifico invito alla/e parte/i richiedente/i e, ove già conosciuto, al soggetto che presta eventualmente assistenza.

L’invito dovrà contenere indicazione:

- a) della data e dell’ora fissate per l’incontro e delle condizioni di partecipazione su piattaforma Microsoft teams;
- b) del termine entro il quale deve essere fatta pervenire l’adesione all’invito, eventualmente anche a mezzo e-mail;
- c) della necessità che, entro e non oltre i sette giorni antecedenti alla data stabilita, sia:
 - trasmesso il documento di identità del soggetto istante o del professionista che interviene per delega/procura, qualora non già allegato alla richiesta;
 - comunicato l’indirizzo di posta elettronica attraverso il quale l’istante ed il soggetto che eventualmente lo assiste parteciperanno alla riunione, insieme ad un recapito telefonico da contattare in caso di necessità;
 - fatta pervenire:
 - dichiarazione, ai sensi dell’art. 46 del d.P.R. n. 445/2000, del possesso dei poteri di rappresentanza di chi interviene per conto dell’impresa o della procura per chi interviene in luogo del rappresentante dell’impresa;
 - la delega/procura del professionista che intervenga in luogo della parte;
- d) del fatto che la verbalizzazione sarà effettuata esclusivamente dal funzionario addetto previa condivisione del testo sulla piattaforma Microsoft Teams (funzione condividi schermo);

¹ Si richiamano, a tal proposito, le note in materia di attività praticabili “a distanza”:

- n. 82 INL del 09.03.2020 marzo u.s. in tema di convalida di dimissioni;
- n. 2201 D.C. “Vigilanza” del 23.03.2020 in tema di “istanza per il superamento della durata massima del contratto a tempo determinato” e di “richiesta di interdizione anticipata/post partum dal lavoro per lavoratrici madri addette a lavori vietati o pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino”;
- n. 192 del 18.05.2020 D.C. “Tutela” in tema di attività conciliativa;
- n. 152 del 01.06. 2020 D.C. “Coord. Giuridico” in tema di attività di audizione ex art. 18 L. n. 689/1981.

e) della circostanza che non si potrà procedere a registrazione della riunione.

L'invito dovrà essere corredato dalla informativa privacy secondo il modello allegato alla presente.

Invio del link

Una volta ricevuta risposta nel termine indicato, l'Ufficio provvederà ad inviare alla/e parte/i il link di collegamento a Microsoft Teams² al quale accedere – preferibilmente mediante Google Chrome – alla data ed all'orario fissati.

In caso di mancata attivazione del link, previo tentativo di contatto telefonico da parte dell'Ufficio, la riunione si chiuderà con esito negativo per assenza della parte. Il funzionario precedente darà atto a verbale dell'assenza della parte istante ed archiverà la richiesta. Analogamente si procederà nel caso in cui l'istante non abbia dato risposta alla e-mail di invito.

È fatta comunque salva la facoltà per la parte istante di riscontrare l'invito chiedendo che la riunione abbia luogo "in presenza", esplicitandone le motivazioni. In tal caso, qualora l'Ufficio ritenga fondate le motivazioni esposte, non si darà corso alla procedura "da remoto" e si provvederà a riprogrammare l'audizione secondo la modalità richiesta dalla parte, tenuto sempre conto dell'esigenza di regolare gli accessi all'Ufficio per evitarne l'affollamento.

Svolgimento dell'incontro

Il funzionario precedente deve:

- provvedere all'identificazione della/e parte/i mediante verifica della corrispondenza tra il documento di identità inviato per e-mail e quello mostrato in apertura di videoconferenza. La procedura di identificazione deve essere effettuata singolarmente e separatamente per ciascun soggetto intervenuto;
- rammentare alla/e parte/i il divieto di attivazione della funzione di registrazione nella piattaforma Microsoft Teams e il divieto di scambio di file nonché dell'attivazione della messaggistica per il tramite di detta piattaforma, dovendosi a tal fine utilizzare esclusivamente le e-mail. In caso di mancato rispetto del divieto la riunione dovrà essere interrotta sin quando la registrazione effettuata non sia eliminata.

Verbalizzazione

Il funzionario precedente provvede alla verbalizzazione dando atto: delle modalità di partecipazione "da remoto"; dei consensi acquisiti dalla/e parte/i; della loro identificazione; della sottoscrizione, previa condivisione del testo attraverso l'attivazione della specifica funzione di Microsoft Teams (condivisione schermo); della consapevolezza, da parte dell'istante, che per disposizione di legge il verbale viene sottoscritto dal solo funzionario precedente e della circostanza che il verbale è trasmesso alla e-mail o p.e.c. indicata dal soggetto interessato.

Si evidenzia, da ultimo, che nulla muta quanto all'eventuale rilascio di copia di atti o verbalizzazioni, per il quale dovranno essere seguite le indicazioni già contenute in precedenti circolari e note emanate con riferimento alle ipotesi di attività svolte "in presenza".

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO

Leonardo ALESTRA

Firmato digitalmente da

LEONARDO ALESTRA

CN = ALESTRA LEONARDO
O = Ispettorato Nazionale del Lavoro
C = IT

DP

² Per l'utilizzo del programma Microsoft Teams si rinvia alla nota prot. n. 548 del 08.04.2020 della Direzione centrale pianificazione strategica, organizzazione, tecnologie e innovazione.



**ATTIVITÀ CONCILIATIVA/PROVVEDIMENTALE IN MODALITÀ DA REMOTO SVOLTA DAGLI UFFICI TERRITORIALI
DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO
ai sensi dell'art. 12 bis, comma 2, d.l. n. 76/2020 (conv. da L. n. 120/2020)
Informazioni sul trattamento dei dati personali ai sensi degli articoli 13 e 14 del
Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)**

Gentile Utente,

l'Ispektorato Nazionale del Lavoro (di seguito "INL"), Titolare del trattamento ai sensi del disposto dell'articolo 24 del Regolamento UE 2016/679 (di seguito "GDPR"), la informa che per poter erogare i propri servizi, anche presso le proprie Sedi Territoriali, è necessario il trattamento di dati personali.

L'Ispektorato ha organizzato l'erogazione delle prestazioni dei suoi Servizi in maniera efficiente e trasparente, rendendoli accessibili attraverso molteplici canali di comunicazione, nell'ottica di perseguimento di un miglioramento continuo della qualità della prestazione stessa e della comunicazione efficace per soddisfare i reali bisogni degli utenti fruitori di tali Servizi.

La presente ha lo scopo di informarla su come saranno trattati i dati personali raccolti nello svolgimento dell'attività da remoto per il tramite dell'applicazione Microsoft Teams su pc, tablet e dispositivi mobili.

1. Finalità del trattamento dei dati personali

Nell'ambito delle attività istituzionali attribuitegli, l'INL tratta i dati personali anche per finalità connesse al procedimento amministrativo richiesto.

2. Base giuridica

L'INL svolge in modalità "da remoto" le attività di cui al decreto direttoriale n. 56 del 22.09.2020 in forza di quanto previsto dall'art. 12 bis, comma 2, del d.l. n. 76 del 16.07.2020, convertito dalla L. n. 120 del 11.09.2020).

3. Natura del conferimento dei dati personali

Il conferimento dei dati personali da parte dell'Interessato è obbligatorio, limitatamente a quelli necessari per poter procedere alla gestione del servizio; il mancato conferimento di tali dati potrebbe impedire la gestione delle relative attività.

4. Modalità di trattamento

Il trattamento dei dati personali collegato al servizio è effettuato sia in modalità cartacea che in modalità automatizzata, anche attraverso l'utilizzo della piattaforma *Microsoft Teams*, in relazione alla quale è tuttavia vietata la funzione di registrazione dell'audio e della videoconferenza, oltre che lo scambio di file o l'attivazione della messaggistica per il tramite di detta piattaforma.

I dati personali sono trattati dall'INL al solo scopo di espletare gli adempimenti relativi all'attività richiesta, esclusivamente per il tramite di soggetti appositamente autorizzati al trattamento, in ottemperanza a quanto previsto dagli 28 e 29 del GDPR 2016/679.

5. Periodo di conservazione dei dati personali o criteri utilizzati per determinare tale periodo

Le segnaliamo che, ai sensi dell'art. 5 GDPR 2016/679, l'Ispektorato conserva i dati personali limitatamente al tempo previsto dalla normativa di riferimento o dall'apposito regolamento sulla conservazione o archiviazione dei documenti, e successivamente li distrugge, sia se trattati in modalità analogica che automatizzata.

