

Maggio 2020

Circolare per la

in materia di lavoro
e previdenza



1. Le novità del mese in pillole

Le novità di maggio in pillole pag 2

2. L'informazione pratica per le piccole e medie imprese

Le novità in materia di lavoro del decreto "Rilancio" pag 6

Le novità in materia di lavoro del decreto "Cura Italia" convertito pag 13

Il rapporto tra ammortizzatori sociali ed indennità di malattia pag 18

Le novità del modello 730/2020 pag 20

3. La documentazione del lavoro

Il 730/2020 - *Check list* documenti pag 24

4. Gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Linee guida COVID-19 per la salute e sicurezza dei lavoratori negli studi e nelle attività professionali pag 27

5. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

Esonero contributivo per le assunzioni di "under 35" nel biennio 2019/2020 pag 36

**A tutti i
DATORI DI LAVORO
LL.SS.**

Le novità di maggio in pillole

DL 33/2020 - RIPRESA DELLE ATTIVITÀ ECONOMICHE E SOCIALI DAL 18.5.2020

In data 16.5.2020 è stato pubblicato sulla *G.U.* n. 125 il DL 33/2020, contenete ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il decreto delinea il quadro normativo nazionale all'interno del quale, dal 18.5.2020 al 31.7.2020, con appositi decreti od ordinanze, statali, regionali o comunali, potranno essere disciplinati gli spostamenti delle persone fisiche e le modalità di svolgimento delle attività economiche, produttive e sociali.

Con riferimento specifico alle attività economico, produttive e sociali, il decreto, all'art. 1 co. 14 - 16 ha previsto che a decorrere dal 18.5.2020 tali attività devono svolgersi nel rispetto dei contenuti di protocolli o linee guida idonei a prevenire o ridurre il rischio di contagio, adottati dalle regioni o dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome. In assenza di quelli regionali trovano applicazione i protocolli o le linee guida adottati a livello nazionale.

Il mancato rispetto dei contenuti dei protocolli o delle linee guida regionali o, in assenza, nazionali, determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza.

Inoltre, salvo che il fatto costituisca reato diverso da quello di cui all'art. 650 c.p. ("Inosservanza dei provvedimenti dell'Autorità"), le violazioni delle disposizioni del decreto, o dei decreti e delle ordinanze emanati per darne attuazione, sono punite con una sanzione amministrativa da 400,00 a 3.000,00 euro aumentata fino a un terzo se la violazione avviene mediante l'utilizzo di un veicolo.

Nei casi in cui la violazione sia commessa nell'esercizio di un'attività di impresa, si applica altresì la sanzione amministrativa accessoria della chiusura dell'esercizio o dell'attività da 5 a 30 giorni. Ove necessario per impedire la prosecuzione o la reiterazione della violazione, l'autorità procedente può disporre la chiusura provvisoria dell'attività o dell'esercizio per una durata non superiore a 5 giorni. In caso di reiterata violazione della medesima disposizione la sanzione amministrativa è raddoppiata e quella accessoria è applicata nella misura massima.

INPS - CONCESSIONE *BONUS BABY SITTING*

L'INPS, con il messaggio 29.4.2020 n. 1805 comunica l'avvio delle elaborazioni centralizzate per la verifica dei requisiti e il completamento dell'istruttoria ai fini dell'erogazione del *bonus baby sitting* previsto dall'art. 23 del DL 17.3.2020 n. 18, conv. L. 24.4.2020 n. 27, evidenziando che per coloro i quali abbiano trasmesso la domanda mediante la procedura semplificata di cui al messaggio 1381/2020, la domanda stessa è "sospesa" essendo necessario, per il completamento dell'istruttoria, il possesso della seconda parte del PIN dispositivo.

L'Istituto precisa, poi, che:

INPS - CONCESSIONE BONUS BABY SITTING

- l'istruttoria della domanda senza allegati è automatizzata;
- per le domande con allegati l'operatore di sede dovrà, invece, verificare la conformità degli stessi alla dichiarazione sottoscritta dal richiedente;
- esaurita la fase istruttoria, l'INPS provvederà a notificare al richiedente via PEC – se indicata nella domanda – oppure via SMS e/o e-mail l'esito. Se positivo, la c.d. "appropriazione telematica del *bonus* dovrà avvenire entro 15 giorni solari dalla comunicazione";
- in caso di richiesta del *bonus baby sitting* per più figli, il richiedente riceverà una comunicazione per ciascuna domanda presentata.

INPS - INVIO DEL MODELLO "SR43"

L'INPS, con messaggio 29.4.2020 n. 1800, facendo seguito al messaggio n. 1541/2020 (attraverso cui è stata rilasciata la causale "COVID-19 CISOA"), chiarisce alcuni aspetti relativi al modello IS/Agr.1/bis (cod. "SR43"), da trasmettere nel caso in cui l'azienda chiede il pagamento diretto della prestazione.

In particolare si precisa che, tenuto conto dell'attuale fase emergenziale, che comporta le note restrizioni di mobilità dei cittadini, il predetto modello non deve essere sottoscritto dal lavoratore.

Eventuali informazioni utili al lavoratore potranno essere richieste dallo stesso al proprio datore di lavoro, che avrà comunque la possibilità di stampare il predetto modello.

Infine, l'INPS informa che sono a disposizione i seguenti indirizzi e-mail:

- CISOAFACILE@inps.it, al fine di fornire assistenza di natura amministrativa alle aziende e agli intermediari richiedenti la prestazione di CISOA;
- HELPCISOA@inps.it, per i quesiti di natura procedurale;
- CISOASEDI@inps.it, per supporto amministrativo alle Strutture territoriali.

INPS - PAGAMENTO CIG COVID-19 CON IBAN DEL LAVORATORE ERRATO

L'INPS, con il messaggio 7.5.2020 n. 1904, ha fornito chiarimenti circa la modalità di gestione del pagamento diretto delle prestazioni di integrazione salariale in caso di non corretto IBAN fornito dal datore di lavoro nella domanda di liquidazione delle prestazioni (flussi SR41/SR43).

Nella situazione emergenziale in atto, in considerazione della necessità di rendere disponibili al lavoratore le somme dell'integrazione salariale nel più breve tempo possibile, in presenza degli errori quali:

- non corrispondenza tra il codice fiscale del beneficiario della prestazione e il codice fiscale del titolare dello strumento di riscossione (conto corrente, carta ricaricabile) cui si riferisce l'IBAN indicato nella domanda di liquidazione delle prestazioni (flussi SR41/SR43);
- o coordinate bancarie che risultano errate, in particolar modo per la presenza di codici ABI/CAB allo stato non censiti ovvero non più in uso;
- il pagamento verrà effettuato attraverso l'utilizzo del bonifico domiciliato presso Poste Italiane.

INPS - PAGAMENTO CIG COVID-19 CON IBAN DEL LAVORATORE ERRATO

Una volta disposto dall'Istituto il bonifico, il lavoratore riceve prima un SMS di notifica del pagamento e poi la comunicazione di liquidazione inviata da POSTEL al suo indirizzo di residenza/domicilio (comunicato dal datore di lavoro nel mod. SR41/SR43), con la quale può recarsi a riscuotere l'integrazione salariale spettante presso qualsiasi ufficio postale munito del proprio documento di identità in corso di validità e un documento attestante il codice fiscale (ad esempio, tessera sanitaria). Nel caso in cui il lavoratore interessato non ricevesse a breve la comunicazione da POSTEL, può accedere al "Riepilogo pagamenti" del servizio "Fascicolo previdenziale del cittadino", per verificare e stampare il pagamento disposto.

INPS - AMMORTIZZATORI SOCIALI PER EMERGENZA COVID-19 - CODICI DI CONGUAGLIO

Con il messaggio 14.5.2020 n. 1997, con riferimento specifico alle aziende che hanno anticipato i trattamenti di integrazione salariale, l'INPS ha reso noto che al fine di agevolare tali aziende nell'individuazione dei codici di conguaglio da esporre nel flusso UniEmens, è stato disposto l'invio alle stesse di comunicazioni PEC, tramite Comunicazione Bidirezionale, con oggetto "Comunicazione sulle autorizzazioni-conguagli CIG", e notifiche via *e-mail* ai rispettivi intermediari, contenenti i codici da indicare.

Il codice di conguaglio è visualizzabile, nel sito Internet dell'Istituto, all'interno del "Cassetto previdenziale Aziende" - "Dati complementari" accedendo all'applicazione "Cruschetto Cig e Fondi di Solidarietà", nell'ambito dei Servizi per le Aziende e consulenti.

Per quanto attiene, invece, le imprese interessate agli adempimenti afferenti i periodi di integrazione salariale a pagamento diretto è necessario inviare il modello "SR41", semplificato, finalizzato al calcolo e alla liquidazione della prestazione.

Il flusso UniEmens, per i lavoratori che godono della prestazione a pagamento diretto per l'intero mese, deve essere valorizzato esclusivamente con il codice "LAVSTAT NR00" senza l'indicazione delle settimane e dell'evento figurativo. Diversamente, ove i periodi di integrazione salariale a pagamento diretto interessino una frazione di mese, il flusso dovrà essere compilato con le consuete modalità, con riferimento esclusivamente al periodo non interessato dall'integrazione salariale a pagamento diretto, mentre per i periodi coperti da integrazione salariale a pagamento diretto i dati retributivi dei lavoratori saranno trasmessi tramite il modello "SR41".

INAIL - LIMITI MINIMI RETRIBUZIONE GIORNALIERA 2020

L'INAIL, con la circ. 6.5.2020 n. 18, ha fornito le necessarie istruzioni per stabilire i limiti minimi di retribuzione giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi 2020.

Per l'anno 2020, il limite minimo di retribuzione giornaliera per la generalità dei lavoratori dipendenti è uguale a 48,98 euro, pari al 9,5% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1.1.2020 di 515,58 euro mensili. Pertanto, il limite minimo mensile, nell'ipotesi di 26 giorni lavorativi mensili, per l'anno 2020 sarà pari a 1.273,48 euro.

INAIL - LIMITI MINIMI RETRIBUZIONE GIORNALIERA 2020

Per i lavoratori part time, considerando l'orario normale è di 40 ore settimanali, la retribuzione oraria minimale per l'anno 2020 risulta determinata come segue: $48,98 \times 6:40 = 7,35$ euro.

INAIL - INFORTUNIO SUL LAVORO PER COVID-19

Con comunicato stampa del 15. 5.2020, l'INAIL ha precisato che, con riferimento alla responsabilità civile e penale del datore di lavoro per le infezioni da COVID-19 dei lavoratori per motivi professionali, dal riconoscimento come infortunio sul lavoro non discende automaticamente l'accertamento della responsabilità civile o penale in capo al datore di lavoro.

