



*A tutte le Aziende Clienti
del settore paghe*

TORNA L'INFORMATIVA PER LE AZIENDE CLIENTI DI STUDIO

SETTORE LAVORO E PREVIDENZA

Sommario

LE NEWS DI NOVEMBRE - INFORMATIVE PER L'AZIENDA	2
LE INFORMATIVE PER L'AZIENDA	6
OGGETTO: PROROGA STATO DI EMERGENZA E SMART WORKING.....	6
OGGETTO: INDICAZIONI OPERATIVE PER I LAVORATORI AVENTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ DI MALATTIA	7
OGGETTO: ISTRUZIONI UNIEMENS PER MALATTIE COVID	8
OGGETTO: QUARANTENA FIGLI <i>UNDER 14</i> , <i>SMART WORKING</i> E CONGEDI PARENTALI	10
OGGETTO: DECONTRIBUZIONE SUD - LE ISTRUZIONI INPS	14
OGGETTO: CONTRIBUTO FORFETARIO DENUNCIA EMERSONE	16
OGGETTO: CONVALIDA DIMISSIONI PADRE.....	17
OGGETTO: SCONTO EDILI PER L'ANNO 2020 – LE ISTRUZIONI INPS	18
OGGETTO: CONTRATTI DI RETE CON CAUSALE DI SOLIDARIETÀ.....	19
OGGETTO: REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE – CHIARIMENTI DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE	20
OGGETTO: PRINCIPALI SCADENZE DAL 1° AL 30 NOVEMBRE 2020	22



Le news di Novembre - informative per l'azienda

gestione del rapporto di lavoro

UniEmens: modifiche ai codici contratto da novembre 2020 e indicazioni sul codice alfanumerico unico

L'Inps, con messaggio n. 3743 del 16 ottobre 2020, ha istituito, con decorrenza dal periodo di paga novembre 2020, 5 nuovi codici dell'elemento <CodiceContratto> della sezione <PosContributiva> del flusso di denuncia UniEmens.

Da novembre 2020 vengono, inoltre, disattivati i codici contratto 457, 458, 459, in quanto relativi a contratti non più in vigore.

Il messaggio ricorda che l'articolo 16-*quater*, D.L. 76/2020 (c.d. Decreto Semplificazioni), ha istituito il codice alfanumerico unico per l'indicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro: nelle comunicazioni obbligatorie al Ministero del lavoro e nelle denunce retributive mensili all'Inps, il dato relativo al Ccnl applicato al lavoratore deve essere indicato mediante il codice alfanumerico unico attribuito dal Cnel in sede di acquisizione del contratto collettivo nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro. Nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche, l'Istituto rende noto che, dal prossimo aggiornamento dell'allegato tecnico UniEmens, l'elenco dei contratti riferiti alla sezione <PosContributiva> non sarà più contenuto nel citato allegato, ma verrà inserito in un apposito documento, accessibile sul sito *internet* Inps al percorso: "Prestazioni e Servizi" > "Trasmissione UNIEMENS per datori di lavoro di aziende private". Tale elenco conterrà, per ogni <CodiceContratto> attualmente assegnato dall'Inps, anche il corrispondente "macrosettore" e "codice" associati al contratto nell'archivio nazionale detenuto dal Cnel.

Pertanto, l'Inps invita i datori di lavoro e i loro delegati a prestare attenzione nel compilare il campo relativo al <CodiceContratto> del flusso UniEmens e ricorda che deve essere indicato il valore "CD" nel caso in cui sia applicato un contratto collettivo di primo livello non ancora censito dall'Inps.

Infine, l'Istituto informa che provvederà a dare tempestiva comunicazione dell'adeguamento delle procedure informatiche e del passaggio all'utilizzo su UniEmens del codice alfanumerico unico attribuito dal Cnel.

Lo Studio provvederà automaticamente ad aggiornare le informazioni da trasmettere all'INPS per le aziende Clienti che ci hanno affidato la gestione amministrativa del personale dipendente.

(Inps, messaggio, 16/10/2020, n. 3743)

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

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

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

Potere di disposizione: indicazioni ispettive

L'INL, con circolare n. 5 del 30 settembre 2020, ha offerto al personale ispettivo le prime indicazioni relative al potere di disposizione, in seguito alle modifiche apportate dall'articolo 12-bis, D.L. 76/2020. Le modifiche, da un lato, semplificano l'utilizzo di tale potere da parte



del personale ispettivo e, dall'altro, ampliano sensibilmente la possibilità di garantire una tutela sostanziale ai lavoratori.

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

Procedure INL effettuabili da remoto: indicazioni

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

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

imposte, contributi e premi

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

L'Inail, con circolare n. 36 del 19 ottobre 2020, ha comunicato di aver previsto diverse fasi per la transizione verso l'uso esclusivo di Spid, Cie e Cns per l'accesso ai servizi in rete dell'Istituto, che dal 1° ottobre 2021 diverranno l'unica modalità possibile, come previsto dall'articolo 24, D.L. 76/2020.

La prima fase riguarda gli Istituti di patronato e di assistenza sociale, gli utenti legittimati ad accedere ai servizi dell'Inail ai sensi dell'articolo 1, L. 12/1979, e i soggetti registrati nei seguenti gruppi/profili: agronomi e dottori forestali; agrotecnici e agrotecnici laureati; avvocati; Caf imprese; Centro servizi per il volontariato; Consorzi società cooperative; consulenti del lavoro; dottori commercialista ed esperti contabili; periti agrari e periti agrari laureati; raccomandatari marittimi; servizi di associazione - non società; servizi di associazione – società; società capogruppo; società tra professionisti (Stp); tributaristi, revisori e altri professionisti per imprese senza dipendenti.

Dal 1° dicembre 2020 questi utenti e i loro delegati, compresi i patronati zionali delegati dai patronati nazionali, dovranno accedere ai servizi in rete e *on line* dell'Inail esclusivamente tramite Spid, Cie e Cns, sia nel caso in cui richiedano per la prima volta l'abilitazione, sia qualora siano già in possesso di credenziali Inail. In quest'ultimo caso, le credenziali Inail già emesse non permetteranno più, dalla data indicata, di operare con i ruoli sopra elencati. L'Istituto precisa, inoltre, che dal 28 febbraio 2021 non saranno più rilasciate nuove credenziali Inail a nessuna categoria di utenti

A seguito del completamento delle fasi di transizione, dal 1° ottobre 2021 sarà operativo esclusivamente l'accesso con Spid, Cie e Cns per tutti gli utenti.