6. Destinatari o categorie di destinatari ai quali i dati personali possono essere comunicati

L'Ispektorato, nell'erogazione del Servizio sopra menzionato, potrà comunicare i dati degli Interessati esclusivamente a quei soggetti ai quali la normativa vigente prevede che siano trasmessi.

La informiamo, inoltre, che i Suoi dati non saranno mai diffusi se non previsto da una norma.

7. Diritti dell'interessato

Il GDPR individua una serie di diritti che potranno essere esercitati dall'Interessato, compatibilmente con le funzioni proprie dell'Ispettorato. In particolare, può esercitare il diritto di accesso di cui all'art. 15 del GDPR relativamente ai dati personali e alle seguenti informazioni:

- le finalità del trattamento;
- le categorie di dati personali in questione e la loro origine, qualora siano stati raccolti presso soggetti terzi;
- i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di paesi terzi o organizzazioni internazionali;
- quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo;
- la rettifica o la cancellazione dei dati personali, quando consentito dalla legge, o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano o di opporsi al loro trattamento;
- il diritto di proporre reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali;
- l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione e informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato;
- il diritto di ottenere una copia dei propri dati personali.

Compatibilmente con le funzioni proprie dell'INL, l'interessato ha altresì diritto di ottenere la rettifica dei propri dati personali qualora questi siano inesatti, la loro cancellazione, la loro limitazione, o di opporsi al loro trattamento quando questo sia effettuato in difformità dalle previsioni di legge, così come assicurato dagli articoli 16, 17, 18 e 21 del GDPR, tramite raccomandata a.r. all'Ispettorato nazionale del lavoro, Piazza della Repubblica 59 00185 Roma, oppure a mezzo e-mail all'indirizzo segreteriacapoispettorato@ispettorato.gov.it o rivolgendosi al DPO all'indirizzo dpo.INL@ispettorato.gov.it.

OGGETTO: **PMI SALUTE**
RIMBORSO DEL VACCINO ANTINFLUENZALE E “SINTESI DEL NUOVO PIANO SANITARIO 2020-2021”

PMI Salute, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa previsto dal Ccnl Confimi Impresa Meccanica (da ultimo, si vedano CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24 e n. 3 del 2020 e n. 24/2019):

- a) per *“tutelare i lavoratori e l’ambiente in cui esercitano la propria professione”*, rimborserà, alle condizioni e con le modalità riportate nella nota prot. n. 14/2020, diramata agli iscritti il 21 settembre scorso (allegato 1), i costi per il vaccino antinfluenzale;
- b) ha predisposto l’acclusa *“Sintesi del nuovo Piano Sanitario 2020-2021”* (allegato 2), nella quale sono indicate sia le prestazioni assicurate che le relative novità.

RIMBORSO VACCINO ANTINFLUENZALE

In questa fase di incertezza e crisi sanitaria, PMI Salute continua la propria attività di prevenzione, promuovendo un'azione diretta a tutelare i lavoratori e l'ambiente in cui esercitano la propria professione.

Il Fondo, infatti, si farà carico di rimborsare nei prossimi mesi parte dei costi sostenuti dalle aziende per la somministrazione del vaccino antinfluenzale ai dipendenti che ne faranno richiesta e presteranno il proprio consenso (a differenza della normale copertura assicurativa, i familiari a carico saranno esclusi). Tale iniziativa – che si aggiunge alla polizza *Pandemic (Protezione COVID-19 e altre Sindromi Influenzali di natura pandemica)*, scaduta lo scorso 31 agosto 2020*, – si allinea alla campagna del Ministero della Salute di voler anticipare ad ottobre l'inizio delle vaccinazioni per evitare di confondere i sintomi dell'influenza stagionale con il COVID-19.

La procedura di rimborso si attiverà per le aziende in regola con la contribuzione che, entro il 31 marzo 2021, caricheranno sul portale di PMI Salute specifica documentazione, secondo le istruzioni fornite sulla relativa piattaforma accedendo alla propria Area Riservata.

All'indirizzo e-mail comunicazione@fondopmisalute.it, invece, dovrà pervenire esclusivamente la comunicazione di avvenuto deposito della suddetta documentazione con la richiesta di rimborso.

Il Fondo, esaminata la correttezza dei dati ricevuti, provvederà a rimborsare ciascuna ditta in un'unica soluzione. La cifra massima per singolo vaccino è stata fissata in € 18,00.

Qualora il dipendente si sottoponesse alla vaccinazione, privatamente e in totale autonomia, potrà presentare alla propria azienda lo scontrino o la fattura con il costo del vaccino. La spesa sostenuta dal lavoratore verrà rimborsata direttamente dall'azienda, la quale, a sua volta, conteggerà tale cifra nel totale da presentare a PMI Salute e procederà a rimborsare il dipendente.

*La scadenza fa riferimento al periodo di copertura garantito dalla polizza (01/02/2020 – 31/08/2020). È, invece, ancora possibile presentare richiesta di indennità e/o rimborso delle spese sostenute, in seguito ad accertamento positivo di sussistenza di COVID-19 o di altre patologie, verificatesi nei mesi suindicati. Per i dettagli, consultare i termini e le condizioni della polizza.

Per ulteriori informazioni è possibile rivolgersi ai nostri uffici, telefonando al numero 06/8411445 oppure inviando un'e-mail all'indirizzo comunicazione@fondopmisalute.it.

Si ricorda che questo tipo di vaccinazione non è obbligatoria ma potrebbe rivelarsi un efficace strumento di prevenzione al fine di rallentare un'eventuale recrudescenza della pandemia nella stagione autunnale.

Infine, in quanto informazioni di natura sensibile, PMI Salute tratterà i dati vaccinali nel pieno rispetto della norma sulla privacy; per maggiori informazioni al riguardo, è possibile scrivere all'indirizzo e-mail privacy@fondopmisalute.it.



assistenza
sanitaria
integrativa

Iniziativa di
Confimi Impresa Meccanica,
Fim-CISL, Uilm-UIL

NUOVO PIANO SANITARIO 2020-2021

Sintesi del nuovo Piano Sanitario 2020-2021; per i dettagli e le condizioni consultare la documentazione completa

Che cosa è assicurato?

- ✓ Rimborso delle spese mediche in caso di ricovero con o senza intervento, day hospital, intervento ambulatoriale, parto e aborto
- ✓ Trapianti
- ✓ Retta di degenza dell'accompagnatore
- ✓ Trasporto sanitario
- ✓ Indennità sostitutiva ricovero con o senza intervento per ciascun giorno di ricovero
- ✓ Neonati: rimborso delle spese per cure e interventi chirurgici conseguenti a malformazioni e difetti fisici
- ✓ Alta specializzazione: rimborso spese per un elenco di prestazioni di alta diagnostica, terapie e cure
- ✓ Visite specialistiche
- ✓ Trattamenti riabilitativi per infortunio
- ✓ Check up
- ✓ LTC – Non autosufficienza
- ✓ Prestazioni odontoiatriche: cure dentarie, visite odontoiatriche e/o sedute di igiene orale, cure ortodontiche e apparecchi ortodontici, prestazioni odontoiatriche d'urgenza, visite pedodontiche e/o ablazioni del tartaro, sigillatura denti figli minorenni, cure ortodontiche e apparecchi ortodontici per figli minorenni, grandi interventi chirurgici odontoiatrici
- ✓ ComfortSalute®: servizio di consulenza medica, informazioni sanitarie e ricerca degli istituti di cura, invio di un medico generico a domicilio o di ambulanza, trasferimento sanitario e rientro sanitario (anche all'estero), assistenza infermieristica domiciliare, invio medicinali urgenti al domicilio, prolungamento di soggiorno all'estero, rientro anticipato dall'estero, rientro degli altri assicurati, invio di un infermiere per assistenza di un familiare non autosufficiente, assistenza di un interprete all'estero, viaggio di un familiare all'estero e spese di soggiorno, accompagnamento di minori, collaboratrice familiare, consulenza pediatrica, second opinion, consegna esiti al domicilio, card elettronica, servizio "Segui la tua pratica", consultazione online home insurance