L'Istituto ha chiarito che le responsabilità civile e penale del datore di lavoro devono essere rigorosamente accertate, attraverso la prova del dolo o della colpa, con criteri totalmente diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative INAIL.

Pertanto, il riconoscimento dell'infortunio da parte dell'istituto non assume alcun rilievo per sostenere l'accusa in sede penale, considerata la vigenza in tale ambito del principio di presunzione di innocenza nonché dell'onere della prova a carico del pubblico ministero. E neanche in sede civile il riconoscimento della tutela infortunistica rileva ai fini del riconoscimento della responsabilità civile del datore di lavoro, tenuto conto che è sempre necessario l'accertamento della colpa di quest'ultimo per aver causato l'evento dannoso.

L'INAIL ritiene, peraltro, che la molteplicità delle modalità del contagio e la mutevolezza delle prescrizioni da adottare sui luoghi di lavoro, oggetto di continuo aggiornamento da parte delle autorità in relazione all'andamento epidemiologico, rendano estremamente difficile la configurabilità della responsabilità civile e penale dei datori di lavoro.

INL - AGGIORNAMENTO MODULO DI DENUNCIA DI VIOLAZIONI RIGUARDANTI IL RAPPORTO DI LAVORO

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), in data 6.5.2020, ha reso disponibile il modello INL 31 - richiesta di intervento ispettivo aggiornato, che il lavoratore dovrà compilare e trasmettere all'Ispettorato territorialmente competente, in caso di violazioni riguardanti il proprio rapporto di lavoro relative a diversi aspetti, quali ad esempio: spettanze economiche, mensilità aggiuntive, irregolarità di orari e tempi di lavoro, pause e riposi, trasferte e rimborsi, straordinari, videosorveglianza, ecc.

La denuncia non può essere fatta in forma anonima e deve contenere copia documentazione utile a sostegno di quanto dichiarato.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

**A tutti i
DATORI DI LAVORO
LL.SS.**

Le novità in materia di lavoro del decreto “Rilancio”

Con il DL 19.5.2020 n. 34 (c.d. decreto “Rilancio”), pubblicato in Gazzetta Ufficiale 19.5.2020 n. 128, sono state adottate misure urgenti per imprese, lavoratori e famiglie a causa dell'emergenza epidemiologica da Coronavirus. Si riportano di seguito le principali novità in materia di lavoro e previdenza.

Aiuti per il pagamento dei salari dei dipendenti per evitare i licenziamenti durante la pandemia di COVID-19

L'art. 60 del decreto “Rilancio” attribuisce alle Regioni, Province autonome, altri enti territoriali e Camere di commercio la possibilità di concedere aiuti di Stato sotto forma di sovvenzioni per il pagamento dei salari dei dipendenti al fine di evitare i licenziamenti durante il periodo di emergenza COVID-19.

Tali aiuti devono soddisfare le condizioni di cui alla “Comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 *final*” - “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19”.

La sovvenzione per il pagamento dei salari non può superare l'80% della retribuzione mensile lorda del personale beneficiario e viene concessa:

- per un periodo non superiore a 12 mesi a decorrere dalla domanda di aiuto ovvero dalla data di inizio dell'imputabilità della sovvenzione, se anteriore;
- per i dipendenti che altrimenti sarebbero stati licenziati a seguito della sospensione o della riduzione delle attività aziendali dovuta alla pandemia di COVID-19.

Si richiede, altresì, che il personale che ne beneficia continui a svolgere in modo continuativo l'attività lavorativa durante tutto il periodo per il quale è concesso l'aiuto.

Dispositivi di protezione individuale

L'art. 66 del decreto “Rilancio” modifica l'art. 16 del DL 18/2020 (conv. L. 27/2020), specificando che le mascherine chirurgiche o igieniche sprovviste di filtro sono riconosciute come dispositivi di protezione individuale (DPI) fino al 31.7.2020 per tutti i lavoratori e i volontari, sanitari e non, nonché per i lavoratori addetti ai

servizi domestici e familiari che nello svolgimento dell'attività sono impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro.

Novità in materia di CIGO e assegno ordinario COVID-19

L'art. 68 del decreto "Rilancio" opera significative modifiche e integrazioni nel corpo dell'art. 19 del DL 18/2020, recante norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario.

In sintesi, le principali modifiche riguardano:

- l'estensione da 9 a 18 settimane della durata massima del trattamento, fruibili – a determinate condizioni – nel periodo compreso tra il 23.2.2020 e il 31.10.2020;
- il riconoscimento del trattamento ai lavoratori dipendenti in forza al 25.3.2020;
- riconoscimento dell'assegno per il nucleo familiare ai percettori dell'assegno ordinario;
- la reintroduzione dell'obbligo – per il datore di lavoro – di informazione, consultazione ed esame congiunto con le rappresentanze sindacali ai fini della domanda di integrazione salariale ordinaria;
- il termine di presentazione della domanda di accesso ai trattamenti di integrazione fissato entro il mese successivo (e non più il quarto) a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa;
- la fruizione della Cassa integrazione salariale operai agricoli (CISOA) con modalità agevolate.

Sempre in relazione ai trattamenti di integrazione salariale ordinario, l'art. 71 del medesimo decreto "Rilancio" interviene in merito alla disciplina del pagamento diretto del trattamento.

Novità in materia di CIG in deroga

L'art. 70 del decreto "Rilancio" interviene anche con riferimento alle disposizioni in materia di Cassa integrazione guadagni in deroga prevista con causale COVID-19 dall'art. 22 del DL 18/2020.

Anche in questo caso si prevede l'estensione della durata del trattamento:

- di 9 settimane per periodi decorrenti dal 23.2.2020 al 31.8.2020;
- incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso.

È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di 4 settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1.9.2020 al 31.10.2020.

Inoltre, si prevede, così come per la CIGO, il riconoscimento del trattamento ai lavoratori dipendenti in forza al 25.3.2020.

A fronte di tali interventi estensivi, la norma in esame restringe il campo di applicazione dell'esonero dall'obbligo di raggiungimento dell'accordo sindacale, necessario ai fini della presentazione della domanda di accesso al trattamento in deroga, limitandolo ai soli datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti.

Sempre in tema di CIG in deroga, l'art. 71 del decreto in esame definisce, per l'accesso alla CIG in deroga successivamente alle prime 9 settimane di fruizione, la procedura di richiesta diretta all'INPS.

Specifici congedi e *bonus* per i dipendenti

L'art. 72 proroga sino al 31.7.2020 la possibilità di fruire del congedo COVID-19 di cui all'art. 23 del DL 18/2020, conv. L. 27/2020, con estensione del relativo periodo di godimento a 30 giorni.

Quanto al diritto di astensione dall'attività lavorativa, ora il riferimento è ai figli minori di anni 16.

Viene inoltre prevista la possibilità di utilizzare il *bonus* di cui all'art. 23 co. 8 del DL 18/2020, conv. L. 27/2020 – il cui importo è aumentato a 1.200,00 euro – in alternativa rispetto all'acquisto di servizi di *baby sitting* per l'iscrizione a centri estivi e servizi integrativi per l'infanzia.

Estensione dei “permessi 104”

L'art. 73 del decreto “Rilancio” stabilisce che l'aumento dei c.d. “permessi 104” a 12 giornate complessive, inizialmente prevista per i mesi di marzo e aprile 2020, viene prorogata anche per i mesi di maggio e giugno 2020.

Equiparazione della quarantena alla malattia

Modificando l'art. 26 del DL 18/2020 (conv. L. 27/2020), l'art. 74 del decreto “Rilancio” proroga al 31.7.2020 (termine dello Stato di emergenza) il termine sino al quale il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza sanitaria attiva dei lavoratori dipendenti del settore privato è equiparato alla malattia ai fini del trattamento economico.

Proroga sospensione misure di condizionalità

L'art. 76 aumenta da 2 a 4 mesi la durata della sospensione delle misure di

condizionalità. Pertanto, per il periodo compreso tra il 17.3.2020 e il 17.7.2020 sono sospesi: gli obblighi connessi alla fruizione del Reddito di cittadinanza, le misure di condizionalità delle indennità di disoccupazione (NASpl e DIS-COLL) e dei trattamenti di integrazione salariale.

Contributi per la sicurezza e potenziamento dei presidi sanitari

L'art. 77 del decreto "Rilancio" prevede l'estensione agli enti del Terzo settore (di cui all'art. 4 co. 1 del DLgs. 3.7.2017 n. 117) dei contributi previsti per l'acquisto di dispositivi e altri strumenti di protezione individuale

Proroga del divieto di licenziamenti per motivi economici

Attraverso la modifica dell'art. 46 del DL 18/2020, conv. L. 27/2020, l'art. 80 del decreto "Rilancio" introduce le seguenti novità:

- prolungamento del divieto di licenziamenti per motivi economici per i 5 mesi successivi al 17.3.2020;
- sospensione, per lo stesso periodo, delle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7 della L. 604/66;
- possibilità di revoca del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato nel periodo dal 23.2.2020 al 16.3.2020 anche oltre 15 giorni dall'impugnazione del licenziamento, con contestuale richiesta di fruizione di uno degli ammortizzatori di cui al DL 18/2020, conv. L. 27/2020, fin dalla data dell'originario licenziamento.

Validità del DURC

L'art. 81 esclude dalla proroga della validità fino al 29.10.2020 il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC); quindi tale documento, che riporta nel campo "scadenza validità" una data compresa tra il 31.1.2020 e il 15.4.2020, conserva validità fino al 15.6.2020.

Reddito di emergenza

L'art. 82 del decreto "Rilancio" introduce il reddito di emergenza (c.d. "REM"), un sostegno al reddito straordinario per i nuclei familiari che versano in particolari condizioni di bisogno a causa dell'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del COVID-19.

Sorveglianza sanitaria

Ai fini dello svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali, l'art. 83 del decreto "Rilancio" prevede l'obbligo, per i datori di lavoro pubblici e privati,

compresi quelli che non sono tenuti a nominare il medico competente (art. 18 co. 1 lett. a) del DLgs. 81/2008), di assicurare la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio.

Indennità per lavoratori autonomi, collaboratori e dipendenti per i mesi aprile e maggio 2020

L'art. 84 del decreto "Rilancio" stabilisce che per il mese di aprile 2020, l'indennità per autonomi, collaboratori e dipendenti è riconosciuta – a determinate condizioni – nella misura di 600,00 euro.