FACCIAMO MEMORIA ALLE AZIENDE CLIENTI CHE EFFETTUANO ATTIVITA' DI PRATICHE VERSO L'ISTITUTO INAIL AUTONOMAMENTE DI PROVVEDERE AD AGGIORNARE LE PROCEDURE DI ACCESSO AL SITO DELL'ISTITUTO QUANTO PRIMA.

(Inail, circolare, 19/10/2020, n. 36)

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

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

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



Comunicazione sospensioni/recuperi agevolati COVID-19: dal 9 ottobre 2020 versione aggiornata

L'Inail, con avviso del 1° ottobre 2020, ha comunicato che dal 9 ottobre 2020 è disponibile il servizio on line aggiornato per la comunicazione delle sospensioni dei versamenti e degli adempimenti in seguito al COVID-19. Con la nuova versione aggiornata del servizio gli interessati devono comunicare le ulteriori modalità di pagamento previste dall'articolo 97, D.L. 104/2020, per i premi sospesi e, se non già provveduto, comunicare di aver effettuato la sospensione dei versamenti.

Si ricorda che l'articolo 97 ha previsto che i beneficiari possono:

versare il 50% delle somme oggetto di sospensione in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020 e rateizzare il restante 50%, fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, a partire dal 16 gennaio 2021;

versare il 50% delle somme oggetto di sospensione mediante rateizzazione fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020, e rateizzare il restante 50%, fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, a partire dal 16 gennaio 2021.

(Inail, avviso, 1/10/2020)

prestazioni assistenziali e previdenziali

Soppressione di Fondinps: istruzioni operative

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

A decorrere dal mese di ottobre 2020, le quote di Tfr maturando dei nuovi iscritti taciti affluiscono alla forma pensionistica complementare denominata Cometa.

Per quanto attiene ai lavoratori già iscritti a Fondinps, il D.I. 85/2020 prevede che il commissario liquidatore di Fondinps adotti, d'intesa con il Fondo Cometa, un apposito piano di attività per il passaggio a quest'ultimo Fondo delle posizioni individuali dei soggetti che risultano già iscritti a Fondinps alla data di chiusura del Fondo alle nuove adesioni.

Inoltre, il D.I. prevede che ai datori di lavoro di lavoratori iscritti a Fondinps venga fornita un'informativa con una sintetica descrizione delle disposizioni che hanno determinato la chiusura di Fondinps e con gli elementi identificativi del Fondo Cometa.

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

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

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

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

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



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

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

Visite di controllo domiciliare in caso di malattia: variazione indirizzo di reperibilità

L'Inps, con circolare n. 106 del 23 settembre 2020, ha comunicato che è disponibile, mediante il portale *web* dell'Istituto, un nuovo servizio ad uso del cittadino lavoratore per la comunicazione del cambio di indirizzo di reperibilità durante l'evento di malattia comune, ai fini della possibile disposizione della visita medica di controllo domiciliare.

(Inps, circolare, 23/9/2020, n. 106)



Le informative per l'azienda

Oggetto: PROROGA STATO DI EMERGENZA E SMART WORKING

Il D.L. 83/2020, contenente misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica, è stato convertito, con modificazioni, in L. 124/2020, in vigore dal 29 settembre scorso.

Il D.L. 125/2020, in vigore dall'8 ottobre 2020, ha poi disposto le principali proroghe consequenziali a quella dello stato di emergenza fino al 31 gennaio 2021, modificando anche il D.L. 83/2020, già convertito in Legge: in particolare, è prevista la proroga fino al 31 dicembre 2020 dei termini previsti dalle disposizioni presenti nell'allegato 1 al Decreto, salvo quanto previsto ai numeri 3 e 32 dell'allegato medesimo. Per quanto più di interesse, il numero 32 richiama l'articolo 90, D.L. 34/2020, che stabilisce, tra l'altro, che la modalità di lavoro agile possa essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali (c.d. modalità semplificata), fino alla cessazione dello stato di emergenza e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2020. Pertanto, le modalità semplificate di comunicazione del lavoro agile già in uso potranno essere utilizzate fino al 31 dicembre 2020.

Si riepilogano di seguito altre disposizioni emergenziali connesse al lavoro agile.

Riferimento	Previsione
Lavoratori (e familiari) disabili, con patologie con ridotta capacità lavorativa e immunodepressi	
Articolo 39, D.L. 18/2020	I lavoratori dipendenti disabili gravi riconosciuti, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave riconosciuta, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile se compatibile con le caratteristiche della prestazione. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile. Le disposizioni precedenti si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.
Genitori con figli in quarantena	
Articolo 21-bis, D.L. 104/2020	I genitori, durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente ed entro il 31 dicembre 2020, possono svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (o in alternativa astenersi dal lavoro con indennità del 50%) per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni 14, disposta a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico o di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati.
Genitori con figli disabili	
Articolo 21-ter, D.L. 104/2020	Hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23, L. 81/2017, fino al 30 giugno 2021,



	i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.
Lavoratori fragili	
Articolo 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020	Dal 16 ottobre al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili (in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992) svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria/area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Le informative per l'azienda

Oggetto: INDICAZIONI OPERATIVE PER I LAVORATORI AVENTI DIRITTO ALL'INDENNITÀ DI MALATTIA

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

Sotto altro aspetto, evidenzia che la quarantena e la sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili non configurano un'incapacità temporanea al lavoro per una patologia in fase acuta tale da impedire in assoluto lo svolgimento dell'attività lavorativa (presupposto per il riconoscimento della tutela previdenziale della malattia comune), ma situazioni di rischio per il lavoratore e per la collettività che il Legislatore ha inteso tutelare equiparando, ai fini del trattamento economico, tali fattispecie alla malattia e alla degenza ospedaliera.

Conseguentemente, non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale della malattia o della degenza ospedaliera nei casi in cui il lavoratore in quarantena in sorveglianza precauzionale, perché soggetto fragile (ai sensi articolo 26, commi 1 e 2, D.L. 18/2020, convertito in L. 27/2020) continui a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'attività lavorativa presso il proprio domicilio, mediante le citate forme di lavoro alternative alla presenza in ufficio. In tale circostanza, infatti, non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa con la correlata retribuzione.

Diversamente, in caso di malattia conclamata, il lavoratore è temporaneamente incapace al lavoro, con diritto ad accedere alla corrispondente prestazione previdenziale, compensativa della perdita di guadagno.