Le novità del nuovo piano sanitario

- ✓ **LENTI E OCCHIALI:** rimborso delle spese per acquistare lenti per occhiali, montature, lenti a contatto a seguito di modifica del visus. Fruibile solo in network presso 300 centri convenzionati Salmoiraghi e Viganò (con diritto, in caso di assenza nel territorio della propria provincia, ad un Voucher di analogo valore economico) che preveda, una tantum ogni 3 anni:
 - 1 visita oculistica/ortottica
 - fornitura di 1 paio di occhiali (Lenti e Montatura garantita e certificata Luxottica)**Massimale previsto: € 150,00/nucleo + contributo aggiuntivo € 75,00 per rottura lenti e € 55,00 per furto/smarrimento occhiali o rottura montatura oggetto di indennizzo della copertura**
- ✓ **AREA ODONTOIATRICA:** Grandi interventi chirurgici odontoiatrici (sia in regime di ricovero sia ambulatoriale). **Limite annuo aumentato a € 5.500,00/nucleo**
Implantologia indipendente / autonoma / a sé stante (stand alone) – compresa manutenzione impianti e sostituzione corone – cure odontoiatriche, terapie conservative, protesi dentarie, terapie canalari, trattamento topico con fluoruri, chirurgia odontoiatrica (esclusi i grandi interventi), gnatologia – visite odontoiatriche e/o sedute di igiene orale (anche non propedeutiche alle cure o alle terapie stesse, nonché all'applicazione delle protesi o alle prestazioni ortodontiche – prestazioni odontoiatriche d'urgenza – visite pedodontiche e/o ablazioni del tartaro – sigillatura denti figli minorenni, cure ortodontiche e apparecchi ortodontici per figli minorenni)
Per tutte queste garanzie il limite annuo è stato aumentato a € 1.500,00/nucleo
Cure ortodontiche per adulti, apparecchi ortodontici per adulti ed accertamenti diagnostici odontoiatrici: **esclusivamente per la presente garanzia il massimale indicato si intende elevato a € 5.000,00** nel solo caso di utilizzo di strutture sanitarie e medici convenzionati con il Network Previmedical

TRUCK TOUR DELLA PREVENZIONE

Da attivare nei distretti territoriali a maggior densità di aziende associate a PMI Salute; permetterà agli Assicurati di effettuare, direttamente in Azienda, check up completi come: screening dermatologico, cardiologico, oculistico, dell'udito.

PMI Salute – Via Tagliamento 25, 00198 Roma – tel.: 068411445; e-mail: comunicazione@fondopmisalute.it

**OGGETTO: SETTORE EDILIZIA E RIDUZIONE DEI CONTRIBUTI NEL 2020
ISTRUZIONI INPS**

Il decreto interministeriale 04/08/20, pubblicato l'11 settembre scorso sul portale istituzionale del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, ha confermato per l'anno 2020, nella misura dell'11,50%, la riduzione contributiva a favore delle imprese edili di cui all'art. 29 del d.l. n. 244/1995 (convertito dalla legge n. 341/1995), e successive modifiche e integrazioni (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 29/2020); di conseguenza, con la circolare 29/09/20, n. 110 sotto riportata, l'INPS ha fornito le indicazioni operative per la sua fruizione e riepilogato la normativa che regola la materia.

Caratteristiche della riduzione contributiva

Per i periodi di paga da gennaio a dicembre 2020, hanno diritto all'agevolazione contributiva i datori di lavoro classificati nel settore industria con i codici statistici contributivi da 11301 a 11305 e nel settore artigianato con i codici statistici contributivi da 41301 a 41305, nonché caratterizzati dai codici Ateco 2007da 412000 a 439909 ^[1].

Il beneficio consiste in una riduzione sui contributi dovuti, nella misura dell'11,50%, per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica e si applica ai soli operai occupati per 40 ore a settimana. Non spetta, quindi, per i lavoratori a tempo parziale.

In proposito, si ricorda che la base di calcolo della suddetta riduzione deve essere ridotta in forza delle disposizioni di cui all'art. 120, commi 1 e 2, della legge n. 388/2000, e all'art. 1, commi 361 e 362, della legge n. 266/2005; la base di calcolo deve essere altresì determinata al netto delle misure compensative eventualmente spettanti ^[2].

Inoltre, l'agevolazione non trova applicazione sul contributo, pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, previsto dall'art. 25, quarto comma, della legge n. 845/1978, destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Condizioni di accessi al beneficio

L'accesso al beneficio è subordinato alle seguenti condizioni:

- il rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, che impone a tutti i datori di lavoro, che intendano fruire dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, il possesso dei requisiti di regolarità contributiva attestata tramite il documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di

quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- il rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1, d.l. n. 338/1989, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 389/1989, in materia di retribuzione imponibile;
- i datori di lavoro non devono aver riportato condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente la data di applicazione dell'agevolazione (art. 36-bis, comma 8, del d.l. n. 223/2006).

La riduzione contributiva non spetta per quei lavoratori per i quali sono previste specifiche agevolazioni contributive ad altro titolo (per es., esonero strutturale per le assunzioni a tempo indeterminato previsto dalla legge n. 205/2017 o l'incentivo "IO Lavoro" per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2020, disciplinato dal decreto direttoriale dell'ANPAL n. 52/2020).

L'agevolazione non spetta in presenza di contratti di solidarietà. In tali casi l'esclusione opera limitatamente ai lavoratori ai quali viene applicata la riduzione d'orario.

Modalità operative. Invio e gestione delle istanze e compilazione del flusso Uniemens

Le istanze finalizzate all'applicazione della riduzione contributiva relativamente all'anno 2020 dovranno essere inviate esclusivamente in via telematica avvalendosi del modulo "Rid-Edil", disponibile all'interno del Cassetto previdenziale aziende del sito internet dell'Istituto, nella sezione "Comunicazioni on-line", funzionalità "Invio nuova comunicazione".

Le domande presentate saranno sottoposte a controllo automatizzato da parte dei sistemi informativi centrali dell'INPS circa la compatibilità dell'inquadramento aziendale con la suddetta riduzione e verranno definite entro il giorno successivo l'invio.

In caso di definizione delle istanze con esito positivo, al fine di consentire il godimento del beneficio, sarà attribuito alla posizione contributiva interessata il codice di autorizzazione **7N**, per il periodo da settembre 2020 a dicembre 2020; l'esito sarà visualizzabile all'interno del Cassetto previdenziale aziende.

In ogni caso lo sgravio si riferirà al periodo che va da gennaio a dicembre 2020.

Nel caso in cui dovesse essere accertata la non veridicità della dichiarazione resa dal datore di lavoro per accedere al beneficio, le Strutture territorialmente competenti, oltre alla dovuta attivazione nei riguardi dell'autorità giudiziaria, procederanno al recupero delle somme indebitamente fruite.

I datori di lavoro autorizzati alla fruizione potranno esporre lo sgravio nel flusso Uniemens con le seguenti modalità: il beneficio corrente dovrà essere esposto con il codice causale **L206** nell'elemento <AltreACredito> di <DatiRetributivi>; per il recupero degli arretrati dovrà essere utilizzato il codice causale **L207**, nell'elemento <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale>.

Nei casi di matricole sospese o cessate, il datore di lavoro interessato a recuperare lo sgravio per i mesi antecedenti la sospensione o la cessazione dovrà inoltrare l'istanza avvalendosi della funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale aziende, allegando una dichiarazione conforme all'accluso fac-simile; la Struttura territoriale competente, verificata la spettanza del beneficio, attribuirà il codice di autorizzazione 7N all'ultimo mese in cui la matricola era attiva.

I datori di lavoro autorizzati alla riduzione contributiva secondo la modalità sopra descritta, ai fini della fruizione del beneficio spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).

Per gli operai non più in forza, i datori di lavoro potranno fruire del beneficio valorizzando nella sezione individuale del primo flusso Uniemens utile gli stessi elementi previsti per gli operai ancora in forza; ovviamente non saranno valorizzate le settimane, i giorni retribuiti e il calendario giornaliero.

Sarà, invece, valorizzato l'elemento <TipoLavStat> con il codice NFOR, che contraddistingue gli operai non più in carico presso l'azienda.

Il beneficio potrà essere fruito avvalendosi delle denunce contributive Uniemens fino al mese di competenza dicembre 2020.

I datori di lavoro potranno inviare le domande per l'applicazione della riduzione contributiva, relativa al 2020, fino al 15 gennaio 2021.