Per i soggetti che hanno già ricevuto dall'INPS l'indennità relativa al mese di marzo 2020, quella per il mese di aprile sarà erogata automaticamente, senza necessità di presentare ulteriore domanda.

Per gli operai agricoli a tempo determinato, l'indennità per il mese di aprile ammonta a 500,00 euro.

Invece, per il mese di maggio 2020 l'indennità ammonta a 1.000,00 euro per i soggetti di seguito indicati, al ricorrere di particolari condizioni:

- collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione separata INPS che abbiano cessato il rapporto di lavoro al 19.5.2020;
- lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata INPS che abbiano subito una riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020, rispetto al reddito del secondo bimestre 2019;
- lavoratori dipendenti (anche in somministrazione) del settore del turismo e degli stabilimenti balneari che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra l'1.1.2019 e il 17.3.2020.

Per le altre categorie, a maggio l'indennità è replicata in 600,00 euro, con la sola eccezione degli operai agricoli a tempo determinato e degli iscritti alle Gestioni speciali dell'AGO.

Indennità per i lavoratori domestici

L'art. 85 del decreto "Rilancio" istituisce un'indennità per i lavoratori domestici, pari a 500,00 euro, per ciascun mese di aprile e maggio.

L'indennità, erogata dall'INPS, spetta se il soggetto è titolare, alla data del 23.2.2020, di uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali. Inoltre, il lavoratore non deve essere convivente con il datore di lavoro.

Fondo “Nuove Competenze”

L’art. 88 dispone la costituzione presso l’ANPAL del Fondo Nuovo Competenze destinato a farsi carico degli oneri relativi alle ore di formazione previste da specifiche intese al fine di consentire la graduale ripresa dell’attività dopo l’emergenza epidemiologica da COVID-19.

Diritto di attivazione del lavoro agile

L’art. 90 del decreto “Rilancio” prevede che fino alla cessazione dello Stato di emergenza sanitaria, previsto per il 31.7.2020, venga riconosciuto il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (c.d. “*smart working*”) ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato:

- che hanno almeno un figlio minore di 14 anni;
- a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Proroga NASpl e DIS-COLL

Ai sensi dell’art. 92, le prestazioni NASpl e DIS-COLL, il cui periodo di fruizione termini nell’arco temporale compreso tra l’1.3.2020 e il 30.4.2020, sono prorogate di ulteriori 2 mesi, a decorrere dal giorno di scadenza. Il percettore non deve essere beneficiario delle indennità previste per specifiche categorie di lavoratori stabilite dal DL 17.3.2020 n. 18, conv. L. 24.4.2020 n. 27 e dal DL 19.5.2020 n. 34.

Rinnovi e proroghe dei contratti a termine

Al fine di far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all’emergenza da COVID-19, in deroga all’art. 21 del DLgs. 81/2015, l’art. 93 del decreto “Rilancio” prevede la possibilità di rinnovare o prorogare fino al 30.8.2020 i contratti di lavoro subordinato a termine in essere alla data del 23.2.2020, anche in assenza delle condizioni di cui all’art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015.

Promozione lavoro agricolo

Ai sensi dell’art. 94 del decreto “Rilancio”, i percettori di ammortizzatori sociali a zero ore, NASpl e DIS-COLL e Reddito di cittadinanza possono stipulare, con datori di lavoro agricoli, contratti a termine non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, senza subire la perdita o la riduzione del beneficio. Inoltre, fino al 31.7.2020, non sono considerati lavoratori quei soggetti che offrono aiuto e sostegno alle aziende agricole situate nelle zone montane.

Sostegno alle imprese per la sicurezza sul lavoro

L'art. 95 stabilisce che per favorire l'attuazione delle disposizioni di cui al "Protocollo di regolamentazione delle misure per il contenimento e il contrasto della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro" del 14.3.2020, come integrato il 24.4.2020, l'INAIL promuove interventi straordinari destinati alle imprese che, successivamente alla data di entrata in vigore del DL 18/2020, abbiano adottato misure per la riduzione del rischio di contagio.

Semplificazioni relative alle prestazioni del Fondo di garanzia INPS

L'art. 97 del decreto "Rilancio" introduce alcune semplificazioni alle prestazioni rese dal Fondo di garanzia INPS di cui all'art. 2 della L. 297/82 mediante modifica del co. 7 di tale norma.

Emersione di rapporti di lavoro

L'art. 103 introduce una sanatoria per l'emersione dei rapporti di lavoro irregolari. I datori di lavoro e i lavoratori, tra il 1.6.2020 e il 15.7.2020, possono presentare a tal fine un'istanza, a condizione che operino nei seguenti settori:

- agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;
- assistenza alla persona per sé stessi o per componenti della propria famiglia, ancorché non conviventi, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza;
- lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

**A tutti i
DATORI DI LAVORO
LL.SS.**

Le novità del decreto “Cura Italia” convertito

In data 29.4.2020 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la L. 24.4.2020 n. 27 di conversione del DL 18/2020, recante misure di potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (c.d. decreto “Cura Italia”). Si riportano di seguito le principali modifiche apportate in sede di conversione agli articoli riguardanti gli ammortizzatori sociali e il lavoro agile.

Art. 19 - Norme speciali in materia di CIGO e assegno ordinario (FIS)

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 CIGO o assegno ordinario FIS con causale “emergenza COVID-19”, per una durata massima di 9 settimane, per periodi decorrenti dal 23.2.2020 al 31.8.2020.

La richiesta può essere presentata per i lavoratori che risultano alle dipendenze al 23.2.2020 o sono stati assunti dal 24.2.2020 al 17.3.2020, a prescindere dall'effettiva anzianità di servizio.

I datori di lavoro che presentano domanda sono dispensati dall'osservanza:

- dell'art. 14 del DLgs. 148/2015 (informazione e consultazione sindacale);
- dei termini per l'invio della domanda previsti dagli artt. 15 co. 2 e 30 co. 2 del DLgs. 148/2015 (la domanda, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa).

La domanda, inoltre, non è soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'art. 11 del DLgs. 148/2015 (causali).

In sede di conversione, è stata eliminata la procedura sindacale “semplificata” prevista dall'art. 19 co. 2 del DL 18/2020, secondo la quale i datori di lavoro avrebbero dovuto svolgere la consultazione e l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali, anche in via telematica, entro 3 giorni a partire dalla comunicazione preventiva alle organizzazioni sindacali.

I periodi di CIGO e FIS concessi per l'emergenza COVID-19:

- non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dagli artt. 4 co. 1 e 2 (durata massima complessiva), 12 (durata), 29 co. 3 (FIS), 30 co. 1 (assegno ordinario) e 39 (norme applicabili ai Fondi di solidarietà) del DLgs. 148/2015;
- sono neutralizzati ai fini delle successive richieste;
- non prevedono l'applicazione di quanto previsto dagli artt. 5, 29 co. 8 secondo periodo e 33 co. 2 del DLgs. 148/2015 (contribuzioni aggiuntive).

Limitatamente all'anno 2020, all'assegno ordinario garantito dal FIS non si applica il tetto aziendale di cui all'art. 29 co. 4 secondo periodo del DLgs. 148/2015.

L'assegno ordinario FIS è concesso, limitatamente per la durata e i periodi precitati, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 dipendenti; il datore di lavoro può presentare istanza per il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS.

In sede di conversione, è stato previsto che: i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati nell'Allegato 1 al DPCM 1.3.2020 (gli 11 Comuni della c.d. "Zona rossa"), nonché i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nei comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni, possono presentare domanda di concessione del trattamento CIGO o FIS con causale "emergenza COVID-19", per un periodo aggiuntivo non superiore a 3 mesi.

L'assegno ordinario FIS è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti, senza l'applicazione del predetto tetto aziendale.

Art. 19-bis - Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine

Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli artt. 19 - 22 del DL 187/2020, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui al DLgs. 81/2015 di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.

L'articolo in questione è stato inserito *ex novo* in sede di conversione.

Art. 20 - Trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria (CIGS)

Le aziende che alla data del 23.2.2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario (CIGS), possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) ai sensi

dell'art. 19 e per un periodo non superiore a 9 settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso. La concessione del trattamento CIGO ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro.

La concessione del trattamento CIGO è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della CIGS precedentemente autorizzata e il periodo concesso per l'emergenza COVID-19:

- non è conteggiato ai fini dei limiti previsti dagli art. 4 co. 1 e 2 (durata massima complessiva), 12 (durata), del DLgs. 148/2015;
- non prevede l'applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del DLgs. 148/2015 (contribuzioni addizionali).

In considerazione della limitata operatività conseguente alle misure di contenimento per l'emergenza sanitaria, in via transitoria, all'espletamento dell'esame congiunto e alla presentazione delle relative istanze per l'accesso ai trattamenti straordinari di integrazione salariale non si applicano gli artt. 24 (consultazione sindacale) e 25 (procedimento) del DLgs. 148/2015, limitatamente ai termini procedurali.

In sede di conversione, è stato previsto che i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati nell'Allegato 1 al DPCM 1.3.2020 (gli 11 Comuni della c.d. "Zona rossa"), che alla data del 23.2.2020 hanno in corso un trattamento di CIGS, possono presentare domanda di concessione del trattamento CIGO ai sensi dell'art. 19, per un periodo aggiuntivo non superiore a 3 mesi.

Art. 22 - Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga (CIGD)

Le Regioni e Province autonome (tramite i Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige), con riferimento ai datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della riduzione o sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a 9 settimane.

La richiesta può essere presentata per i lavoratori che risultano alle dipendenze al 23.2.2020 o sono stati assunti dal 24.2.2020 al 17.3.2020, a prescindere dall'effettiva anzianità di servizio.

Ai lavoratori interessati sono riconosciuti la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori.

Sono esclusi dall'applicazione i datori di lavoro domestico.

La CIG in deroga è concessa previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro; tale accordo non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti.

In sede di conversione, è stato previsto che l'accordo non è previsto nemmeno per i datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Le domande sono presentate alle regioni e alle province autonome, che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

I trattamenti sono concessi con decreto delle regioni e delle province autonome interessate, da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione, alla lista dei beneficiari.

Per i datori di lavoro con unità produttive site in più Regioni o Province autonome il trattamento in deroga può essere riconosciuto dal Ministero del Lavoro.

Per il trattamento CIGD non si applicano le disposizioni di cui all'art. 19 co. 2, primo periodo del DL 18/2020.