Viene poi ricordato che, a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 104/2020, è stata prevista, all'articolo 19, un'apposita tutela per i lavoratori domiciliati o residenti in Comuni per i quali la pubblica Autorità abbia emanato provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, disponendo l'obbligo di permanenza domiciliare in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che siano stati impossibilitati a raggiungere il luogo di lavoro, limitatamente alle imprese operanti nelle Regioni Emilia-Romagna, Regione



del Veneto e Lombardia. Tale tutela stabilisce che i datori di lavoro operanti esclusivamente nelle citate Regioni possono presentare, con riferimento ai suddetti lavoratori, domanda di accesso ai trattamenti di Cigo, Cigd, Aso e Cisoa, per i periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020. L'istanza dovrà essere presentata entro i 30 giorni successivi alla data di emanazione del messaggio dell'Istituto, che detterà i requisiti tecnici.

I lavoratori italiani recatisi all'estero e che siano stati oggetto di provvedimenti di quarantena da parte delle competenti Autorità del Paese straniero non potranno accedere alla tutela della malattia prevista dall'articolo 26, comma 1, D.L. 18/2020, convertito in L. 27/2020, salvo che il medesimo provvedimento provenga dalle preposte Autorità sanitarie italiane.

In ultimo, l'Inps analizza il caso di lavoratore destinatario di un trattamento di Cigo, Cigs, Cigd o di assegno ordinario garantito dai Fondi di solidarietà. In tale caso, in ossequio al più generale principio della prevalenza del trattamento di integrazione salariale, verrà meno la possibilità di poter richiedere la specifica tutela prevista per la malattia.

Considerata, poi, l'equiparazione operata dal Legislatore, ai fini del trattamento economico delle tutele di cui all'articolo 26, commi 1 e 2, rispettivamente, alla malattia e alla degenza ospedaliera, si ritiene che le medesime indicazioni sopra esposte debbano essere applicate anche per la regolamentazione dei rapporti tra i trattamenti di integrazione salariale e le prestazioni della quarantena o della sorveglianza precauzionale per soggetti fragili, essendo le diverse tutele incompatibili tra loro.

Le informative per l'azienda

Oggetto: istruzioni UNIEMENS per malattie covid

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

Riferimenti	Definizione della casistica	Previsioni
Articolo 26, comma 1	<u>Malattia quarantena</u> La quarantena è equiparata a malattia ai fini del trattamento economico Nuovo Codice evento MV6	La tutela è riconosciuta a fronte di un procedimento di natura sanitaria, pertanto, ai lavoratori aventi diritto alla tutela a carico dell'Inps, è riconosciuta l'indennità economica previdenziale (con correlata contribuzione figurativa), sulla base del settore aziendale e della qualifica del lavoratore, purché vi sia un certificato di malattia attestante il periodo di quarantena con gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica. Qualora al momento del rilascio del certificato il medico non disponga delle informazioni relative al provvedimento, queste dovranno essere acquisite direttamente dal lavoratore presso l'operatore di sanità pubblica e comunicate all'Inps mediante i consueti canali di comunicazione (posta ordinaria o Pec).
Articolo 26, comma 2	<u>Malattia fragili</u> Nuovo Codice evento MV7	Riguarda lavoratori dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità o in possesso di una condizione di rischio

RIPRODUZIONE VIETATA



		per immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o terapie salvavita (c.d. fragili). Il periodo indicato nel certificato di malattia è equiparato a degenza ospedaliera, pertanto, per i lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale Inps, si applica la decurtazione ai 2/5 della normale indennità in assenza di familiari a carico.
Articolo 26, comma 6	<u>Malattia ordinaria</u> Nuovo Codice evento MV8	La malattia conclamata da COVID-19 viene gestita come ogni altro evento di malattia comune.

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

I datori di lavoro potranno conguagliare gli importi anticipati a titolo di "quarantena" (nella misura massima dell'importo equivalente a quello dell'indennità di malattia o di degenza ospedaliera) laddove sussistente il relativo diritto dei lavoratori, ed entro i limiti del monitoraggio della spesa.

Nella prima fase sarà possibile conguagliare gli eventi di "quarantena" a carico dell'Inps con prognosi che si sia conclusa entro il 30 settembre 2020. Con successivo messaggio saranno fornite le istruzioni per i periodi successivi alla predetta data.

Denunce contributive per i datori di lavoro privati

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

Nell'elemento <DiffAccredito> sarà indicato il valore della retribuzione "persa" per l'assenza.

Nell'elemento <InfoAggEvento> va indicato il codice PUC (protocollo univoco del certificato) e la valorizzazione dell'attributo "TipoInfoAggEvento" con il codice "CM" (certificato medico).

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

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

Elemento <Lavorato> = N;

Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1 oppure 2 (in caso di integrazione dell'indennità giornaliera di malattia da parte dell'Azienda);

Elemento <CodiceEventoGiorn> = MV6 / MV7 / MV8;

Elemento <InfoAggEvento> di <EventoGiorn>= PUC.

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

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



Elemento <CodiceCausale>: indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo allo specifico evento:

S116 (evento MV6), avente il significato di "DL n. 18/2020 – art. 26 comma 1 – Quarantena;

S117 (evento MV7), avente il significato di "Quarantena - DL n. 18/2020 – art. 26 comma 2 – Assenza dal lavoro per lavoratore disabile con Terapie;

S118 (evento MV8), avente il significato di "DL n. 18/2020 – art. 26 comma 6 – Malattia accertata da COVID-19;

Elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il codice PUC (Protocollo Unico Certificato);

Elemento <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in Uniemens;

Elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

La struttura del flusso UniEmens è stata variata rendendo ricorsivo l'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> per poter indicare più codici PUC nella sezione <InfoAggCausaliContrib>, con riferimento al medesimo codice causale (<CodiceCausale>), il periodo in cui si è verificato l'evento (<AnnoMeseRif>) e l'importo del conguaglio (<ImportoAnnoMeseRif>). Tale esposizione è permessa se non è possibile identificare la quota di importo conguagliata riferita a un singolo PUC, periodo e causale.

In presenza di certificato non riconosciuto come appartenente alle tipologie descritte, il relativo importo posto a conguaglio sarà ritenuto indebito e, quindi, nei casi in cui vengano associati più codici PUC nella sezione <InfoAggCausaliContrib>, con riferimento al medesimo codice causale, periodo in cui si è verificato l'evento e importo del conguaglio, l'eventuale errore su un certificato renderà indebito l'intero importo. Si consiglia, quindi, di specificare singolarmente per ogni certificato la relativa quota di conguaglio associata, evitando di raggruppare più certificati con un importo conguaglio cumulato.