[1] Si ricorda che non costituiscono attività in senso stretto – pertanto sono escluse dalla riduzione contributiva in oggetto – le opere di installazione di impianti elettrici, idraulici ed altri lavori simili, contraddistinte dai codici Ateco 2007da 432101 a 432909 e dai codici statistici contributivi 11306, 11307, 11308, 41306, 41307, 41308, sempre accompagnati dai codici di autorizzazione 3N e 3P.

[2] Misure previste dall'articolo 10 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, come modificato dall'articolo 1, comma 764, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), e dall'articolo 8 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248, nel testo novellato dal comma 766 della citata legge n. 296/2006.

- è in possesso dei requisiti per il rilascio della certificazione di regolarità contributiva.

Mi impegno a comunicare all'Inps qualsiasi variazione dovesse intervenire, rispetto a quanto dichiarato, entro trenta giorni dall'avvenuto cambiamento.

Sono inoltre consapevole che le amministrazioni sono tenute a controllare la veridicità delle dichiarazioni e che, in caso di dichiarazioni false, posso subire una condanna penale e il datore di lavoro può decadere da eventuali benefici ottenuti.

Dichiaro che le notizie fornite in questo modulo rispondono a verità e sono consapevole delle conseguenze civili e penali previste per chi rende attestazioni false.

(firma)

Allegati:

copia del documento d'identità di colui che sottoscrive la dichiarazione

OGGETTO: **«DECRETO AGOSTO»
LICENZIAMENTO (DURANTE IL PERIODO DEL DIVIETO) SEGUITO DA ACCORDO
COLLETTIVO AZIENDALE E ACCESSO ALLA “NASPI”**

L'art. 14 del d.l. 14/08/20, n. 104 ^(*) - in vigore dal 15 agosto scorso e che dovrà essere convertito in legge entro il 14 ottobre p.v. - **vieta ai datori di lavoro che non abbiano “fruito”, alternativamente, integralmente dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 o dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** previsti, rispettivamente, dai precedenti articoli 1 e 3 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 39 e n. 37 del 2020):

- a) (al comma 1) **l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo** di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991; quelle pendenti, avviate dal 24 febbraio 2020, restano sospese (fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto);
- b) (al comma 2) indipendentemente dal numero dei dipendenti, **di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966; restano inoltre

(*) **Art. 14 del d.l. n. 104/2020**

Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

1. Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

2. Alle condizioni di cui al comma 1, resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

3. Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 c.c., ovvero nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

4. Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 di tale normativa, ossia quelle che il datore di lavoro occupante più di 15 dipendenti deve attivare presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro qualora intenda licenziare, per giustificato motivo oggettivo, un lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015.

Il comma 3 del citato art. 14, inoltre, dispone che le preclusioni e le sospensioni di cui sopra non trovano applicazione, tra le altre, nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale – stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale – avente a oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che vi aderiscono e riconosce loro espressamente l'indennità di disoccupazione NASpI prevista dal d.lgs. n. 22/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 7/2015).

A tale ultimo proposito, con la circolare 29/09/20, n. 111, l'INPS ha fatto *“presente che i lavoratori che cessano il rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale stipulato dalle organizzazioni sindacali e che ha ad oggetto un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro medesimo sono tenuti, in sede di presentazione della domanda di indennità NASpI, ad allegare l'accordo collettivo aziendale di cui sopra e la documentazione attestante l'adesione al predetto accordo da parte del lavoratore interessato, al fine di potere accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI”*.

**OGGETTO: BENEFIT OFFERTI A CATEGORIE DI DIPENDENTI NELL'AMBITO DI UN PIANO WELFARE AZIENDALE ADOTTATO CON UN REGOLAMENTO "UNILATERALE" DAL DATORE DI LAVORO
CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SUL TRATTAMENTO FISCALE**

Dopo quanto illustrato con le circolari n. 5/E del 2018 e n. 28/E del 2016 (pubblicate, rispettivamente, su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2018 e n. 16/2016), con l'acclusa risoluzione 25/09/20, n. 55/E, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti circa la possibilità di adottare un piano welfare a carattere premiale e incentivante - rivolto a una determinata categoria di dipendenti, non tutti quindi, e tramite un regolamento aziendale redatto unilateralmente dal datore di lavoro (e non, quindi, con un accordo siglato con il sindacato, interno e/o esterno) - e il relativo trattamento fiscale (art. 51, commi 2 e 3, del TUIR ^(*)), e passato in rassegna la

(*) Art. 51 del d.P.R. n. 917/1986

1. *omissis*

2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);

b) *LETTERA SOPPRESSA DAL D.L. 27 MAGGIO 2008, N. 93, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 24 LUGLIO 2008, N. 126;*

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29;

d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

d-bis) le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;

e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47;

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;

f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d),

corrispondente normativa, con particolare riferimento alle condizioni in presenza delle quale i “benefit” ivi previsti sono esclusi da imposizione sul reddito da lavoro dipendente.

Dei contenuti dell'allegata disposizione dell'Amministrazione finanziaria - certamente utile per l'aggiornamento del quadro normativo sulla materia di interesse - giova segnalare quanto segue:

- il piano welfare premiante i lavoratori dell'azienda che abbia incrementato il fatturato, con una graduazione dell'erogazione dei benefit, in base alla retribuzione lorda annuale, rientra fra le fattispecie previste dai commi 2 e 3, dell'art. 51 del TUIR. Di conseguenza tali benefit, offerti a categorie di dipendenti, non concorrono a formare la base imponibile del reddito di lavoro dipendente o vi concorrono soltanto in parte (secondo il c.d. principio di onnicomprensività),

numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;

g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

g-bis) *LETTERA ABROGATA DAL D.L. 25 GIUGNO 2008, N. 112, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 6 AGOSTO 2008, N. 133;*

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;

i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta;

i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

2-bis. Le disposizioni di cui alle lettere g) e g-bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;

b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;

c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia.

3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

omissis

sempreché l'erogazione non si traduca in un aggiornamento degli ordinari criteri di determinazione del reddito in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione;

- non appare invece in linea con le citate disposizioni una ripartizione effettuata in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda oppure una erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori;
- vengono indicate per le singole tipologie di benefit (cinema, palestre, abbonamenti, musei, ecc.) le condizioni di esclusione dal reddito di lavoro dei dipendenti;
- è specificato che il valore dei benefit non risulterà imponibile nella sola ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o no all'offerta propositagli, senza pertanto poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell'opera e/o del servizio, fatto salvo il momento di utilizzo del beneficio che potrà essere concordato con il datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione;
- circa la deducibilità dall'Ires dei costi sostenuti dal datore di lavoro per l'attuazione del piano welfare, non è rilevata alcuna criticità all'applicazione dell'art. 95 del TUIR, laddove le utilità ricomprese e offerte ai dipendenti vengano riconosciute in ragione di contratto, accordo o regolamento aziendale che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale.



Divisione Contribuenti

Direzione Centrale Persone Fisiche, Lavoratori
Autonomi ed Enti non Commerciali

Roma, 25/09/2020

OGGETTO: *Trattamento fiscale dei benefit offerti a categorie di dipendenti nell'ambito di un Piano welfare aziendale.*

Articolo 51, commi 1, 2, 3 e 4 del Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917

QUESITO

La Società ALFA ha intenzione di adottare un piano *welfare* a carattere premiale ed incentivante per l'accrescimento della motivazione dei propri dipendenti.

Il predetto piano è rivolto ai lavoratori appartenenti all'area aziendale "Service" e a quelli il cui luogo di lavoro è identificato in "Headquarter", con almeno 2 anni di anzianità di servizio in azienda, alla data del 31/12/2018, e con un orario di lavoro giornaliero di almeno 6 ore.

Il Piano *welfare* è attivato con due distinti regolamenti aziendali che, al raggiungimento di un obiettivo minimo di fatturato per l'annualità 2019, riconosce ai citati dipendenti un credito *welfare* per l'anno 2020 da utilizzare attraverso una specifica piattaforma *web* che consentirebbe ai destinatari la fruizione di utilità specificatamente individuate.

In particolare, l'importo del credito *welfare* riconosciuto ai dipendenti è graduato per livello di inquadramento e anzianità di servizio, e riparametrato in caso di fatturato inferiore all'obiettivo prestabilito.

Inoltre i regolamenti fissano l'arco temporale, 15 gennaio/30 novembre 2020, quale periodo per l'utilizzo del credito *welfare*, prevedendo che quanto non utilizzato nel predetto periodo, sarà versato alla posizione individuale di previdenza complementare o azzerato.