Il trattamento CIGD può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione ai lavoratori da parte dell'INPS (a seguito invio dei modelli SR41 da parte del datore di lavoro).

In sede di conversione, è stato previsto che i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati nell'Allegato 1 al DPCM 1.3.2020 (gli 11 Comuni della c.d. "Zona rossa"), nonché i datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa nei comuni suddetti, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni, possono presentare domanda di CIGD per un periodo aggiuntivo non superiore a 3 mesi a decorrere dalla data del 23.2.2020.

Al di fuori dei casi sopra citati, le regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, con riferimento ai datori di lavoro con unità produttive ivi situate, nonché ai datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva o operativa nelle predette Regioni, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nelle medesime Regioni, possono riconoscere trattamenti di CIGD, per un periodo non superiore a 4 settimane, aggiuntivo rispetto alle 9 settimane e autorizzabile con il medesimo provvedimento di concessione.

Art. 39 - Disposizioni in materia di lavoro agile

Fino alla cessazione dello Stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti disabili (o che abbiano nel proprio nucleo familiare una

persona con disabilità) hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile a condizione che tale modalità sia 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.

In sede di conversione, tali misure sono state estese anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi con persone immunodepresse.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

**A tutti i
DATORI DI LAVORO
LL.SS.**

Il rapporto tra ammortizzatori sociali ed indennità di malattia

Con il messaggio 30.4.2020 n.1822, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito alla corretta gestione della malattia durante i periodi di integrazione salariale. Di seguito si riportano le istruzioni dell'Istituto.

In via generale, la materia è disciplinata dal DLgs. 148/2015, che all'art. 3 co. 7 prescrive che *"il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista"*.

Sul punto è poi intervenuto l'INPS con la circ. n. 197/2015, per quanto riguarda le integrazioni salariali (CIG), e con la circ. n. 130/2017, per quanto riguarda le prestazioni del Fondo di integrazione salariale (FIS).

Nello specifico, la circ. n. 197/2015 prescrive che se durante la sospensione dal lavoro (Cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali; essendo l'attività lavorativa totalmente sospesa e non essendoci obbligo di prestazione da parte del lavoratore, lo stesso non dovrà nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

Qualora, al contrario, lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;
- qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia.

Invece, nel caso in cui l'intervento di cassa integrazione è relativo ad una contrazione dell'attività lavorativa, quindi riguarda dipendenti lavoratori ad orario ridotto, prevale l'indennità economica di malattia.

L'INPS ha precisato che le regole per la cassa integrazione salariale ordinaria si applicano in via analogica anche alla CIG in deroga.

Per quanto attiene il FIS, la circ. n. 130/2017 prevede che in caso di sospensione a zero ore è necessario distinguere l'ipotesi in cui la malattia sia insorta durante il

periodo di sospensione dall'ipotesi in cui la malattia sia precedente l'inizio della sospensione (cfr. circ. n. 82/2009).

Nel primo caso, malattia insorta durante il periodo di sospensione, la stessa non è indennizzabile, pertanto il lavoratore continuerà a percepire l'assegno ordinario e non dovrà comunicare lo stato di malattia, in quanto non vi è l'obbligo di prestazione dell'attività lavorativa.

Invece, nell'ipotesi in cui lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:

- 1) se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia beneficerà delle prestazioni garantite dal FIS dalla data di inizio delle stesse;
- 2) se non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia.

Nell'ipotesi, invece, di riduzione di orario l'assegno ordinario non è dovuto, in alcun caso, per le giornate di malattia, indipendentemente dall'indennizzabilità di queste ultime.

L'INPS ha chiarito, infine, che non essendo intervenute modifiche alla disciplina sopra illustrata, la stessa continua ad applicarsi anche con riguardo alle domande di prestazioni di integrazione salariale (CIG, FIS, CIGD) intervenute nel corso dell'emergenza epidemiologica per COVID-19.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

**A tutti i
DATORI DI LAVORO
LL.SS.**

Le novità del modello 730/2020

L'Agenzia delle Entrate, con provv. 15.1.2020 n. 8945 ha approvato il modello 730/2020 per la dichiarazione dei redditi delle persone fisiche relativa all'anno d'imposta 2019, contenente anche le disposizioni per gli oneri e i crediti rilevanti ai fini della compilazione della predetta dichiarazione.

Si riepilogano di seguito le principali novità e le scadenze per il 2020.

NOVITÀ DEL MODELLO 730/2020

Con provv. 8945 del 15.1.2020, l'Agenzia delle Entrate ha approvato il modello 730/2020 concernente la dichiarazione dei soggetti che si avvalgono dell'assistenza fiscale.

Le novità, rispetto agli anni precedenti, riguardano:

Parte generale

- soggetti utilizzatori: possono presentare il modello 730/2020 per i redditi 2019 anche gli eredi delle persone decedute nel 2019 o entro il 23.7.2020, se il *de cuius* possedeva i requisiti per utilizzare tale modello semplificato;
- addizionale Regionale - Casi particolari: per i soggetti con non più di 45 anni di età che hanno trasferito la propria residenza, nel corso del 2018, in un comune della Liguria, provenendo da altra regione (anche estero) è stato previsto un codice aggiuntivo (codice 3);
- destinazione otto per mille: il contribuente che destina l'otto per mille IRPEF allo Stato, può indicare la finalità scegliendo tra varie casistiche: fame nel mondo, calamità, edilizia scolastica, assistenza ai rifugiati e beni culturali;
- familiari a carico: dall'anno d'imposta 2019 i figli di età non superiore a 24 anni sono considerati a carico fino a 4.000,00 euro di reddito.

Quadro A - Redditi dei terreni

Il beneficio previsto per i coltivatori diretti o IAP (Imprenditore Agricolo Professionale) è stato esteso anche ai familiari coadiuvanti del coltivatore diretto appartenenti al

medesimo nucleo familiare del titolare dell'impresa agricola (iscritti nella Gestione assistenziale e previdenziale agricola quali coltivatori diretti e che partecipano attivamente all'esercizio dell'impresa familiare).

Quadro B - Redditi dei fabbricati

- cedolare secca: il regime è stato esteso alle locazioni di immobili ad uso commerciale (classificati nella categoria catastale C/1) e relative pertinenze locate congiuntamente, limitatamente ai contratti stipulati nel 2019;
- crollo ponte Morandi: i fabbricati oggetto di ordinanze di sgombero adottate a seguito del crollo del Ponte Morandi a Genova andranno indicati tra i casi particolari di colonna 7 con il codice 1.

Quadro C - Redditi di lavoro dipendente e assimilati

- reddito da lavoro dipendente "rimpatriati": per coloro che hanno trasferito la residenza in Italia a decorrere dal 30.4.2019 i redditi da lavoro dipendente e assimilati concorrono alla formazione del reddito complessivo nella misura del 30% (10% se la residenza è stata trasferita in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia);
- redditi prodotti da residenti del Comune di Campione d'Italia: sono stati eliminati dalla colonna 1 del rigo C1 (che identifica la tipologia di reddito) i codici 5,6 ed 8 e va compilata la colonna 4 Altri Dati, con il codice 5;
- è stata eliminata la colonna 5 "Quota TFR" del rigo C14 in seguito alla mancata proroga per il 2019 delle disposizioni che prevedevano l'erogazione in busta paga della quota di TFR maturata nel periodo;
- detrazione per comparto sicurezza e difesa: al personale delle Forze di polizia e delle Forze armate, titolare di reddito di complessivo di lavoro dipendente non superiore a 28.000,00 euro, in ciascun anno precedente, è riconosciuta sul trattamento economico accessorio una riduzione dell'imposta IRPEF e delle addizionali regionale/comunale dovute.

Quadro D - Altri Redditi

- redditi prodotti da residenti del Comune di Campione d'Italia: è stata introdotta nei rigi D3 e D5 la casella Altri Dati in modo da individuare i redditi prodotti dai residenti a Campione d'Italia, questi redditi possono anche essere indicati con il nuovo codice 11 per il rigo D4;
- compensi derivanti dall'attività di lezioni private e ripetizioni: vanno indicati nel rigo D5 con il codice 5 se l'attività, svolta dai docenti titolari di cattedre nelle

scuole di ogni ordine e grado, non è esercitata abitualmente e gli stessi optano per la tassazione ordinaria.

Quadro E - Oneri e detrazioni

- dal rigo E1 è stato eliminato il riferimento all'acquisto di alimenti a fini medici speciali in quanto la detrazione non è stata prorogata per il 2019;
- spese di istruzione: è stato aumentato l'importo massimo annuo per cui si può fruire della detrazione fino a 800,00 euro;
- nei rigi E8-E10 non è più presente il codice 18 relativo alla detrazione per canoni di locazione per studenti universitari residenti in zone montane o disagiate, in quanto la detrazione era limitata agli anni d'imposta 2017 e 2018;
- erogazioni liberali in favore delle Onlus: nel rigo E36 è stata inserita la colonna denominata "Residuo precedente dichiarazione" per l'indicazione dell'importo deducibile non utilizzato nella dichiarazione dei redditi relativa al 2018;
- detrazione per riscatto periodi non coperti da contribuzione c.d. "pace contributiva": è prevista una detrazione dall'imposta lorda nella misura del 50% con una ripartizione in 5 quote annuali di pari importo;
- detrazione per "colonnine per ricarica" di auto elettriche: è prevista una detrazione dall'imposta lorda nella misura del 50% dell'ammontare delle spese sostenute, di ammontare comunque non superiore a 3.000,00 euro con una ripartizione in 10 rate annuali di pari importo;
- acquisto cani guida: è stato aumentato l'importo massimo annuo per cui si può fruire della detrazione fino a 1.000,00 euro.

Quadro G - Crediti d'imposta

- sono stati eliminati i rigi G13 e G14 (credito imposta per mediazioni e APE) ed è stato inserito il nuovo rigo G15 dove indicare tutti i crediti d'imposta non inseriti nei rigi precedenti;
- sport *bonus*: è previsto un credito d'imposta pari al 65% delle somme erogate in favore degli enti gestori o proprietari di impianti sportivi pubblici, riconosciuto nel limite del 20% del reddito imponibile da ripartirsi in 3 quote annuali di pari importo;
- bonifica ambientale: è previsto un credito d'imposta pari al 65% delle erogazioni effettuate, riconosciuto nei limiti del 20% del reddito imponibile da ripartirsi in 3 quote annuali di pari importo.