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

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

IMPORTANTE! Il nostro Studio provvede autonomamente al monitoraggio delle comunicazioni INPS attraverso il cassetto previdenziale per i Clienti che ci hanno affidato mandato per la gestione del proprio personale dipendente. Sugeriamo caldamente alle aziende Clienti che hanno affidato al nostro STUDIO solo il mandato di Consulenza del lavoro e che gestiscono autonomamente *le pay roll* e le comunicazioni con l'Istituto INPS attraverso il cassetto bidirezionale, di monitorare settimanalmente lo stesso cassetto. E' importante, ai fini della validità del DURC, operare le eventuali rettifiche richieste dall'Istituto INPSa stretto giro di tempo.

Le informative per l'azienda

Oggetto: QUARANTENA FIGLI UNDER 14, SMART WORKING E CONGEDI PARENTALI



Nella conversione del D.L. 104/2020 (Decreto Agosto) ad opera della L. 126/2020, in vigore dal 14 ottobre 2020, si è proceduto a includere in tale provvedimento le recenti norme emanate per gestire le quarantene scolastiche dei figli *under 14*, originariamente previste dal D.L. 111/2020, provvedimento che è stato, pertanto, abrogato.

Oltre a cambiare contenitore, le norme sulla quarantena sono state oggetto di revisione, con l'obiettivo di estendere gli strumenti previsti anche a quarantene, sempre tipizzate, originate al di fuori del contesto scolastico.

In particolare, l'articolo 21-*bis*, D.L. 104/2020, prevede che un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni 14, disposta dal dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati.

È, altresì, possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa a tale misura, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni 14, disposta dal dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, percependo, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23, D.Lgs. 151/2001, ad eccezione dell'articolo 23, comma 2. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure sopra elencate, o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo – ipotesi inserita dalla L. 126/2020 - che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure evidenziate.

Congedo al 50%: le istruzioni Inps

L'Inps, con la circolare n. 116/2020, ha fornito le istruzioni per la fruizione del congedo indennizzato COVID-19 per quarantene dei figli, ma prima della modifica operata dalla L. 126/2020: non essendo mutata la disciplina del congedo, risultano essere applicabili anche al nuovo contesto normativo.

Si precisa, *in primis*, che i destinatari del congedo COVID-19 per quarantena sono solo i genitori lavoratori dipendenti, rimanendo pertanto esclusi i genitori lavoratori autonomi nonché i genitori iscritti alla Gestione separata Inps.

Inoltre, viene specificato che, per poter fruire del congedo COVID-19 per quarantena dei figli, il genitore richiedente deve essere in possesso di tutti i seguenti requisiti:

avere un rapporto di lavoro dipendente in essere;

non svolgere lavoro in modalità agile durante i giorni di fruizione del congedo COVID-19 per quarantena dei figli;

il figlio, per il quale si fruisce il congedo, deve essere minore di 14 anni;

il figlio deve essere convivente durante tutto il periodo di fruizione del congedo;

il figlio per il quale si fruisce il congedo deve essere stato messo in quarantena con provvedimento del Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno degli ambiti sopra richiamati.

In particolare, ai fini della convivenza del minore, l'Inps ha specificato che si verifica solo se la residenza anagrafica è nella stessa abitazione del genitore richiedente, a nulla rilevando le



situazioni di fatto; nel caso di affidamento o di collocamento del minore, la convivenza è desunta dal provvedimento di affidamento o di collocamento al genitore richiedente il congedo. Il congedo COVID-19 per quarantena può essere fruito fino al 31 dicembre 2020 e la durata massima del congedo coincide con il periodo di quarantena disposto dal provvedimento del Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente.

Il congedo è fruibile durante tutti i periodi di quarantena disposti per i figli dal Dipartimento di prevenzione, pertanto anche in caso di proroghe del provvedimento o di nuovi provvedimenti Asl emessi per lo stesso figlio oppure per un altro figlio convivente. Viceversa, nell'ipotesi in cui vi siano più provvedimenti che dispongono periodi di quarantena scolastica, parzialmente sovrapposti e relativi allo stesso figlio o ad altri figli, per ogni giorno di sovrapposizione viene, comunque, corrisposta un'unica indennità.

Il congedo può essere richiesto per tutto il periodo di quarantena ovvero per una parte dello stesso.

Laddove sussista il diritto a tale congedo in capo a entrambi i genitori conviventi con il figlio, gli stessi possono alternarsi nella relativa fruizione.

Per i giorni di congedo COVID-19 per quarantena fruiti è riconosciuta al genitore un'indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata sulla base delle medesime regole previste per il congedo parentale. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Sono indennizzabili solamente le giornate lavorative ricadenti all'interno del periodo di congedo richiesto. L'indennità è erogata dal datore di lavoro tramite conguaglio ovvero tramite pagamento diretto. In tale ultima ipotesi, l'indennità costituisce, comunque, reddito di lavoro dipendente imponibile ai fini fiscali.

Compatibilità con altre assenze

L'Inps illustra i seguenti casi di compatibilità o incompatibilità tra il congedo COVID-19 per quarantena dei figli e altre tipologie di assenza relative anche all'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo in esame:

malattia: in caso di malattia di uno dei genitori conviventi con il minore, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 per quarantena dei figli, in quanto la presenza di un evento morboso potrebbe presupporre un'incapacità di prendersi cura del figlio;

maternità/paternità: in caso di congedo di maternità/paternità dei lavoratori dipendenti, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 per quarantena nel caso in cui la quarantena sia disposta per il figlio diverso da quello per il quale si fruisce del congedo di maternità/paternità. Non è possibile, invece, fruire di congedo COVID-19 per quarantena se il figlio per cui è disposta la quarantena è lo stesso per cui è in corso di fruizione il congedo di maternità/paternità. In caso di percezione di indennità di maternità/paternità da parte degli iscritti alla Gestione separata o dei lavoratori autonomi, l'altro genitore lavoratore dipendente può fruire del congedo COVID-19 per quarantena per lo stesso figlio, solo se il genitore che fruisce di tale indennità di maternità/paternità stia prestando attività lavorativa durante il periodo indennizzabile.