Il contenuto del Piano è obbligatorio ed imm modificabile per tutta la sua durata e prevede l'accesso ad un medesimo paniere di *benefit* per entrambe le categorie di lavoratori.

Alla luce di quanto sopra esposto, la Società Istante chiede se ai *benefit* compresi nel Piano *welfare* di entrambi i regolamenti sia possibile applicare il regime di esclusione da imposizione sul reddito di lavoro dipendente previsto dall'articolo 51, comma 2, lettere *f*) e *f-bis*), del Testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir), nonché se sia interamente deducibile, ai fini IRES, ai sensi dell'articolo 95, comma 1, del Tuir, il costo sostenuto dalla stessa per l'anno d'imposta 2019, senza incorrere nella limitazione della deducibilità del solo 5 per mille prevista dall'articolo 100 del medesimo Testo Unico.

SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE

La società ALFA ritiene che i *benefit* individuati nel Piano *welfare* di entrambi i regolamenti possano godere del regime di esclusione dal reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettere *f*) e *f-bis*), del Tuir.

Inoltre, la stessa è dell'avviso che i regolamenti che danno attuazione al Piano *welfare*, configurando l'adempimento di un obbligo negoziale, consentano, ai sensi dell'articolo 95, comma 1, del Tuir, la piena deducibilità, ai fini IRES, del relativo costo sostenuto per il periodo d'imposta 2019, senza incorrere nella limitazione della deducibilità prevista dall'articolo 100 del medesimo Testo Unico.

PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del Tuir, costituiscono reddito di lavoro dipendente “*tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel*

periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro".

Pertanto, sia gli emolumenti in denaro, sia i valori corrispondenti ai beni e/o ai servizi percepiti dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituiscono, in linea generale, redditi imponibili e concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente (c.d. principio di onnicomprensività).

Il medesimo articolo 51 individua, tuttavia, al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3, specifiche deroghe, elencando le opere, i servizi, le prestazioni e i rimborsi spesa che non concorrono a formare la base imponibile o vi concorrono solo in parte, sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione.

In altri termini, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente deve essere coordinata col principio di onnicomprensività che, riconducendo nell'alveo di tale categoria reddituale tutto ciò che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro, riconosce l'applicazione residuale delle predette deroghe, in ragione anche della circostanza che i *benefit* ivi previsti non sempre assumono una connotazione strettamente reddituale.

Pertanto, qualora tali *benefit* rispondano a finalità retributive (ad esempio, per incentivare la *performance* del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori), il regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione.

In particolare, si ritiene coerente con la portata dei commi 2 e 3 dell'articolo 51 in esame, il piano *welfare* che premia i lavoratori dell'azienda che abbia incrementato il proprio fatturato, con una graduazione dell'erogazione dei *benefit* in base alla Retribuzione Annuale Lorda, mentre non appare in linea con le medesime disposizioni, una ripartizione effettuata in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda oppure una erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori.

Le predette disposizioni, derogatorie del principio di onnicomprensività stabilito dal comma 1 dell'articolo 51 del Tuir, avendo carattere agevolativo, non

sono estensibili a fattispecie diverse da quelle previste normativamente, tra le quali non è compresa l'ipotesi di applicazione in sostituzione di retribuzioni, altrimenti imponibili, in base ad una scelta dei soggetti interessati.

Non appare coerente, infatti, con la *ratio* sottesa alle disposizioni in materia di redditi di lavoro dipendente, consentire la riduzione dei redditi imponibili, fino al completo abbattimento degli stessi, in ragione della tipologia di retribuzione (in denaro o in natura) scelta dai soggetti interessati.

Sulla base di tali principi, si ritiene che i *benefit* erogati in esecuzione di un regolamento aziendale, attuativo di un piano *welfare* rivolto ai soli lavoratori che abbiano deciso di non percepire un premio in denaro, assumano rilevanza reddituale in ragione del loro valore normale, ovvero in base alle ordinarie regole dettate per la determinazione del reddito di lavoro dipendente.

La *ratio* sottesa alle disposizioni dei commi 2 e 3, ultima parte, dell'articolo 51 in esame, come precisato, non viene meno nell'ipotesi in cui tali beni e servizi siano erogati a titolo premiale, ovvero per gratificare i lavoratori del raggiungimento di un obiettivo aziendale.

In tale ipotesi, infatti, si ritiene prevalente l'aspetto di fidelizzazione, che non viene meno anche nell'ipotesi di una graduazione nell'erogazione, sempreché tale ripartizione non trovi giustificazione nella valutazione dell'attività lavorativa del dipendente, sia singolarmente considerato che in gruppo, ovvero su valutazioni strettamente connesse alla prestazione lavorativa.

In relazione all'applicabilità del regime di favore, previsto dalle disposizioni contenute nei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del Tuir ai *benefit* rientranti nel Piano *welfare* in esame, si osserva quanto segue.

In base al comma 2, occorre che i *benefit* siano messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti. Al riguardo, l'Amministrazione Finanziaria ha più volte precisato che il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "*alla generalità dei dipendenti*" ovvero a "*categorie di dipendenti*", non riconosce l'applicazione delle disposizioni tassativamente elencate nel comma 2 ogni qual volta le somme o servizi ivi

indicati siano rivolti *ad personam*, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori (vedasi circolari del Ministero delle Finanze 23 dicembre 1997, n. 326 e 16 luglio 1998, n. 188; nonché circolari Agenzia delle Entrate 16 giugno 2016, n. 28/E e 29 marzo 2028 n. 5/E).

La citata prassi ha ulteriormente chiarito che l'espressione "*categorie di dipendenti*" utilizzata dal legislatore non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo "tipo" o di un certo "livello" o "qualifica" (ad esempio tutti gli operai del turno di notte), ovvero ad un gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle "*utilità*" previste.

L'articolo 51, comma 2, lettera *d-bis*), del Tuir, prevede la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo da ultimo citato.

La successiva lettera *f*) del medesimo comma 2, riconosce il regime di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente delle opere e dei servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto offerti dal datore di lavoro ai dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12.

In relazione alla portata di tale disposizione, la scrivente è più volte intervenuta precisando che nel perimetro applicativo della norma rientrano solo le opere e i servizi che perseguono le predette finalità e, conseguentemente, non beneficiano della non imponibilità le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborso spese, anche se documentate e impiegate per opere e servizi aventi le predette finalità.

Inoltre, le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o da parte di strutture esterne all'azienda, ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Conseguentemente, si è dell'avviso, che si configuri la fattispecie disciplinata dalla disposizione in esame nella sola ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o non all'offerta proposta dal datore di lavoro, senza pertanto poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell'opera e/o del servizio, fatto salvo il momento di utilizzo del *benefit* che potrà essere concordato con il datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione.

Laddove, infatti, l'opera e/o il servizio fossero predisposti dal datore di lavoro o dal terzo erogatore in ragione di specifiche esigenze del singolo lavoratore o dei suoi familiari e con le modalità da questi ultimi rappresentati, ad avviso della scrivente, si configurerebbe un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro che, come detto, non è contemplata nell'ambito di applicazione della lettera *f*) in esame.

In relazione, poi, alle specifiche opere e servizi che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, la scrivente ha ricondotto nel regime di favore in esame, tra l'altro, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, di teatro, di danza, nonché abbonamenti a teatri, palestre o cicli di terapie mediche.

Ai sensi della lettera *f-bis*) del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir, non concorrono a formare il reddito del dipendente i rimborsi spesa, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro per la fruizione da parte dei familiari del dipendente, indicati nell'articolo 12, di servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare.

L'Amministrazione finanziaria è più volte intervenuta sulla portata di tale disposizione e, da ultimo, con la circolare n. 28/E del 2016 ha precisato, tra l'altro, che possono essere ricompresi nel regime fiscale di favore i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza della scuola materna e dell'asilo; nonché le rette scolastiche, le tasse universitarie, i libri di testo scolastici, il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta - anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting.

La lettera *f-ter*) del comma 2 in esame riconosce, invece, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei rimborsi spesa, nonché delle prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12 del Tuir.

Per completezza, si fa presente che affinché i rimborsi spesa di cui alle lettere *f-bis*) e *f-ter*) in esame, non risultino imponibili ai sensi del comma 1 dell'articolo 51 del Tuir, è necessario che nella documentazione comprovante l'utilizzo delle somme deve essere indicato il soggetto che ha fruito del servizio o della prestazione e la tipologia di servizio o prestazione erogata per verificare che l'utilizzo delle somme sia coerente con le finalità indicate dalla norma.