Quadro L - Ulteriori Dati

- è stato inserito un nuovo quadro che deve essere utilizzato dai soggetti residenti nel comune di Campione d'Italia che hanno intenzione di usufruire del regime di favore.

SCADENZE DEL MODELLO 730/2020

Il DL 2.3.2020 n. 9 ha prorogato al 5.5.2020 il giorno in cui è resa disponibile la dichiarazione precompilata per i contribuenti e spostato al 30.9.2020 il termine ultimo per l'invio del modello 730.

Nello specifico, per l'anno 2020 i termini di consegna al contribuente di copia del modello 730 e di trasmissione in via telematica all'Agenzia delle Entrate delle dichiarazioni predisposte sono i seguenti:

- 15.6.2020: per le dichiarazioni presentate dal contribuente entro il 31.5.2020;
- 29.6.2020: per le dichiarazioni presentate dal contribuente dal 1.6.2020 al 20.6.2020;
- 23.7.2020: per le dichiarazioni presentate dal contribuente dal 21.6.2020 al 15.7.2020;
- 15.9. 2020: per le dichiarazioni presentate dal contribuente dal 16.7.2020 al 31.8.2020;
- 30.9.2020: per le dichiarazioni presentate dal contribuente dal 1.9.2020 al 30.9.2020.

Rimane fermo il termine del 10.11.2020 per la trasmissione delle dichiarazioni integrative.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

**A tutti i
DATORI DI LAVORO
LL.SS.**

Il 730/2020 - Check list documenti

L'Agenzia delle Entrate, con provv. n. 8945 del 15.1.2020, ha approvato il modello 730/2020 per la dichiarazione dei redditi delle persone fisiche relativa all'anno d'imposta 2019, contenente anche le disposizioni per gli oneri e i crediti rilevanti ai fini della compilazione della predetta dichiarazione.

Si propone un esempio di elenco per la raccolta dei documenti utili alla compilazione del modello 730/2020 redditi 2019 da parte dei lavoratori dipendenti.

730/2020 - Elenco raccolta documenti

Buongiorno,

la presente per ricordarLe che si avvicina il momento di presentare la dichiarazione dei redditi dell'anno 2019 modello 730/2020.

Le riepiloghiamo di seguito i principali documenti utili:

SEZIONE DATI ANAGRAFICI E FAMILIARI:

- Documento d'identità e codice fiscale, proprio e dei famigliari a carico
- Dichiarazione dei redditi dell'anno precedente
- Informazioni relative alla variazione dei dati anagrafici (residenza, familiari a carico, stato civile, ecc.)

QUADRI "A" E "B" PATRIMONIO IMMOBILIARE:

- Visure catastali aggiornate
- Atti notarili per recenti vendite o acquisti
- Contratti di locazione del 2019 e importo canoni (anche se non riscossi)
- Perizia rivalutazione terreni anno 2019
- Eventuale raccomandata all'inquilino per l'opzione "cedolare secca"
- Credito d'imposta maturato in caso di canoni d'affitto non percepiti a seguito di sentenza di sfratto

QUADRI "C" REDDITO DA LAVORO E "D" ALTRI REDDITI:

- Certificazione Unica 2020
- Dati eventuale nuovo sostituto d'imposta

- Assegni di mantenimento dal coniuge (escluso mantenimento dei figli)
- Documentazione lavoro/pensione estero

QUADRO “E” ONERI DETRAIBILI:

- Spese Sanitarie proprie e per familiari
- Spese per sussidi tecnico/informatici e per la deambulazione per portatori di handicap
- Spese per acquisto autoveicoli riservati a persone con disabilità motoria
- Spese per acquisto/mantenimento cani guida per non vedenti
- Interessi per mutui ipotecari per acquisto abitazione principale
- Spese per intermediazione per acquisto casa da adibire ad abitazione principale
- Premi versati per assicurazioni rischio morte e invalidità
- Spese di istruzione
- Spese funebri
- Spese per attività sportiva dilettantistica sostenuta dai ragazzi di età tra i 5 e i 18 anni
- Spese veterinarie
- Spese di frequenza asilo nido
- Spese sostenute per l'addetto all'assistenza personale
- Canoni di locazione per studenti universitari
- Contributi versati per il riscatto degli anni di laurea
- Contratti di locazione di inquilini di alloggi adibiti ad abitazione principale
- Contratti di locazione di lavoratori che trasferiscono la residenza per motivi di lavoro
- Spese per abbonamento trasporto pubblico
- Spese per assicurazione contro eventi calamitosi
- Spese sostenute per l'acquisto di strumenti compensativi e sussidi tecnici e informatici per minori o maggiorenni con diagnosi di disturbo specifico dell'apprendimento (DSA)
- Erogazioni liberali a favore di Onlus e associazioni di promozione sociale

QUADRO “E” ONERI DEDUCIBILI:

- Contributi previdenziali e assistenziali obbligatori
- Assegni periodici corrisposti al coniuge
- Contributi previdenziali e assistenziali per gli addetti ai servizi domestici familiari
- Contributi ed erogazione a favore di istituti religiosi
- Spese mediche e di assistenza specifica per persone affette da gravi disabilità
- Contributi e premi per forme pensionistiche complementari ed individuale

QUADRO “E” INTERVENTI DI RECUPERO DEL PATRIMONIO EDILIZIO

- Fatture e bonifici per sostenuti nell'anno 2019 e negli anni precedenti

- Certificazione amministratore condominio per le spese di lavori parti comuni dello stabile
- Certificazione dell'impresa costruttrice circa i costi per la realizzazione di box di pertinenza abitazione principale
- Fatture relative all'acquisto di mobili o grandi elettrodomestici di classe energetica A+ (A per i forni) e copia dei bonifici o dei pagamenti tramite carta di debito/credito
- Dati contratti di locazione
- Comunicazione Enea
- Interventi di sistemazione a verde

QUADRO "E" RISPARMIO ENERGETICO

- Fatture dei pagamenti e relativi bonifici anno 2019 e anni precedenti
- Comunicazione Enea

QUADRO "G" CREDITI D'IMPOSTA:

- Spese per mediazione/negoziazione e arbitrato
- Spese per videosorveglianza

QUADRO "F" ACCONTI ED ECCEDEXENZE:

- Modelli F24 relativi al versamento degli acconti
- Quadro RX modello UNICO/2019

In sede di dichiarazione Lei potrà esprimere la scelta per la destinazione dell'otto, del cinque e del due per mille dell'IRPEF. Le ricordiamo, pertanto, di portare con sé il codice fiscale del beneficiario.

Cordiali saluti.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

**A tutti i
DATORI DI LAVORO
LL.SS.**

**Linee guida COVID-19 per la salute e sicurezza dei lavoratori
negli studi e nelle attività professionali**

Il 24.4.2020 è stato sottoscritto il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del *virus* COVID-19 negli ambienti di lavoro tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Ministero del Lavoro, il Ministero dello Sviluppo Economico, il Ministero della Salute e le parti sociali più rappresentative, tra cui Confprofessioni, che ha aggiornato il precedente del 14.3.2020 costituisce un passaggio fondamentale per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di datori di lavoro e lavoratori.

Il rispetto del Protocollo è, obbligatorio per le attività che sono attualmente operative, inoltre è propedeutico e determinante anche per le imprese che riprenderanno l'attività alle prossime scadenze. È ribadito inoltre che "la mancata attuazione dei protocolli che non assicurino adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza" (art. 2 co. 8). Le aziende, a partire dalla sospensione delle attività e dall'avvio della quarantena, hanno messo in atto molteplici azioni. Fin dall'inizio, in particolare, è stata data indicazione alle imprese di riportare in documenti e/o procedure aziendali le attività che si stavano compiendo, tramite anche la costituzione di "unità di crisi" interne o di gruppi di lavoro che si sono attivati per assumere decisioni immediate (es. lavoratori in "lavoro agile", sospensioni attività, continuazione attività per le attività con codici ATECO "autorizzati" e adozione delle misure di prevenzione dei lavoratori coinvolti, ecc.).

Tutto quello che è stato messo in pratica e documentato (anche in forma di verbali, *report* interni ecc.), nonché la costituzione del Comitato di controllo aziendale (Datore di Lavoro, RSPP, Medico Competente, RLS e rappresentanti sindacali ove presenti), rappresenta di fatto il "cuore" della concreta attuazione del precedente Protocollo approvato il 14 marzo 2020, che prevedeva la costituzione (formalizzata) del suddetto Comitato per il controllo dell'applicazione delle misure di sicurezza previste dal Protocollo condiviso.

Su queste basi si articola il Protocollo condiviso del 24.4.2020, che è riportato nell'Allegato 6 del DPCM del 26.4.2020. Il nuovo testo pone come obiettivo, per tutte le imprese, l'integrazione dei documenti e/o delle procedure aziendali, con le

azioni che concretamente verranno intraprese dalle aziende per la ripresa o la continuazione delle attività.

Il Protocollo riporta i 13 punti imprescindibili, atti a verificare quanto è stato compiuto e conseguentemente ad organizzare, decidere, programmare quanto sarà necessario implementare o modificare, e che dovrà essere oggetto della redazione di propri documenti interni, primo fra tutti l'aggiornamento del Documento Valutazione dei Rischi (DVR), condivisi nel Comitato ed essenziali per dimostrare la corretta gestione di questa delicata "Fase 2", nel rispetto delle cautele di prevenzione e tutela della salute di tutto il personale aziendale.

I punti sono:

- Art. 1 - Informazione
- Art. 2 - Modalità di ingresso in azienda
- Art. 3 - Modalità di accesso dei fornitori esterni
- Art. 4 - Pulizia e Sanificazione in azienda
- Art. 5 - Precauzioni igieniche personali
- Art. 6 - Dispositivi di protezione individuale
- Art. 7 - Gestione spazi comuni (mensa spogliatoi, ecc.)
- Art. 8 - Organizzazione aziendale (turnazioni trasferte ecc.,)
- Art. 9 - Gestione entrata e uscita dei dipendenti
- Art. 10 - Spostamenti interni, riunioni
- Art. 11 - Gestione della persona sintomatica in azienda
- Art. 12 - Sorveglianza sanitaria/medico competente /RLS
- Art. 13 - Aggiornamento del Protocollo di regolamentazione (Comitato)

Ogni settore è stato quindi impegnato a declinare per i propri fabbisogni le disposizioni contenute nei 13 punti.

Seguendo i principi individuati dal Protocollo si segnalano quindi le principali azioni che i Professionisti sono tenuti a porre in essere per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro ed ottemperare efficacemente alle misure previste dalle Autorità.