ferie: la fruizione del congedo COVID-19 per quarantena dei figli è compatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di ferie dell'altro genitore convivente con il minore;

aspettativa non retribuita: in caso di aspettativa non retribuita di uno dei 2 genitori conviventi con il minore, l'altro genitore può fruire, contemporaneamente (negli stessi giorni) del congedo COVID-19 per quarantena dei figli;

soggetti "fragili": la fruizione del congedo COVID-19 per quarantena dei figli da parte di un genitore convivente con il figlio è compatibile qualora l'altro genitore sia un soggetto con particolari situazioni di fragilità, a prescindere dallo svolgimento o meno di attività lavorativa o dall'eventuale svolgimento di lavoro agile;



permessi e congedi ai sensi della L. 104/1992: è possibile fruire del congedo COVID-19 per quarantena dei figli nelle stesse giornate in cui l'altro genitore convivente con il minore stia fruendo, anche per lo stesso figlio, dei permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, L. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33, D.Lgs. 151/2001, o del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001;

inabilità e pensione di invalidità: la fruizione del congedo COVID-19 per la quarantena dei figli è compatibile con i casi in cui all'altro genitore convivente con il medesimo figlio sia stata accertata una patologia invalidante tale da comportare, ad esempio, il riconoscimento di un *handicap* grave (articolo 3, comma 3, L. 104/1992), di un'invalidità al 100% o di una pensione di inabilità.

Si riportano di seguito i casi di incompatibilità tra il congedo COVID-19 per quarantena dei figli e altre tipologie di assenza relative all'altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo in argomento:

1. congedo COVID-19 per quarantena dei figli: il congedo COVID-19 per quarantena dei figli non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata tra gli stessi, per il periodo di quarantena predisposto dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente. Pertanto, a fronte di domande presentate da genitori conviventi con il minore per i medesimi giorni, si procederà ad accogliere la domanda presentata cronologicamente prima;

congedo parentale: il congedo COVID-19 per quarantena dei figli è incompatibile con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore convivente con il minore. Resta fermo che, nei giorni in cui non si fruisce del congedo COVID-19 per quarantena dei figli, è possibile fruire di giorni di congedo parentale;

riposi giornalieri della madre o del padre: la fruizione del congedo COVID-19 per quarantena dei figli non è compatibile con la contemporanea fruizione, da parte dell'altro genitore convivente con il minore, di riposi giornalieri per allattamento fruiti per lo stesso figlio;

cessazione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa: il congedo COVID-19 per quarantena dei figli non può essere fruito se l'altro genitore convivente con il minore sia disoccupato o comunque non svolga alcuna attività lavorativa;

strumenti a sostegno del reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa: il congedo COVID-19 per quarantena dei figli non può essere fruito nel caso in cui l'altro genitore, convivente con il minore, non svolga alcuna attività lavorativa beneficiando di strumenti a sostegno del reddito. Diversamente, nel caso in cui il genitore convivente con il minore, beneficiando degli strumenti predetti, abbia solo una riduzione di orario di lavoro, per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché a orario ridotto, l'altro genitore convivente con il minore è ammesso alla fruizione del beneficio del congedo COVID-19 per quarantena dei figli;

lavoro agile: è incompatibile la fruizione del congedo COVID-19 per quarantena dei figli con prestazione di attività lavorativa in modalità agile del richiedente o dell'altro genitore convivente con il minore;

part-time e lavoro intermittente: la fruizione del congedo COVID-19 per quarantena dei figli da parte di un genitore è incompatibile durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore convivente con il minore.

Presentazione della domanda

La domanda di congedo COVID-19 per quarantena dei figli va presentata esclusivamente in modalità telematica dal dipendente. Copia della domanda deve essere consegnata all'azienda ed inviata al nostro Studio per la gestione delle successive pay roll e le denunce previdenziali UNIEMENS



Nella domanda vanno indicati gli elementi identificativi del provvedimento di quarantena disposto dal Dipartimento di prevenzione dell'Asl territorialmente competente e, qualora il richiedente non sia ancora in possesso del provvedimento, dovrà fornire, entro 30 giorni dalla presentazione della domanda, gli elementi identificativi dello stesso, a pena di reiezione della domanda.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DECONTRIBUZIONE SUD - LE ISTRUZIONI INPS

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

Con la circolare n. 122/2020, l'Inps ha fornito le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo.

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero:

è riconosciuto in riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, laddove *“la sede di lavoro sia situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale”*;

è concesso con autorizzazione della Commissione Europea, nel rispetto delle condizioni del “Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19” (Comunicazione CE 19 marzo 2020 C (2020) 1863).

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, con esclusione del settore agricolo e dei datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro domestico, in riferimento ai rapporti di lavoro dipendente la cui sede di lavoro (unità operativa presso cui sono denunciati in UniEmens i lavoratori) sia situata in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.

Nelle ipotesi in cui un datore di lavoro, avente sede legale in una Regione diversa da quelle elencate, abbia in corso rapporti di lavoro per prestazioni lavorative da svolgersi in un'unità operativa ubicata nelle suddette Regioni, è necessario che l'Inps, a seguito di richiesta del datore di lavoro, inserisca nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale il codice di autorizzazione “0L”, che dal 1° gennaio 2018 ha assunto il significato di “Datore di lavoro che effettua l'accantonamento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno”, con data inizio validità dal 1° ottobre e con fine validità al 31 dicembre 2020.

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero è pari al 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, senza un tetto massimo mensile, con riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

i premi e i contributi dovuti all'Inail;

il contributo, ove dovuto, al “Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile”;



il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige;
il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal D.I. 95269/2016;
il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.
Lo sgravio si applica per un periodo fisso e appositamente predeterminato e il periodo di fruizione dello sgravio può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Natura e condizioni di spettanza dell'esonero

La misura spetta per tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro agricolo e domestico, purché sia rispettato il requisito geografico della prestazione lavorativa, quindi non ha natura di incentivo all'assunzione e, pertanto, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, ma il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato al possesso del Durc, ferme restando le seguenti ulteriori condizioni fissate dalla stessa disposizione:
assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Il beneficio, in quanto rivolto a una specifica platea di destinatari (datori di lavoro che operano in aree svantaggiate), **si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione Europea. Il Ministero del lavoro ha notificato alla Commissione Europea, il 30 settembre 2020, il regime di aiuti di Stato che è stato approvato il 6 ottobre 2020.**

Si ricorda che la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

siano di importo non superiore a 800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);

siano concessi a imprese che non fossero in difficoltà al 31 dicembre 2019 o che abbiano incontrato difficoltà o si siano trovate in una situazione di difficoltà successivamente, a seguito dell'epidemia da COVID-19;

siano concessi entro il 30 giugno 2021.

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

L'Inps provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

Coordinamento con altri incentivi

Lo sgravio è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione di over 50



disoccupati da almeno 12 mesi e di donne variamente svantaggiate, o esonero strutturale per assunzione a tempo indeterminato di giovani) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili, o incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl).