Pertanto, può essere escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente il rimborso delle somme sia nel caso in cui il documento di spesa sia intestato al dipendente sia nel caso in cui sia intestato al soggetto che ha fruito del servizio, fermo restando che da detto documento di spesa deve comunque risultare l'indicazione del fruitore del servizio per verificare che lo stesso sia un familiare rientrante nell'articolo 12 del Tuir.

La suddetta documentazione dovrà essere acquisita e conservata dal datore di lavoro, anche ai fini della deducibilità dei costi.

Inoltre, non essendo prevista una specifica modalità da seguire per effettuare i pagamenti dei servizi e delle prestazioni indicati nell'articolo 51, lettere *f-bis*) e *f-ter*), del Tuir, si ritiene che la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente possa essere riconosciuta anche per i rimborsi di pagamenti effettuati con modalità che non consentono di ricondurre la spesa direttamente al dipendente, fermo restando, come detto, che dalla documentazione attestante la spesa venga indicato il soggetto che ha fruito del servizio o della prestazione e la tipologia di servizio o prestazione erogato, al fine di verificare che l'utilizzo delle somme sia coerente con le finalità indicate dalla norma.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera *h*), del Tuir non concorrono, tra l'altro, a formare il reddito di lavoro dipendente le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 del medesimo Testo Unico.

La finalità perseguita da tale disposizione è quella di evitare che il lavoratore debba presentare la dichiarazione dei redditi al solo fine di fruire di oneri deducibili di cui il datore di lavoro è a conoscenza avendo effettuato trattenute per gli stessi. Al riguardo si precisa che il dipendente non potrebbe richiedere l'esclusione dalla base imponibile di oneri che, pur essendo compresi nella previsione dell'articolo 10, non sono stati sostenuti per il tramite del datore di lavoro, tuttavia, ove ciò si verifici, il sostituto può acconsentire ad una simile richiesta.

Il comma 3 dell'articolo 51 del Tuir, prevede, tra l'altro, che non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta ad euro 258,23. Qualora, però, il predetto valore risulti superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

La determinazione del valore da attribuire ai beni e servizi offerti ai fini della verifica della soglia di esenzione avviene in base al loro "valore normale", così come definito dall'articolo 9 del Tuir, ovvero in ragione del prezzo scontato praticato dal fornitore sulla base di apposite convenzioni stipulate dal datore di lavoro (cfr. risoluzione 29 marzo 2010, n. 26/E) .

Con circolare 22 ottobre 2008, n. 59/E sono state ricondotte nell'ambito di applicazione del riportato comma 3 le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi (ad es. buoni carburante) di importo non superiore al citato limite.

In relazione alle modalità di erogazione dei beni, prestazioni, opere e servizi previsti dai commi 2 e 3, il successivo comma 3-*bis* prevede che questa può avvenire anche mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale. In merito, l'articolo 6, comma 2, del Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 25 marzo 2016, statuisce che i beni e servizi rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 51, comma 3, del Tuir possono essere cumulativamente indicati in un unico

documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro.

La scrivente con circolare 15 giugno 2016, n. 28/E, redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha precisato, tra l'altro, che il *voucher* cumulativo può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio - ad esempio - ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel "carrello della spesa", per un valore non eccedente 258,23 euro.

L'articolo 51, comma 4, alla lettera *b*), del Tuir prevede che nell'ipotesi di finanziamento concesso direttamente dal datore di lavoro ovvero tramite terzi, con i quali il datore stesso abbia stipulato accordi o convenzioni, l'importo da far concorrere alla formazione del reddito imponibile del lavoratore è costituito dal 50 per cento dell'ammontare risultante dalla differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto vigente al 31 dicembre di ciascun anno e gli interessi calcolati al tasso praticato dalla banca mutuante.

Al riguardo, si fa presente che la scrivente, con risoluzione 28 maggio 2010 n. 46/E, ha riconosciuto che il criterio dettato dal comma 4, lettera *b*), dell'articolo 51 del Tuir, si applica anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro eroghi direttamente sul conto corrente che il dipendente mutuatario ha dedicato al pagamento del mutuo, un contributo aziendale a copertura di una quota degli interessi maturati.

In tal caso, infatti, sempreché le modalità di accredito della somma realizzino un collegamento immediato e univoco tra l'erogazione aziendale e il pagamento degli interessi di mutuo, concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente, anziché l'intero importo degli interessi pagati dal datore di lavoro, il 50 per cento dell'ammontare risultante dalla differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto vigente al 31 dicembre di ciascun anno e gli interessi rimasti a carico del dipendente.

Con riferimento alla fattispecie in esame, si rileva che l'erogazione delle utilità dettagliatamente specificate nei Regolamenti aziendali di *welfare* sembra

assumere carattere premiale, in linea quindi con la *ratio* dei commi 2 e 3 del più volte citato articolo 51 del Tuir, dal momento che il credito *welfare*, che consente l'accesso alla fruizione di beni e servizi, è riconosciuto qualora l'azienda raggiunga, nel 2019, un obiettivo minimo di fatturato fissato in euro 60.200.000,00.

Secondo quanto rappresentato dalla società istante, si rileva che il Piano *welfare* è rivolto ai lavoratori appartenenti a due individuate aree aziendali con almeno 2 anni di anzianità di servizio in azienda alla data del 31/12/2018 e con un orario di lavoro giornaliero di almeno 6 ore.

In ragione di tali circostanze e nel presupposto che queste ultime condizioni non circoscrivano i destinatari dell'offerta ad alcuni e ben individuati lavoratori, si è dell'avviso che il Piano *welfare* rispetti il presupposto richiesto dal comma 2 dell'articolo 51 del Tuir, dal momento che esso è rivolto a due “*categorie di dipendenti*”.

In relazione ai singoli *benefit* previsti nel Piano *welfare* si osserva quanto segue.

Il Piano *welfare* riconosce il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per l'acquisto di abbonamenti di trasporto pubblico, anche se relativi ai familiari fiscalmente a carico.

Nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 51, comma 2, lettera d-bis), del Tuir e dei chiarimenti forniti con la circolare n. 5/E del 2018 cui si rinvia, si ritiene che il predetto *benefit* rientrante nel Piano *welfare* in esame non concorra alla formazione del reddito di lavoro dipendente dei lavoratori destinatari del credito *welfare*.

In relazione alle altre “utilità”, la Società ritiene che rientrino nell'ambito di applicazione dell'articolo 51, comma 2, lettera f), del Tuir i seguenti servizi che il dipendente sceglie dalla Piattaforma: “*Cinema*”, “*Soluzioni viaggio e cofanetti*”, “*Benessere*”, “*Musei*”, “*Palestre*”, “*Parchi divertimento*”, “*Abbonamenti a riviste*”, “*Corsi di formazione*” e “*Cura della persona*”.

Sulla base di quanto illustrato precedentemente in relazione alla portata della lettera *f*), si concorda con la società istante circa la non concorrenza alla formazione del reddito del dipendente delle seguenti utilità aventi finalità ricreative, in particolare: “Cinema”, “Musei”, “Palestre”, “Parchi divertimento”, “Abbonamenti a riviste”, nonché le “Soluzioni di viaggio e cofanetti”, sempreché tali servizi siano offerti conformemente ai chiarimenti precedentemente illustrati.

In particolare, il valore di tali *benefit* non risulterà imponibile nella sola ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o non all’offerta proposta dal datore di lavoro, senza pertanto poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell’opera e/o del servizio, fatto salvo il momento di utilizzo del *benefit* che potrà essere concordato con il datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione.

In relazione ai servizi “Benessere” e “Cura alla persona”, la società istante, in riscontro alla richiesta di documentazione integrativa, ha precisato che rientrano in tali categorie i servizi offerti da centri e parchi termali, nonché quelli legati al benessere della persona, quali ad esempio i corsi di yoga, di tecniche di rilassamento e per la corretta alimentazione.

Infine, nell’ambito dei “Corsi di formazione”, la società istante ha precisato che rientrano in tale categoria “*i corsi aventi finalità educative e/o formative organizzati da strutture qualificate (es. corsi di lingua, di cucina, di giardinaggio).*”.