Informazione

Il datore di lavoro è tenuto, attraverso le modalità più idonee ed efficaci quali l'affissione in un luogo visibile dello studio o la consegna di un documento informativo, ad informare tutti i lavoratori e chiunque entri in studio, circa le disposizioni delle Autorità.

Le informazioni da fornire riguardano:

- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in caso di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria competente per Regione (di regola il SISP-Servizio Igiene e Sanità Pubblica all'interno del Dipartimento di Prevenzione - preposto per il controllo delle patologie infettive e diffuse).
- la consapevolezza e l'accettazione del fatto da parte del lavoratore di non poter fare ingresso e/o permanere nello studio, con obbligo di comunicazione tempestiva, nel caso in cui, anche successivamente all'ingresso emergano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura corporea > 37,5 C°, provenienza da zone a rischio o contatto con persone sicuramente positive al *virus* nei 14 giorni precedenti, soggetti già in sorveglianza attiva durante il periodo contumaciale da parte delle rispettive ASL, ecc.). Condizioni che impongono, in base ai provvedimenti vigenti, di informare il medico di famiglia o l'Autorità sanitaria competente per Regione;
- l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nell'accesso allo studio (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene);
- l'impegno a informare tempestivamente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

È utile consegnare copia del documento ai lavoratori e far firmare la ricevuta per accettazione.

Modalità di ingresso in studio

Il datore di lavoro può, prima dell'accesso al luogo di lavoro e nel rispetto della *privacy*, rilevare la temperatura corporea dei dipendenti (in Lombardia è attualmente obbligatorio).

Qualora la temperatura risulti superiore ai 37,5, non sarà consentito l'accesso ai luoghi di lavoro. Le persone in tale condizione dovranno essere momentaneamente isolate e fornite di mascherine chirurgiche.

Non dovranno recarsi al Pronto Soccorso, ma saranno tenute a contattare nel più breve tempo possibile il proprio medico curante e seguire le sue indicazioni.

È necessario comunque che i lavoratori siano stati preventivamente informati con le modalità di cui al punto 1 delle situazioni di rischio e del comportamento da tenere, inclusa la preclusione all'accesso al luogo di lavoro, in caso di temperatura superiore ai 37,5 gradi, di sintomi, di recenti contatti con soggetti positivi e/o di

provenienza da zone considerate a rischio. Si consiglia a tal proposito di inviare una *e-mail* prima della ripresa dell'attività lavorativa a tutti i lavoratori.

L'ingresso in studio di lavoratori già risultati positivi all'infezione da COVID-19 deve essere preceduto da una preventiva comunicazione del lavoratore avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti la "avvenuta negativizzazione" del tampone secondo le modalità previste e rilasciata dal dipartimento di prevenzione territoriale di competenza.

È bene ricordare che qualora, per prevenire l'attivazione di focolai epidemici, nelle aree maggiormente colpite dal *virus*, l'autorità sanitaria competente disponga misure aggiuntive specifiche, come ad esempio, l'esecuzione del tampone per i lavoratori, il datore di lavoro dovrà fornire la massima collaborazione.

Modalità di accesso di clienti, fornitori e visitatori esterni

Per l'accesso allo studio i clienti dovranno seguire tutte le indicazioni sopra riportate (dare quindi sempre evidenza dell'affissione delle informative) volte a limitare il contatto con il personale presente in studio.

È utile a tal proposito ricevere sempre per appuntamento, richiedere obbligatoriamente l'utilizzo di mascherine chirurgiche e guanti monouso e ridurre il tempo di attesa nelle sale di aspetto che possono essere attrezzate con appositi divisori mobili.

Tali indicazioni devono comunque riguardare l'accesso di tutti i soggetti esterni all'organizzazione dello studio (ad esempio addetti alla pulizia e manutentori).

Per l'accesso di fornitori è necessario individuare procedure di ingresso, transito e uscita, mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza negli uffici coinvolti. Si consiglia pertanto di concordare gli orari delle consegne in via preventiva e di limitare l'accesso dei corrieri nello studio professionale.

Il Protocollo prevede che per fornitori/trasportatori e/o altro personale esterno sia necessario individuare/installare servizi igienici dedicati, prevedendo il divieto di utilizzo di quelli del personale dipendente e garantendo una adeguata pulizia giornaliera. Occorrerà pertanto valutare attentamente le richieste di tali soggetti ove non si disponga di servizi dedicati.

Pulizia e sanificazione dello studio

Nello studio va assicurata la pulizia giornaliera degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni. Si invita ad utilizzare detergenti a base di alcool.

Nel caso in cui si riscontri la presenza di una persona con COVID-19, si procede alla pulizia e sanificazione dei medesimi secondo le disposizioni della circ. 22.2.2020 n. 5443 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione.

Occorre garantire la pulizia a fine giornata/turno e la sanificazione periodica di tastiere, schermi *touch*, mouse con adeguati detergenti, e negli uffici.

Il protocollo fa riferimento altresì alla necessità di una sanificazione periodica del luogo di lavoro. Si tratta di una pulizia approfondita effettuata con prodotti specifici di tutti gli spazi e strumenti di lavoro. È raccomandato tenere un registro di tali operazioni.

Nelle aree geografiche a maggiore endemia o negli studi professionali in cui si sono registrati casi sospetti di COVID-19, in aggiunta alle normali attività di pulizia, è necessario prevedere, alla riapertura, una sanificazione straordinaria degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni, ai sensi della circ. 22.2.2020 n. 5443.

Particolare attenzione va posta sui sistemi di riscaldamento o raffrescamento, è raccomandato rivolgersi alla ditta installatrice per attuare una manutenzione periodica che comprenda anche la sanificazione dell'impianto.

Precauzioni igieniche personali

Il protocollo detta alcune regole di base per garantire l'igiene sul luogo di lavoro. In particolare:

- lo studio deve mettere a disposizione idonei mezzi detergenti a base di alcool per le mani che devono essere accessibili a tutti i lavoratori e ai soggetti esterni anche grazie a specifici dispenser collocati in punti facilmente individuabili;
- va raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone; in alternativa è consigliabile l'uso anche di guanti monouso da sostituire giornalmente. Si specifica che di detergenti gel a base di alcool può essere eseguita anche sopra i guanti monouso.

Dispositivi di protezione individuali

Il Protocollo individua quale strumento di base per la prevenzione del contagio la mascherina chirurgica (Direttiva sui Dispositivi Medici 93/42/CEE per le mascherine igieniche; norma europea EN 146. Le mascherine approvate per uso come dispositivi medici sono state testate per assicurare specifici livelli di protezione nei confronti della penetrazione di sangue ed altri fluidi biologici attraverso le mucose di naso e bocca).

Al fine di individuare la tipologia adatta, anche in considerazione delle difficoltà di approvvigionamento che possono determinarsi, si fa riferimento alle indicazioni dell'Autorità sanitaria competente per Regione. L'utilizzo della mascherina chirurgica è sempre obbligatorio qualora la distanza tra lavoratori sia inferiore al metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative.

Gestione spazi comuni

L'accesso agli spazi comuni (e titolo esemplificativo aree fumatori, locali per la preparazione e consumazione dei pasti e comunque, si ritiene, qualsiasi spazio di uso comune in cui non sia possibile il distanziamento di 1 metro) deve essere contingentato, con la previsione di una ventilazione continua dei locali, di un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza di 1 metro tra le persone che li occupano.

Occorre garantire la pulizia giornaliera, con appositi detergenti, dei locali destinati alla consumazione dei pasti, qualora presenti, e delle tastiere dei distributori di bevande e *snack*, nonché la sanificazione periodica.

Organizzazione del lavoro

Il protocollo favorisce il lavoro a distanza anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

È necessario il rispetto del distanziamento sociale, anche attraverso una rimodulazione dei luoghi di lavoro e l'utilizzo laddove possibile, anche di spazi inutilizzati (es. sale riunioni).

L'articolazione del lavoro potrà essere ridefinita con orari differenziati che favoriscono il distanziamento sociale riducendo il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro e prevenendo assembramenti all'entrata e all'uscita con flessibilità di orario.

È essenziale evitare aggregazioni sociali anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa (*commuting*), con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico. Per tale motivo vanno incentivate forme di trasporto verso il luogo di lavoro con adeguato distanziamento fra i viaggiatori e favorendo l'uso del mezzo privato.

Gestione entrata e uscita dei dipendenti

È necessario favorire orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni (ingressi, locali di preparazione e consumazione dei pasti). Ove possibile occorre individuare una porta di ingresso e una di uscita.

Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione

Gli spostamenti all'interno dello studio professionale devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni del datore di lavoro.

È preferibile non svolgere riunioni in presenza. Laddove le stesse fossero connotate dal carattere della necessità e urgenza, nell'impossibilità di collegamento a distanza, dovrà essere ridotta al minimo la partecipazione necessaria e, comunque, dovranno essere garantiti il distanziamento interpersonale e un'adeguata pulizia/areazione dei locali. Eventuali riunioni dovranno essere effettuate quindi in locali ampi e con tavoli di congrue dimensioni che permettano il distanziamento a posti alternati dei partecipanti che dovranno comunque indossare mascherina chirurgica e guanti monouso.

Sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è comunque possibile, qualora l'organizzazione dello studio lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in *smart working*.

Il mancato completamento dell'aggiornamento della formazione professionale e/o abilitante entro i termini previsti per tutti i ruoli/funzioni aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dovuto all'emergenza in corso e quindi per causa di forza maggiore, non comporta l'impossibilità a continuare lo svolgimento dello specifico ruolo/funzione (a titolo esemplificativo: l'addetto all'emergenza, sia antincendio, sia primo soccorso, può continuare ad intervenire in caso di necessità).

Gestione di una persona sintomatica in studio

Una persona presente in studio che sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, deve dichiararlo immediatamente al datore di lavoro e si dovrà procedere al suo isolamento in base alle disposizioni dell'Autorità sanitaria. Il datore di lavoro procede immediatamente ad avvertire le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute.

Il datore di lavoro collabora con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" di una persona presente in studio che sia stata riscontrata positiva al tampone COVID-19. Ciò al fine di permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena. Nel periodo dell'indagine il datore di lavoro potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo studio, secondo le indicazioni dell'Autorità sanitaria.

Il lavoratore al momento dell'isolamento deve essere subito fornito, ove già non lo fosse, di mascherina chirurgica.