UniEmens

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

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "ACAS", avente il significato di "Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud art.27 D.L n.104/2020";

nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);

nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente.

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

Le informative per l'azienda

Oggetto: CONTRIBUTO FORFETARIO DENUNCIA EMERSIONE

Nella nota n. 3738/2020, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali fornisce le informazioni utili al versamento del contributo forfettario mensile, dovuto dai datori di lavoro che, tra il 1° giugno e il 15 agosto 2020, hanno chiesto di regolarizzare un rapporto di lavoro già instaurato prima della denuncia di emersione. Il pagamento deve essere effettuato prima della convocazione presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione e non sarà in nessun caso restituito in caso di rinuncia o rigetto della pratica.

L'importo, relativo a ogni mese/frazione di mese di durata del rapporto di lavoro, oggetto di regolarizzazione, varia secondo i settori di attività:

2. 300 euro per i settori agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;

156 euro per il settore di assistenza alla persona e del lavoro domestico.

Per consentire il versamento dei contributi forfettari, l'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 58/E/2020, ha istituito i seguenti codice tributo:

"CFZP" denominato "Contributo forfettario 300 euro - emersione lavoro irregolare - settori agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse - DM 7 luglio 2020";

"CFAS" denominato "Contributo forfettario 156 euro - emersione lavoro irregolare - settori assistenza alla persona - DM 7 luglio 2020";

"CFLD" denominato "Contributo forfettario 156 euro - emersione lavoro irregolare - settore lavoro domestico e sostegno al bisogno familiare - DM 7 luglio 2020".



Il versamento del contributo forfettario dovrà avvenire tramite il modello "F24 Versamenti con elementi identificativi", che sarà possibile reperire presso gli sportelli bancari e gli uffici postali o scaricare dal sito internet dell'Agenzia delle entrate e del Ministero dell'interno.

Gli interessati dovranno attenersi, per la compilazione del modello F24, alle istruzioni di seguito riportate:

nella sezione "CONTRIBUENTE" devono essere indicati i dati anagrafici e il codice fiscale del datore di lavoro;

nella sezione "ERARIO ED ALTRO" devono essere indicati:

nel campo "tipo", la lettera "R";

nel campo "elementi identificativi", il codice fiscale del lavoratore; - nel campo "codice", i codici tributo "CFZP", "CFAS" o "CFLD";

nel campo "anno di riferimento", il valore "2020";

nel campo "importi a debito versati", il contributo forfettario dovuto, nella misura di 300 euro (per il codice "CFZP") oppure di 156 euro (per i codici "CFAS" e "CFLD"), per ciascun mese o frazione di mese.

Il contributo forfettario, a titolo retributivo, contributivo e fiscale, è dovuto esclusivamente per le dichiarazioni di emersione aventi a riferimento la dichiarazione di sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare con cittadini non comunitari. Il periodo per il quale il contributo forfettario è dovuto è compreso tra la data di decorrenza del rapporto irregolare – come dichiarata nell'istanza di emersione – e la data della stessa istanza. Ai fini del calcolo del contributo forfettario, il contributo è dovuto in misura intera anche se riferito a frazioni di mese.

Come detto in premessa, il pagamento da parte del datore di lavoro del contributo forfettario dovrà essere effettuato prima della stipula del contratto di soggiorno. Lo Sportello Unico per l'Immigrazione, al momento della convocazione delle parti, provvederà alla verifica dell'importo del contributo versato.

Le somme versate a titolo di contributi forfettari non saranno restituite in tutte le ipotesi in cui la procedura, per qualunque motivo, non vada a buon fine (inammissibilità, archiviazione o rigetto della dichiarazione di emersione). Tali somme, infatti, affluiscono ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato e restano acquisite all'erario.

Le informative per l'azienda

Oggetto: CONVALIDA DIMISSIONI PADRE

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

L'articolo 55, commi 4, D.Lgs. 151/2001, concernente la convalida delle dimissioni presentate dal lavoratore padre durante i primi 3 anni di vita del bambino, prevede che *"la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice e dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (...) devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro"*.



In merito al suddetto disposto normativo, alla luce dell'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione, n. 11676/2012, si è posto il quesito in ordine alla necessaria preventiva fruizione del congedo di paternità al fine di applicare la disciplina in materia di convalida delle dimissioni al lavoratore padre.

In proposito, si rileva che la preventiva fruizione del congedo di paternità non risulta richiesto dalla lettera della norma e ciò, peraltro, in conformità alla sua *ratio*, che, come già evidenziato dal Ministero del lavoro, risiede proprio nella volontà di assicurare una *“tutela rafforzata volta a salvaguardare la genuinità della scelta da parte della lavoratrice o del lavoratore”* (Ministero del lavoro, interpello n. 28/2014).

Pertanto, alla luce delle considerazioni espresse e conformemente al contenuto letterale della norma, si ritiene che la convalida delle dimissioni vada sempre effettuata, a prescindere dalla fruizione del congedo di paternità, avendo cura, in tale caso, di verbalizzare una dichiarazione del lavoratore secondo cui il datore di lavoro è a conoscenza della propria situazione familiare, anche in virtù, come già chiarito, di comunicazioni o richieste di diverso tenore.

Le informative per l'azienda

Oggetto: SCONTO EDILI PER L'ANNO 2020 – LE ISTRUZIONI INPS

Con decreto dei Ministeri del lavoro e dell'economia del 4 agosto 2020 è stata confermata per l'anno 2020, nella misura dell'11,50%, la riduzione contributiva a favore delle imprese edili (D.L. 244/1995).

L'Inps, con circolare n. 110 del 29 settembre 2020, ha riepilogato la normativa che regola la riduzione contributiva per le imprese edili e ha fornito le indicazioni operative per il godimento della riduzione 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 2007 da 412000 a 439909, hanno quindi diritto a tale agevolazione contributiva per i periodi di paga da gennaio a dicembre 2020.

Il beneficio consiste in una riduzione dell'11,50% sui contributi dovuti per le assicurazioni sociali diverse da quella pensionistica; si applica ai soli operai occupati 40 ore a settimana, non spettando, quindi, per i lavoratori a tempo parziale. Tale riduzione contributiva non spetta, inoltre, per quei lavoratori per i quali sono previste specifiche agevolazioni contributive ad altro titolo (ad esempio sgravio biennale).