In ragione di tali precisazioni, si è dell’avviso che anche per tali categorie troverà applicazione il regime previsto dalla sopra citata lettera *f*), del Tuir, sempreché i *benefit* siano riconducibili ad una finalità ricreativa e/o di svago, ovvero finalità educative e di istruzione e siano offerti conformemente ai chiarimenti poc’anzi illustrati.

Altra utilità prevista nel Piano *welfare* in esame è costituita dai servizi sanitari per dipendenti e i loro familiari. In particolare la società istante rappresenta che “*sono disponibili per i lavoratori destinatari del Piano due categorie di servizi:*

- a) *Servizi sanitari e Chek-up erogati da primari Enti selezionati*
- b) *Carte UBI MyCare, nelle versioni Top e Plus, che offrono al Titolare una serie di servizi quali: assistenza sanitaria telefonica Medico H24; consulenza veterinaria telefonica per animali domestici (solo linea Top), e consulenza medica telefonica per organizzare il proprio viaggio all'estero (solo linea Top). Inoltre le carte consentono l'accesso al circuito sanitario convenzionato con tariffe agevolate per le prestazioni in libera professione e l'utilizzo del servizio di prenotazione MyAssistance per accedere alle strutture convenzionate in libera professione.”.*

Al riguardo, la Società ha successivamente precisato che *“le carte MyCare rappresentano esclusivamente lo strumento che consente al titolare la possibilità di accedere, anche a distanza, ai servizi forniti dal titolare del circuito sanitario convenzionato, in quanto contenenti unicamente il codice identificativo di accesso.*

Ai titolari delle Carte è riconosciuta altresì l'accesso ad una serie di servizi accessori quali l'utilizzo del servizio di prenotazione messo a disposizione gratuitamente dal titolare del circuito sanitario convenzionato per fruire di prestazioni sanitarie, anche a tariffe concordate, rese da strutture convenzionate.”.

Come illustrato, ai sensi della citata lettera f) non concorre al reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, l'utilizzazione delle opere e dei servizi aventi finalità di assistenza sociale e sanitaria offerti dal datore di lavoro ai dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 del Testo Unico citato.

In ragione della lettera della norma, non è possibile, dunque, ricomprendere nell'ambito della sua applicazione il servizio di consulenza veterinaria telefonica per animali domestici, previsto nel Piano *welfare* in esame.

Inoltre, si è dell'avviso che le carte *MyCare*, sia *Plus* che *Top*, quale strumento per accedere ai servizi di natura sanitaria, consentano l'applicazione della riportata lettera f), sempreché il loro utilizzo non possa essere esteso a soggetti diversi da quelli indicati nella disposizione da ultimo citata. Qualora,

infatti, fosse possibile consentire la fruizione di servizi aventi finalità sanitarie anche a soggetti non ricompresi nell'ambito di applicazione della disposizione in esame, le carte *MyCare* si configurerebbero quale bene in natura fiscalmente rilevante ai sensi del riportato articolo 51, comma 3, del Tuir.

In relazione alla scontistica che le carte *MyCare* riconoscono ai dipendenti per la fruizione di prestazioni aventi finalità sanitaria, si fa presente che la scrivente con risoluzione 29 marzo 2010, n. 26/E ha, tra l'altro, precisato che per i beni e servizi offerti dal datore di lavoro ai dipendenti, il loro valore normale di riferimento può essere costituito dal prezzo scontato che il fornitore pratica sulla base di apposite convenzioni ricorrenti nella prassi commerciale, compresa l'eventuale convenzione stipulata con il datore di lavoro (cfr. anche circolare 15 giugno 2016, n. 28/E).

Ciò rappresentato, si è dell'avviso che nella fattispecie in esame non si generi materia fiscalmente imponibile, dal momento che il valore normale, così come illustrato, dei servizi aventi finalità sanitaria fruiti dai dipendenti è pari a quanto corrisposto da questi ultimi.

Ai dipendenti è, inoltre, riconosciuta la possibilità di spendere il credito *welfare* per il rimborso delle spese di istruzione relative ai propri familiari.

In particolare, il Piano riconosce quale spese rimborsabili: “*le rette di iscrizione e frequenza materna dal nido all’università*”, i “*Master universitari*”; i “*Libri scolastici*”; la “*Mensa scolastica (esclusa quella universitaria)*”; le “*Gite scolastiche*”; lo “*Scuolabus, Pre e dopo scuola*”; la “*Babysitting*” e, infine, i “*Campi estivi*”.

In ragione della lettera della norma e dei chiarimenti forniti, si ritiene che i *benefit* del Piano *welfare* da ultimo elencati, perseguiti finalità di educazione e istruzione, non generino reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera *f-bis*), del Tuir.

Altra utilità prevista dal Piano *welfare* in esame è costituita dal rimborso delle spese assistenziali per i familiari anziani o non autosufficienti dei dipendenti.

In particolare, la Società Istante ha precisato che “*si tratta di spese sostenute dal dipendente stesso o da un proprio familiare (tra quelli indicati nell’articolo 12 TUIR) anziano o non autosufficiente per le prestazioni rese:*

- *da badanti;*
- *da operatori socio-sanitari,*

per l’assistenza personale nell’espletamento degli atti della vita quotidiana (assunzione di alimenti, igiene personale, deambulazione), nonché per assistenza specifica in caso di ricovero presso una casa di cura o di riposo.

Si precisa che sono rimborsati anche i contributi INPS versati a fronte di contratti previsti con tali soggetti.”

Nel rispetto delle condizioni previste dalla lettera *f-ter*) del comma 2 dell’articolo 51 del Tuir e dei chiarimenti forniti con le circolari n. 28/E del 2016 e n. 5/E del 2018 cui si rinvia, si è dell’avviso che le utilità da ultimo riportate del Piano *welfare* in esame non concorrano alla formazione del reddito di lavoro dipendente dei lavoratori destinatari del credito *welfare*.

Il Piano in esame consente ai dipendenti di utilizzare il credito *welfare* quale contribuzione aggiuntiva, anche in favore dei familiari fiscalmente a carico, al Fondo pensione contrattuale e a Fondi aperti.

In considerazione delle caratteristiche del Piano, la contribuzione aggiuntiva ai fondi di previdenza complementare può essere qualificata quale onere deducibile che non concorre alla formazione del reddito ai sensi della lettera *h*) del comma 2 dell’articolo 51 più volte richiamato, sempreché risultino rispettate le condizioni e i limiti previsti dall’articolo 10, comma 1, lettera *e-bis*), del Tuir.

Considerato che il versamento è effettuato direttamente dal datore di lavoro al Fondo di previdenza complementare, nonché riportato nella Certificazione Unica rilasciata al dipendente, quest’ultimo non è tenuto ad alcuna comunicazione alla forma di previdenziale complementare in relazione al credito *welfare* destinato a tale finalità.

I regolamenti attuativi del Piano *welfare* riconoscono ai dipendenti la possibilità di scegliere un *voucher* del valore massimo di euro 258,23 nell’ambito

delle categorie merceologiche “*Food*”, “*Benzina*”, “*Shopping*”, “*Tecnologia ed elettronica di consumo*”, “*Abbigliamento*” e “*Altro*”.

Al riguardo, è precisato che a seguito della scelta del dipendente il *voucher* è reso immediatamente disponibile per mezzo di *e-mail*, dove non diversamente indicato.

La Società, in riscontro ad una successiva richiesta di chiarimenti da parte della scrivente, ha precisato che i *voucher* sono messi “*a disposizione dei Dipendenti e dei loro familiari ... per fruire di beni e servizi, nei limiti previsti dall’articolo 51, comma 3, TUIR. I voucher ... potranno essere utilizzati presso punti di spendibilità appartenenti a differenti categorie merceologiche. In particolare, i voucher:*

- “*Food*”: sono utilizzabili presso la *GDO* (grande distribuzione organizzata) ... per fruire di prodotti prevalentemente alimentari;
- “*Shopping*”: sono utilizzabili on line o presso esercizi commerciali per fruire di una serie di beni quali ad esempio libri, anche in formato digitale, cd musicali, prodotti di cosmetica, articoli di profumeria, giocattoli, elementi di arredo;
- “*Altro*”: costituiscono una categoria residuale che potrà essere alimentata in caso di specifiche richieste al fornitore della piattaforma informatica da parte di ciascun datore di lavoro che promuove un piano di welfare aziendale (es. inserimento singolo esercente non rientrante nelle altre categorie).”.