Sorveglianza sanitaria, medico competente/RLS

Per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria e il ruolo del medico competente il Protocollo prevede dei contenuti particolarmente importanti. Il protocollo non

prevede una sorveglianza sanitaria specifica legata al *virus* COVID-19 ma si rammenta che negli studi professionali il medico competente viene nominato e la sorveglianza sanitaria viene effettuata generalmente in presenza di lavoratori videoterminalisti.

La sorveglianza sanitaria periodica, stabilisce il protocollo, non deve essere interrotta, perché rappresenta una ulteriore misura di prevenzione di carattere generale che può consentire di intercettare possibili casi e sintomi sospetti del contagio e permettere una ulteriore informazione e formazione ai lavoratori.

Nell'integrare e proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19 il medico competente, ove nominato, collabora con il datore di lavoro e (se presenti) i RLS/RLST.

Lo stesso segnala al datore di lavoro, anche attraverso un suo coinvolgimento nella fase di riapertura dello studio, situazioni di particolare fragilità (anche legate all'età del lavoratore) e patologie attuali o pregresse dei dipendenti provvedendo alla loro tutela nel rispetto della *privacy*. Egli può altresì suggerire l'adozione di eventuali mezzi diagnostici qualora ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del *virus* e della salute dei lavoratori. Gli strumenti diagnostici consistono nell'esecuzione di specifica sierologia come da allegato al presente documento.

Particolare attenzione deve essere posta sul reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da COVID 19. Per il reintegro progressivo di questi ultimi il medico competente, previa presentazione di certificazione di avvenuta negativizzazione del tampone secondo le modalità previste dalle singole Regioni (certificato di avvenuta negativizzazione emesso dal Servizio Igiene e Sanità Pubblica), effettua la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, in caso di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione o per valutare profili specifici di rischiosità indipendentemente dalla durata dell'assenza per malattia.

Aggiornamento del Protocollo di regolamentazione (Comitato)

Il Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione con la partecipazione (ove presenti) delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS dovranno monitorare l'evolvere della situazione emergenziale, apportando se necessario le dovute variazioni al Protocollo per mantenerlo costantemente aggiornato.

Ad integrazione del suddetto Protocollo per il settore degli uffici, pubblici e privati, degli studi professionali e dei servizi amministrativi che prevedono accesso del pubblico, la Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome ha emanato il 17.5.2020 le Linee Guida, recepite dal DPCM del 17/5/2020.

- Predisporre una adeguata informazione sulle misure di prevenzione.
- Potrà essere rilevata la temperatura corporea, impedendo l'accesso in caso di temperatura > 37,5 °C (obbligatorio per la Lombardia).
- Promuovere il contatto con i clienti, laddove possibile, tramite modalità di collegamento a distanza e soluzioni innovative tecnologiche.
- Favorire l'accesso dei clienti solo tramite prenotazione, consentendo la presenza contemporanea di un numero limitato di clienti in base alla capienza del locale (vedi punto successivo).
- Riorganizzare gli spazi, per quanto possibile in ragione delle condizioni logistiche e strutturali, per assicurare il mantenimento di almeno 1 metro di separazione sia tra le singole postazioni di lavoro, sia tra i clienti (ed eventuali accompagnatori) in attesa. Dove questo non può essere garantito dovrà essere utilizzata la mascherina a protezione delle vie aeree.
- L'area di lavoro, laddove possibile, può essere delimitata da barriere fisiche adeguate a prevenire il contagio tramite *droplet*.
- Nelle aree di attesa, mettere a disposizione soluzioni idro-alcoliche per l'igiene delle mani dei clienti, con la raccomandazione di procedere ad una frequente igiene delle mani soprattutto dopo il contatto con riviste e materiale informativo.
- L'attività di front office per gli uffici ad alto afflusso di clienti esterni può essere svolta esclusivamente nelle postazioni dedicate e dotate di vetri o pareti di protezione.
- L'operatore deve procedere ad una frequente igiene delle mani con soluzioni idro-alcoliche (prima e dopo ogni servizio reso al cliente).
- Per le riunioni (con utenti interni o esterni) vengono prioritariamente favorite le modalità a distanza; in alternativa, dovrà essere garantito il rispetto del mantenimento della distanza interpersonale di almeno 1 metro e, in caso sia prevista una durata prolungata, anche l'uso della mascherina.
- Assicurare una adeguata pulizia delle superfici di lavoro prima di servire un nuovo cliente e una adeguata disinfezione delle attrezzature.
- Favorire il ricambio d'aria negli ambienti interni ed escludere totalmente, per gli impianti di condizionamento, la funzione di ricircolo dell'aria.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

**A tutti i
DATORI DI LAVORO
LL.SS.**

**Esonero contributivo per le assunzioni di “under 35”
nel biennio 2019/2020**

Con la circ. 28.4.2020 n. 57, l'INPS ha fornito le istruzioni per beneficiare dell'esonero contributivo previsto per le assunzioni di giovani lavoratori “under 35” con contratto a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2019 e 2020, disciplinato dall'art. 1 co. 100 ss. della L. 205/2017 e modificato dall'art. 1 co. 10 della L. 160/2019.

A partire dal 2021, il beneficio riguarderà soltanto giovani con un'età anagrafica non superiore ai 30 anni.

L'incentivo, pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dell'azienda (esclusi i premi INAIL), ha una durata complessiva di 36 mesi ed è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla natura imprenditoriale.

L'esonero è aumentato al 100% se l'assunzione viene effettuata entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio e riguarda giovani che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola/lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Di seguito, si riassume la disciplina applicata alla luce delle indicazioni fornite dall'INPS.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Ai datori di lavoro privati che non abbiano effettuato nei 6 mesi precedenti all'assunzione incentivata licenziamenti collettivi (procedura ex L. 23.78.91 n. 223) o individuali per giustificato motivo oggettivo nella stessa unità produttiva del lavoratore da assumere, che a decorrere dall'1.1.2018 assumono lavoratori (*full time* o *part time*) con:

- contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al DLgs. 4.3.2015 n. 23 (anche nelle ipotesi in cui le parti, nell'esercizio delle loro legittime prerogative, abbiano inteso applicare al rapporto di lavoro condizioni di miglior favore per il lavoratore rispetto a quelle fissate dal DLgs. 23/2015);
- trasformazione di precedente rapporto a termine;

è riconosciuto, in misura strutturale, un esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000,00 euro su base annua, per una durata massima di 36 mesi (art. 1 co. 100 ss. della L. 27.12.2017 n. 205).

In determinate fattispecie l'esonero può essere totale, sempre nel limite dei 3.000,00 euro su base annua.

Requisiti del lavoratore:

- non aver compiuto il trentesimo anno di età (29 anni e 364 giorni);
- non essere stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31.12.2020, sono ammessi all'esonero i lavoratori che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età (34 anni e 364 giorni), come da modifica intervenuta ad opera dell'art. 1 co. 10 della L. 27.12.2019 n. 160, con conseguente abrogazione dei co. 1 - 3 del DL. 12.7.2018 n. 87 - conv. in L. 9.8.2018 n. 96 (c.d. "decreto Dignità").

L'esonero contributivo è applicabile anche:

- ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro (L. 3.4.2001 n. 142);
- alle assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato con riferimento al contratto di somministrazione (in tal caso i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore).

I datori di lavoro beneficiari dell'incentivo sono indicati nel dettaglio nella circ. INPS 2.3.2018 n. 40. Il via libera per fruire di tale agevolazione per le assunzioni di under 35 negli anni 2019-2020 è stato dato dalla circ. INPS del 28.4.2020 n. 57.

Riguardo ai rapporti di lavoro sono esclusi dall'esonero contributivo (circ. INPS 40/2018):

- i rapporti di lavoro domestico;
- i contratti in apprendistato;
- i dirigenti;
- il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli artt. 13 - 18 del DLgs. 15.6.2015 n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

ESONERO CONTRIBUTIVO DEL 50%

Il beneficio all'assunzione consiste in un esonero, per un periodo massimo di 36 mesi, dal versamento del 50% dei contributi previdenziali, con esclusione dei

premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000,00 euro su base annua da riparametrare e applicare su base mensile. La soglia massima di esonero contributivo fruibile per ogni mese di rapporto è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 250,00 euro (3.000/12).

Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro (250/31 gg.) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Sono esclusi dallo sgravio del 50% (circ. INPS 40/2018 e 57/2020)
I premi e contributi dovuti all'INAIL.
L'eventuale contributo al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c. " di cui all'art. 1 co. 755 della L. 27.12.2006 n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal co. 756, ultimo periodo della medesima legge.
L'eventuale contributo ai fondi di cui agli artt. 26, 27, 28, 29 del DLgs. 14.9.2015 n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33 co. 4 del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e della Provincia autonoma di Bolzano di cui all'art. 40 del medesimo decreto legislativo.
Il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'art. 1 co. 29 della L. 23.12.2014 n. 190.
Il contributo previsto dall'art. 25 co. 4 della L. 21.12.78 n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato o destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della L. 23.12.2000 n. 388.
Il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla L. 1.6.91 n. 166.
Il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1 co. 8 - 14 del DLgs. 30.4.97 n. 182.
Il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1 co. 3 - 4 del DLgs. 30.4.97 n. 166.

L'esonero contributivo opera sulla contribuzione effettivamente dovuta ed in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10 co. 2 - 3 del DLgs. 5.12.2005 n. 252 il calcolo è effettuato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione di tali misure compensative. Non sono ricomprese nell'esonero le contribuzioni prive di natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle Gestioni previdenziali di riferimento.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici (circ. INPS 12.4.99 n. 84).

ESONERO CONTRIBUTIVO DEL 100%

Il beneficio è elevato alla misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (fermo restando il limite massimo di 3.000,00 euro su base annua) per i datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio studenti che, alternativamente, hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola lavoro pari almeno:

- al 30% delle ore di alternanza previste ai sensi dell'art. 1 co. 33 della L. 13.7.2015 n. 107;
- al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi leFP erogati ai sensi del capo III del DLgs. 17.10.2005 n. 226;
- al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi ITS di cui al capo II del DPCM 25.1.2018;
- al 30% del monte ore (in mancanza, 30% del numero dei crediti formativi) previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

In continuità con quanto previsto dall'esonero di cui all'art. 1 co. 308 - 310 della L. 11.12.2016 n. 232 (ora abrogato), l'alternanza si articola in moduli didattico-formativi, svolti in aula o in azienda (quali laboratori, lezioni tecniche anche *on the job*, visite, *job shadowing*, testimonianze in aula di imprenditori e lavoratori, percorsi di *e-learning* collegati all'azienda ecc.) e periodi di apprendimento pratico all'interno del contesto lavorativo (circ. INPS 40/2018; circ. INPS 10.7.2017 n. 109). Lo stesso beneficio è fruibile dai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. Per i giovani che abbiano effettuato un percorso di apprendistato di alta formazione e ricerca, l'assunzione a tempo indeterminato, per essere legittimamente incentivata, deve avvenire, presso il medesimo datore di lavoro, entro 6 mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio.