Vi sono da rispettare delle specifiche condizioni per l'accesso al beneficio:

- regolarità contributiva (Durc regolare);
- rispetto delle condizioni previste dal Ccnl applicato e di eventuali contratti di secondo livello (territoriali o aziendali);
- rispetto di quanto previsto in materia di retribuzione imponibile;
- non aver riportato condanne passate in giudicato per la violazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione.

Le domande, finalizzate all'applicazione della riduzione contributiva relativamente all'anno 2020, devono essere inviate esclusivamente in via telematica avvalendosi del modulo “Rid-Edil”, disponibile all'interno del Cassetto previdenziale aziende del sito dell'Istituto, nella sezione “comunicazioni on-line”, funzionalità “invio nuova comunicazione”. In caso di esito positivo al controllo, 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. Tale esito sarà visualizzabile all'interno del proprio Cassetto previdenziale aziendale. In ogni caso lo sgravio si riferirà al periodo che va da gennaio a dicembre 2020.

Le aziende che saranno autorizzate 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>.

Si evidenzia che il beneficio potrà essere fruito, avvalendosi delle denunce contributive UniEmens con competenza fino al mese di dicembre 2020.

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

Le informative per l'azienda

Oggetto: Contratti di rete con causale di solidarietà

L'articolo 43-bis, D.L. 34/2020, in sede di conversione con L. 77/2020, dal 19 luglio 2020 ha introdotto 3 nuovi commi (da 4-sexies a 4-octies) all'articolo 3, D.L. 5/2009, sui settori industriali in crisi, al fine di regolare una nuova "tipologia" di contratto di rete con causale di solidarietà.

Per l'anno 2020, il contratto di rete può essere stipulato per favorire il mantenimento dei livelli di occupazione delle imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle Autorità competenti, rientrando tra le finalità perseguibili:

l'impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro;

l'inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi di impresa;

l'assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi.

Ai predetti fini, le imprese fanno ricorso agli istituti del distacco e della codatorialità, ai sensi dell'articolo 30, comma 4-ter, D.Lgs. 276/2003, per lo svolgimento di prestazioni lavorative presso le aziende partecipanti alla rete.

Ai sensi dell'articolo 30, comma 4-quater, D.L. 5/2009, il contratto di rete è soggetto a iscrizione nella sezione del Registro Imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante e l'efficacia del contratto inizia a decorrere da quando è stata eseguita l'ultima delle iscrizioni prescritte a carico di tutti coloro che ne sono stati sottoscrittori originari. Le modifiche al contratto di rete sono redatte e depositate per l'iscrizione, a cura dell'impresa indicata nell'atto modificativo, presso la sezione del Registro Imprese presso cui è iscritta la stessa impresa. L'ufficio del Registro Imprese provvede alla comunicazione dell'avvenuta iscrizione delle modifiche al contratto di rete a tutti gli altri uffici del Registro Imprese presso cui sono iscritte le altre partecipanti, che provvederanno alle relative annotazioni d'ufficio della modifica; se è prevista la costituzione del fondo comune, la rete può iscriversi nella sezione ordinaria del Registro Imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede; con l'iscrizione nella sezione ordinaria del Registro Imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede la rete acquista soggettività giuridica. Per acquistare la soggettività giuridica il contratto deve essere stipulato per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, ovvero per atto firmato digitalmente a norma dell'articolo 25, D.Lgs. 82/2005.

Secondo le disposizioni del D.L. 34/2020, ai fini degli adempimenti in materia di pubblicità, il contratto di rete con causale di solidarietà deve essere sottoscritto dalle parti ai sensi



dell'articolo 24 del codice dell'amministrazione digitale (CAD), di cui al D.Lgs. 82/2005, con l'assistenza di organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro rappresentative a livello nazionale presenti nel Cnel che siano espressione di interessi generali di una pluralità di categorie e di territori.

Con la circolare 2/V del 9 ottobre 2020, il Mise ha commentato la novità normativa come segue.

Situazione di crisi

Il richiamo alle *“imprese di filiere colpite da crisi economiche in seguito a situazioni di crisi o stati di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti”* pone un primo dubbio interpretativo, relativo alla necessità o meno che le imprese retiste facciano tutte parte di una filiera dichiarata in crisi con provvedimento delle Autorità competenti.

Il Mise ritiene che le imprese retiste non debbano tutte appartenere a filiere dichiarate in crisi, ma debbano far parte delle reti imprese appartenenti a filiere dichiarate in crisi, unitamente ad altre di settori non in crisi.

In questo modo è di certo più semplice realizzare la finalità del mantenimento dei livelli occupazionali.

Adempimenti pubblicitari

Restano fermi gli adempimenti pubblicitari previsti dal D.L. 5/2009, ma in una forma agevolata per la redazione del contratto: in luogo delle forme previste dall'articolo 30, comma 4-ter, D.L. 5/2009 (atto pubblico; scrittura privata autenticata; atto firmato digitalmente ai sensi degli articoli 24 o 25, CAD e trasmesso mediante il modello standard di cui al D.M. 122/2014), i contratti saranno predisposti mediante atto firmato digitalmente ai sensi dell'articolo 24, CAD (firma digitale non autenticata) e assistenza (e sottoscrizione) delle organizzazioni datoriali indicate.

La norma non richiama il modello *standard* di cui al D.M. 122/2014, il cui utilizzo non può, di conseguenza, ritenersi obbligatorio, ma nulla esclude, tuttavia, ad avviso del Mise, che lo stesso possa essere utilizzato su base volontaria, date le sue caratteristiche di flessibilità che sembrano renderlo idoneo a recepire le specifiche indicazioni che caratterizzano tali contratti.

Le informative per l'azienda

Oggetto: REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE – CHIARIMENTI DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE

L'Agenzia delle entrate, con risposte a quesiti, ha fornito le seguenti indicazioni in materia di reddito di lavoro dipendente tramite 2 risoluzioni.

Risoluzione n. 54/E/2020

La contribuzione versata agli enti bilaterali è soggetta a imposizione fiscale sia per la quota a carico del datore di lavoro sia per la quota a carico del lavoratore. La contribuzione può essere considerata esente in 2 fattispecie specifiche:

qualora il contratto, l'accordo o il regolamento aziendale prevedano soltanto l'obbligo per il datore di lavoro di fornire talune prestazioni assistenziali e il datore di lavoro decida, a esclusivo suo interesse, di iscriversi all'ente bilaterale che fornirà dette prestazioni;

se la contribuzione versata non risulta riferibile alla posizione individuale di ogni singolo dipendente, in quanto, ad esempio, versata su di una massa salariale.