Al riguardo, si ritiene che nella fattispecie in esame i *voucher* resi disponibili dalla piattaforma non generino reddito di lavoro dipendente nel limite di euro 258,23.

Si ricorda, inoltre, che qualora il valore dei *fringe benefit*, complessivamente erogati nel periodo d’imposta - sia sotto forma di *voucher* che nelle modalità ordinarie - superi il citato limite di 258,23 euro, l’intero importo concorre a formare il reddito del dipendente.

Infine, il Piano *welfare* consente al dipendente di utilizzare il credito *welfare* quale contributo per il pagamento degli interessi su finanziamenti (mutuo e prestiti). In particolare, il regolamento precisa che *“Il dipendente effettua la richiesta sulla Piattaforma, allegando il piano di ammortamento. A valle della validazione, il back-office provvede a erogare l'importo direttamente sul c/c indicato dal Dipendente, nella stessa data valuta di addebito della rata di finanziamento”*.

Qualora le modalità di accredito della somma realizzino un collegamento immediato e univoco tra l'erogazione aziendale e il pagamento degli interessi di mutuo, così come rappresentato dalla risoluzione n. 46/E del 2010, ad avviso della scrivente, il credito *welfare* destinato quale *“contributo azienda su interessi per finanziamenti”*, concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente nei limiti previsti dall'articolo 51, comma 4, del Tuir.

Il Piano *welfare* riconosce, infine, ai dipendenti la possibilità di destinare il credito *welfare* o parte di esso quale contribuzione, anche in favore di propri familiari fiscalmente a carico, a casse di assistenza sanitaria.

Al riguardo, la Società in riscontro alla richiesta di documentazione integrativa, ha precisato che *“non intende nel concreto riconoscere attualmente la possibilità ai Dipendenti di destinare, neppure in parte, il contenuto del cd. “borsellino virtuale” per versamenti di contributi aggiuntivi ad una Cassa o Ente esclusivamente finalità assistenziali (cfr. Articolo 51, comma 2, lett. a), TUIR). Per completezza si precisa che allo stato attuale, la Scrivente non ha aderito ad alcun Ente/Cassa.*

Seppure in termini astratti, si precisa che la Scrivente aderirebbe esclusivamente a Enti/Casse che rispettino “principi di mutualità” (cfr. Circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E2018, par. 4.10).”

Alla luce di tali precisazioni, non sussistono i presupposti per fornire, in merito, chiarimenti ai sensi dell'articolo 11, comma 1, lettera a), legge 27 luglio 2000, n. 212, non ravvisandosi una fattispecie concreta.

Resta fermo che nell'ipotesi in cui il Piano *welfare* fosse alimentato anche da somme costituenti retribuzione fissa o variabile degli aderenti – fatta salva l'ipotesi disciplinata dall'articolo 1, commi 182 a 189, della legge 28 dicembre 2015 - ovvero la parte di credito *welfare* non utilizzato si convertisse in denaro, rimarrebbe impregiudicata la rilevanza reddituale dei “valori” corrispondenti ai servizi offerti agli stessi in base alle ordinarie regole dettate per la determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Per quanto concerne invece la deducibilità, ai fini IRES, dei costi sostenuti dalla Società per l'attuazione di un Piano *welfare*, nessuna criticità si rileva all'applicazione dell'articolo 95 del Tuir laddove le *utilità* ricomprese nel Piano, e offerte ai dipendenti, vengano riconosciute in ragione di contratto, accordo o regolamento aziendale che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale.

Al riguardo, infatti, con la circolare 15 giugno 2016, n. 28/E è stato precisato, tra l'altro, che relativamente alle fattispecie di cui alle lettere *f)*, *f-bis)*, *f-ter)* ed *f-quater)* del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir “*la erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico*”.

Affinché un regolamento configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, lo stesso deve essere, quindi, non revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro.

Solo in tale ultima ipotesi, infatti, l'atto nella sostanza sarebbe qualificabile come volontario con la limitazione della percentuale di deducibilità stabilita dall'articolo 100 del Tuir.

Nella fattispecie in esame, si rileva che i regolamenti precisano che “*In quanto atto negoziale, ancorché unilaterale, le erogazioni ivi previste costituiscono una obbligazione nei confronti dei lavoratori*”.

In ragione di tale statuizione e nel presupposto che la società non possa esimersi dall'erogazione dei *benefit* previsti nel Piano *welfare* in esame, si ritiene applicabile l'articolo 95 del Tuir ai fini della deducibilità dei costi sostenuti dalla Società Istante.

Le Direzioni regionali vigileranno affinché i principi enunciati e le istruzioni fornite con la presente risoluzione vengano puntualmente osservati dalle Direzioni provinciali e dagli Uffici dipendenti.

IL DIRETTORE CENTRALE
Firmato digitalmente

**OGGETTO: «DECRETO AGOSTO» E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI CON CAUSALE “COVID-19 CON FATTURATO”
ISTRUZIONI INPS DELL’1 OTTOBRE 2020**

Con il messaggio 21/08/20, n. 3131 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020) e con la circolare 30/09/20, n. 115 (riportata in altra parte di questo notiziario), l’INPS ha illustrato le modifiche apportate dal d.l. 14/08/20, n. 104 alla disciplina in materia di ammortizzatori sociali prevista in conseguenza all’emergenza epidemiologica da COVID-19.

L’articolo 1 del menzionato decreto-legge, rideterminando il periodo dei trattamenti di integrazione salariale (ordinaria o in deroga) e dell’assegno ordinario che possono essere richiesti nel secondo semestre 2020 dai datori di lavoro, ha previsto la possibilità di accedere a un periodo massimo complessivo di 18 settimane (9 + 9) dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020.

Mentre il ricorso alle prime 9 settimane di trattamenti è consentito indistintamente a tutti i datori di lavoro che riducono o sospendono l’attività lavorativa a causa dell’emergenza epidemiologica, il secondo ulteriore periodo di 9 settimane può essere richiesto esclusivamente dai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e purché lo stesso sia integralmente decorso.

Per richiedere l’ulteriore periodo di 9 settimane di integrazione salariale (ordinaria o in deroga) e di assegno ordinario, come illustrato nella citata circolare n. 115/2020, i datori di lavoro dovranno presentare domanda di concessione dei trattamenti con una causale specifica, denominata **“COVID 19 con fatturato”**, con una dichiarazione di responsabilità, resa ai sensi di quanto previsto dall’articolo 47 del D.P.R.28 dicembre 2000, n. 445, in cui autocertifichino la sussistenza dell’eventuale riduzione del fatturato.

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

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

L’Istituto di previdenza, ricorrendone i presupposti, autorizza i trattamenti di cui trattasi e, in base alla citata dichiarazione di responsabilità, stabilisce la misura del contributo addizionale a carico dell’azienda, ove dovuto.

Di conseguenza, con messaggio 01/10/20, n. 3525, l’INPS ha fornito le seguenti istruzioni operative per l’invio della specifica domanda con la nuova causale denominata **“COVID 19 con fatturato”**.

La domanda potrà riguardare un massimo di 9 settimane che, in relazione alla previsione normativa, può riguardare periodi non anteriori al 14 settembre 2020, comunque da concludersi entro il 31 dicembre 2020.

Potranno presentare domanda per accedere alle seconde 9 settimane esclusivamente i datori di lavoro che abbiano già richiesto le prime 9 settimane e siano stati autorizzati ai relativi trattamenti.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI CIGO, CIGD E ASO

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

Poiché l'INPS non rilascia più nuovi PIN a decorrere dall'1 ottobre 2020, le credenziali di accesso ai servizi per le prestazioni sopra descritte sono le seguenti:

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

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

- CIGO: da "CIG e fondi" alla voce "CIG Ordinaria", si acquisisce la domanda con le consuete modalità, indicando come causale la nuova "COVID 19 con fatturato";

- CIGD: da "CIG e fondi" alla voce "CIG in deroga INPS", nella sezione "invio domande", indicando la tipologia di domanda "deroga INPS" oppure "deroga plurilocalizzata", si inserisce la matricola aziendale e nella tipologia di richiesta si sceglie "proroga 9 settimane con fatturato";

- FONDI: da "CIG e fondi" alla voce "Fondi di solidarietà", nella sezione "invio domande" si sceglie il tipo intervento "005 COVID_19 assegno ordinario", si inserisce la matricola aziendale e si entra in domanda, nella domanda stessa si deve scegliere dal menu a tendina la causale "COVID_19 con fatturato".