Casi particolari (circ. INPS 2.3.2018 n. 40)
Non preclude l'esonero un precedente contratto di apprendistato non confermato svolto con datore di lavoro diverso da quello che accede all'agevolazione.

Rientrano nell'esonero anche lavoratori che in precedenza hanno avuto rapporti di lavoro domestico.
Hanno accesso al beneficio gli occupati in forme contrattuali diverse dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche se svolte con il medesimo datore di lavoro che assume, se non sono intervenute riqualificazioni del rapporto di lavoro in subordinato a tempo indeterminato a seguito di procedimenti ispettivi o giudiziali.
Sono esclusi dal beneficio pregressi rapporti di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato e lavoratori con pregresso rapporto tempo indeterminato cessato durante il periodo di prova.
Non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo la sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato.
In caso di lavoratore assunto contemporaneamente su due lavori a <i>part time</i> , il beneficio spetta ad ambedue i datori di lavoro a condizione che la data di inizio dei due rapporti di lavoro sia la medesima; in caso contrario solo la prima assunzione potrà legittimamente fruire dell'esonero.
Il datore di lavoro può fruire della riduzione contributiva del 50% per i 12 mesi successivi all'anno di agevolazione già fruito a seguito del regime contributivo ridotto di cui all'art. 47 co. 7 del DLgs. 81/2015 previsto nel primo anno successivo alla fine del periodo formativo, qualora confermi in servizio, a decorrere dall'1.1.2018, un lavoratore che al termine del periodo di apprendistato abbia ancora meno di 30 anni. Il giovane non potrà esercitare la c.d. "portabilità" e neppure fruire del semestre di protezione successivo all'assunzione, in quanto licenziabile anche prima della scadenza del periodo di protezione senza perdita o restituzione alcuna dei benefici già ottenuti dal datore di lavoro; in tal caso il datore di lavoro accede al beneficio anche se ha proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti l'assunzione.
L'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una Gestione previdenziale nazionale.

PORTABILITÀ

Un giovane inizialmente assunto ai sensi della norma in esame, in caso di un successivo rapporto di lavoro, potrà far godere dell'esonero contributivo, parzialmente fruito, il nuovo datore di lavoro per il periodo residuo utile al raggiungimento del limite dei 36 mesi, indipendentemente dall'età anagrafica dello stesso alla data della nuova assunzione. La c.d. "portabilità" è ammessa anche nei casi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. e in caso di trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c.

Per la verifica della pregressa attività è possibile utilizzare l'*utility* messa a disposizione dall'INPS accedendo a "Tutti i servizi - Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato", attraverso la quale i soggetti interessati possono indicare il codice fiscale del lavoratore e conoscere se lo stesso abbia già avuto

rapporti a tempo indeterminato. La procedura restituisce, il riscontro (SI/NO) risultante sulla base dell'analisi delle informazioni desumibili dalle dichiarazioni contributive in possesso dell'Istituto e dalle comunicazioni obbligatorie UNILAV con il conseguente esito positivo/negativo. Tale operazione non ha valore certificativo per cui è consigliabile farsi rilasciar dal lavoratore una dichiarazione sostitutiva di certificazione di certificazione ai sensi del DPR 28.12.2000 n. 445.

LIMITI

Per non incorrere nella perdita o revoca del beneficio il datore di lavoro non può licenziare per GMO il dipendente per cui avrà usufruito dello sgravio, nei 6 mesi successivi all'assunzione, o procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nella medesima unità produttiva ove opera il dipendente assunto con esonero, di altro dipendente se inquadrato con uguale qualifica. L'eventuale revoca delle agevolazioni non ha alcun effetto nei confronti dei successivi datori di lavoro che assumeranno lo stesso lavoratore ed il beneficio proseguirà sino al residuo periodo di spettanza.

L'assunzione deve essere effettuata nel rispetto dei principi generali sanciti dall'art. 31 del DLgs. 14.9.2015 n. 150 ed in presenza delle ulteriori disposizioni a tal fine previste, con alcune eccezioni come meglio illustrato nelle circ. INPS 40/2018 e 57/2020, tra le quali ricordiamo la possibilità di fruire dell'incentivo anche in caso di assunzioni verificatesi in attuazione di un obbligo di legge o contrattuale, ovvero ai sensi dell'art. 3 della L. 12.3.99 n. 68 relativamente all'assunzione di lavoratori disabili, o ancora in caso di lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da un datore di lavoro con legami di coincidenza di assetti proprietari o di sussistenza di rapporti di controllo o collegamento societario.

L'incentivo non è soggetto alle regole del "*de minimis*" e non costituendo aiuto di stato non è soggetto alla verifica dell'incremento occupazionale.

Regolarità art. 1 co. 1175 - 1176 della L. 296/2006	Si
Conformità <i>De Minimis</i>	No
Incremento occupazionale /ULA	No

L'esonero contributivo triennale non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'art. 4 co. 8 - 11 della L. 28.6.2012 n. 92.

L'esonero contributivo è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13 della L. 68/99, come modificato dall'art. 10 del DLgs. 14.9.2015 n. 151 (subordinato quest'ultimo al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale);
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'art. 2 co. 10-*bis* della L. 92/2012 (subordinato quest'ultimo al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. "*de minimis*");
- per la parte residua e relativamente alle sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2019, l'incentivo "Occupazione Mezzogiorno", disciplinato dal decreto ANPAL 2.1.2018 n. 2. Pertanto, nelle ipotesi in cui i datori di lavoro, nel corso dell'annualità 2019 siano già autorizzati a fruire dell'incentivo "Occupazione Sviluppo Sud" potranno continuare a godere, secondo le indicazioni fornite nella circolare 16.7.2019 n. 102, della suddetta agevolazione, nel rispetto del massimale già accordato dall'Istituto, per i primi 12 mesi di rapporto di lavoro. La fruizione dell'esonero strutturale potrà decorrere, invece, dal tredicesimo mese di rapporto;
- l'incentivo "Occupazione NEET", disciplinato dai decreti ANPAL 2.1.2018 n. 3 e 28.12.2018 n. 581, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 8.060,00 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile.

Diversamente, l'agevolazione non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

ADEMPIMENTI

Per quanto concerne le modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero e i criteri di compilazione dei flussi Uniemens, il datore di lavoro interessato dovrà attenersi alle indicazioni fornite con la circ. INPS 28.4.2020 n. 57, distinte in base allo specifico beneficio.

Esonero contributivo pari al 50 % dei contributi a carico del datore di lavoro per l'assunzione di giovani di cui al comma 100

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso Uniemens di competenza aprile 2020, i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <Denuncia Individuale>. 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 "GECO" avente il significato di "Esonero contributivo art. 1 co. 100 ss. della L. 27.12.2017 n. 205 e L. 160/2019 co. 10";
- 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;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza compresi tra gennaio 2019 ed il mese di esposizione. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di aprile, maggio e giugno 2020.

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L472" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo art. 1 co. 100 ss. della L. 205/2017 e L. n. 160/2019 co. 10";
- con il codice "L473" avente il significato di "arretrati con decorrenza da gennaio 2019" esonero contributivo art. 1 co.100 ss. della L. 205/2017".

Al fine di evitare effetti regolarizzativi, il codice "L473" potrà essere utilizzato anche per i mesi di maggio e giugno, nel caso di mancata esposizione dell'esonero contributivo nel mese corrente.

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

- elemento <CodiceCausale>: indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo all'esonero contributivo arretrato "L473";
- elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: inserire il valore 'N';
- elemento <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

Si fa, inoltre, presente che la somma degli importi esposti nella sezione <InfoAggcausaliContrib> deve essere uguale all'importo esposto nell'elemento <ImportoArrIncentivo>, a parità di <CodiceCausale>.

Esonero per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei 6 mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la

qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso Uniemens di competenza aprile 2020, i lavoratori per i quali spetta l'esonero 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 "GALT" avente il significato di "Esonero contributivo art. 1 co. 100 ss. della L. 27.12.2017 n. 205 e L. 160/2019 co. 10";
- 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;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza compresi tra gennaio 2019 ed il mese di esposizione. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di aprile, maggio e giugno 2020.

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L476" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo art. 1 co. 100 ss. della L. 205/2017 e L. 160/2019 co. 10";
- con il codice "L477" avente il significato di "arretrati da gennaio 2019 esonero contributivo art. 1 co. 100 ss. della L. 205/2017 e L. 160/2019 co. 10".

Al fine di evitare effetti regolarizzativi, il codice "L477" potrà essere utilizzato anche nei mesi di maggio e giugno 2020, nel caso di mancata esposizione dell'esonero contributivo nel mese corrente.

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

- elemento <CodiceCausale>: indicare il codice causale definito per il conguaglio, relativo all'esonero contributivo arretrato "L477";
- elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: inserire il valore 'N';

- elemento <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

Si fa, inoltre, presente che la somma degli importi esposti nella sezione <InfoAggcausaliContrib> deve essere uguale all'importo esposto nell'elemento <ImportoArrIncentivo>, a parità di <CodiceCausale>.

I datori di lavoro che hanno diritto alla fruizione del beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig).

Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosAgri> del flusso Uniemens

I datori di lavoro, a partire dal flusso Uniemens di competenza aprile 2020, con riferimento ai lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla norma, nella sezione <PosAgri>, devono valorizzare, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati come indicato in relazione alle diverse fattispecie.

Esonero contributivo pari al 50 % dei contributi a carico del datore di lavoro per l'assunzione di giovani di cui al co. 100:

- elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- elemento <CodAggio> con il codice Agevolazione "E7" che assume il significato di "Esonero contributivo art. 1 co. 100 ss. della L. 27.12.2017 n. 205".

Esonero per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei 6 mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione:

- elemento <CodiceRetribuzione> con il codice "Y";
- elemento <CodAggio> con il codice "E9" che assume il significato di "Esonero contributivo art. 1 co. 108 della L. 27.12.2017 n. 205".

L'esposizione dei dati suddetti consentirà all'Istituto di procedere unitamente alla tariffazione corrente, al calcolo dell'esonero spettante che sarà automaticamente detratto dai contributi dovuti ai fini pensionistici per il periodo di riferimento.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.