Risoluzione n. 55/E/2020

I piani di *welfare* aziendale per offrire servizi defiscalizzati a favore della generalità o di categoria di dipendenti non possono essere istituiti collegandoli a obiettivi individuali e non possono essere calcolati secondo la presenza/assenza del lavoratore. I piani di *welfare* aziendali agevolabili possono essere costituiti sotto forma premiale e di fidelizzazione solo ove relazionati a obiettivi aziendali.



L'agenda delle scadenze

Oggetto: PRINCIPALI SCADENZE DAL 1° AL 30 NOVEMBRE 2020

Di seguito evidenziamo i principali adempimenti dal 1° al 30 novembre 2020, con il commento dei principali termini di prossima scadenza, nonché le proroghe disposte in relazione all'emergenza epidemiologica COVID-19.

Gli adempimenti sono inseriti con le loro scadenze naturali: nel caso in cui cadano di sabato e nei giorni festivi, e siano prorogati al primo giorno feriale successivo, è indicata tra parentesi la data di effettiva scadenza.

L'articolo 97, D.L. 104/2020, ha modificato il piano di ripresa dei versamenti fiscali e contributivi sospesi, rispetto a quanto previsto dagli articoli 126 e 127, D.L. 34/2020, disponendo:
il versamento del 50% dell'importo sospeso o in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020, o in alternativa, in un massimo di 4 rate (di cui la prima entro il 16 settembre 2020);
il versamento del restante 50% in un massimo di 24 rate di pari importo (di cui la prima entro il 16 gennaio 2021).

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

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

pagamento unico entro il 16 settembre 2020;

pagamento dell'intero debito ripartito in massimo 4 rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020;

pagamento del 50% del debito o in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020 o, in alternativa, in massimo 4 rate mensili di pari importo a partire dal 16 settembre 2020;

pagamento del restante 50% in una o massimo 24 rate di pari importo con scadenza dal 18 gennaio 2021.

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

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

entro il 30 ottobre 2020 devono essere versate le prime 2 rate del 50% (che ordinariamente scadevano il 16 dei mesi di settembre e ottobre);

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

L'Istituto precisa che, con successivo messaggio, saranno fornite indicazioni per il versamento del rimanente 50% dei contributi sospesi.



Giovedì 5 novembre

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di previdenza integrativa Fonchim.

Domenica 15 novembre

Servizi *on line* del Ministero del lavoro – Passaggio a Spid

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 2721 del 1° settembre 2020, ha individuato la data del 15 novembre 2020 come termine a partire dal quale l'accesso ai servizi *on line* del Ministero avverrà esclusivamente tramite Spid, in quanto non sarà più consentito l'utilizzo delle credenziali del portale Cliclavoro.

Lunedì 16 novembre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

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

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

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

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

Contributi Inps – Gestione separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento



Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

Versamento dell'ultima rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2019 e all'acconto 2020, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

Contributi Inps – Artigiani e commercianti

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

Venerdì 20 novembre

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Enasarco – Versamento

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

Lunedì 30 novembre

UniEmens – Invio telematico

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

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al IV trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.



Le agevolazioni per l'azienda

Decontribuzione contratti di solidarietà

Il Ministero del lavoro, di concerto col Mef, ha pubblicato il D.I. 278 del 30 settembre 2019, relativo alla riduzione contributiva, ex articolo 6, comma 4, L. 510/1996, in favore delle imprese che stipulano o hanno stipulato contratti di solidarietà ai sensi degli articoli 1 e 2, D.L. 726/1984, ovvero ai sensi del D.Lgs. 148/2015. Il D.I. prevede l'utilizzo esclusivo dell'applicativo web "sgravicdsonline".

Destinatari

La riduzione contributiva, prevista dall'articolo 6, comma 4, D.L. 510/1996, è riconosciuta in favore delle imprese che stipulano o hanno in corso contratti di solidarietà difensivi (D.L. 726/1984 ovvero D.Lgs. 148/2015).

Per gli anni 2018 e seguenti, destinatarie della riduzione contributiva sono le imprese che al 30 novembre di ogni anno di riferimento abbiano stipulato un contratto di solidarietà ai sensi delle norme citate, nonché le imprese che abbiano avuto un contratto di solidarietà in corso nel secondo semestre dell'anno precedente (articolo 3, comma 5, D.I. 2/2017).

Beneficio

La misura, prevista in favore delle imprese che stipulino o abbiano in corso contratti di solidarietà difensiva di tipo A, è riconosciuta in riferimento ai lavoratori con una riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20% e consiste nella riduzione del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro.

Durata percorsi

La riduzione contributiva è riconosciuta per un periodo massimo di 24 mesi nel quinquennio mobile.

Termini e modalità di presentazione della domanda

L'istanza, firmata digitalmente e in bollo, è inoltrata esclusivamente attraverso l'applicativo web "sgravicdsonline", disponibile sul sito del Ministero del lavoro nella sezione dedicata alla "decontribuzione per contratti di solidarietà industriali" dal 2 novembre al 10 dicembre di ogni anno per la pre-compilazione delle istanze.

Dal 30 novembre al 10 dicembre 2020, attraverso il suddetto applicativo, è possibile inoltrare le domande di riduzione contributiva per l'anno 2020.

L'accesso a "sgravicdsonline" dovrà avvenire esclusivamente utilizzando le credenziali SPID, rilasciate da uno dei gestori autorizzati dall'Agid (<https://www.spid.gov.it>).

In tale applicativo sarà possibile compilare l'istanza, completa di elenco nominativo dei lavoratori interessati, contenente per ciascun nominativo la percentuale di riduzione oraria applicata che sia superiore al 20% (articolo 3, comma 2, D.I. 4 settembre 2019), nonché di numero e data della marca da bollo che sarà mantenuta agli atti dall'istante.

Il sistema rilascerà un modulo istanza compilato con i dati dell'impresa e completo di un codice comunicazione: detta procedura sarà l'unica ammessa per la compilazione delle istanze di decontribuzione da parte delle imprese, non essendo più ammesso l'invio a mezzo Pec.

È necessario che l'impresa dichiari nell'istanza, a pena d'inammissibilità, la propria previsione del *quantum* della riduzione contributiva richiesta, oltre al codice pratica relativo alla domanda di integrazione salariale per contratto di solidarietà presentata nel sistema denominato "Cigs on-line".



Le istanze sono istruite in base all'ordine cronologico di presentazione risultante dall'inoltro effettuato.

Il settore Lavoro&Previdenza dello Studio rimane a disposizione della Clientela per ogni approfondimento.