

Giugno 2020

# Circolare per la

in materia di lavoro  
e previdenza



## 1. Le novità del mese in pillole

---

Le novità di giugno in pillole pag 2

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

---

Nuovi livelli reddituali per l'assegno per il nucleo familiare pag 5

Chiarimenti INAIL per i versamenti sospesi, ripresa degli adempimenti e DURC pag 10

Emergenza COVID-19 e contratti a tempo determinato pag 13

Indicazioni dell'INL in merito alle disposizioni del decreto "Rilancio" pag 15

Rapporto periodico della situazione del personale maschile e femminile pag 17

Mancato godimento delle ferie maturate nel 2018 pag 19

## 3. La documentazione del lavoro

---

Comunicazioni per il godimento delle ferie pag 21

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

---

Persistenza del COVID-19 e procedure di contrasto negli ambienti lavorativi pag 24

## 5. Le agevolazioni per le piccole e medie imprese

---

Esonero contributivo per le nuove iscrizioni alla previdenza agricola effettuate nell'anno 2020 pag 33

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

**Le novità di giugno in pillole**

**DL 52/2020 - FRUIZIONE AMMORTIZZATORI SOCIALI**

È stato pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* 16.6.2020 n. 151, il DL 52/2020, con cui si dispongono ulteriori misure urgenti in materia di trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19, nonché proroga di termini in materia di reddito di emergenza e di emersione di rapporti di lavoro.

Il testo prevede che, in deroga alla normativa vigente, i datori di lavoro che hanno fruito del trattamento di integrazione salariale per l'intero periodo precedentemente concesso, fino alla durata massima di 14 settimane (le iniziali 9 + le 5 aggiuntive), potranno fruire delle ulteriori 4 settimane già precedentemente previste, anche per periodi decorrenti prima del 1.9.2020 (decorrenza delle 4 settimane prevista dal precedente DL 34/2020, c.d. decreto "Rilancio").

Resta ferma la durata massima di 18 settimane (9 iniziali + 5 aggiuntive + 4 attuali), considerati cumulativamente i trattamenti riconosciuti.

Il decreto prescrive, inoltre, che sono prorogati dal 15.7.2020 al 15.8.2020 i termini per la presentazione delle istanze di regolarizzazione (lavoro sommerso), di cui all'art. 103 del DL 34/2020.

**INPS - NASPI PER LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**

Con il messaggio 1.6.2020 n. 2261, l'INPS ha chiarito che, in presenza dei requisiti di legge previsti, possono essere accolte le domande di indennità di disoccupazione NASpI presentate dai lavoratori il cui rapporto di lavoro è cessato a seguito di licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo intimato anche in data successiva al 17.3.2020, nonostante il divieto posto dall'art. 46 del DL 18/2020, come integrato e modificato dall'art. 80 del DL 34/2020.

L'erogazione dell'indennità NASpI a favore dei lavoratori sarà effettuata da parte dell'INPS con riserva di ripetizione di quanto erogato nell'ipotesi in cui il lavoratore, a seguito di contenzioso giudiziale o stragiudiziale, dovesse essere reintegrato nel posto di lavoro.

In tal caso, pertanto, il lavoratore è tenuto a comunicare all'INPS, attraverso il modello NASpI-Com, l'esito del contenzioso ai fini della restituzione di quanto erogato e non dovuto.

**INPS - MATERNITÀ/PATERNITÀ ISCRITTI GESTIONE SEPARATA**

L'INPS, con la circ. 3.6.2020 n. 71, ha illustrato la nuova normativa introdotta dal DL 101/2019 in materia di diritto all'indennità di maternità o paternità e di congedo parentale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata ex L. 335/95, con riferimento al requisito contributivo necessario per l'accesso alle tutele della maternità per le lavoratrici e i lavoratori non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

**INPS - MATERNITÀ/PATERNITÀ ISCRITTI GESTIONE SEPARATA**

Secondo la nuova previsione è sufficiente che, ai lavoratori interessati, risultino accreditati alla Gestione separata contributi pari ad una mensilità nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile (anziché 3 mensilità come in precedenza).

L'INPS, inoltre, ha specificato che tale previsione non vale per i periodi di maternità o paternità che si sono conclusi prima del 5.9.2019 e, pertanto, sono indennizzati solo in presenza dei 3 mesi di contribuzione nei 12 mesi di riferimento.

**INPS - NUOVA PROCEDURA BONUS BABY SITTING E ISCRIZIONE AI CENTRI ESTIVI**

Con il messaggio 5.6.2020 n. 2350, l'INPS ha comunicato il rilascio della procedura per la presentazione della nuova domanda per i due nuovi *bonus* introdotti dal DL 34/2020, per servizi di *baby sitting* e per l'iscrizione ai centri estivi e servizi integrativi per l'infanzia.

A tali *bonus* possono accedere coloro che non hanno presentato la domanda per la prestazione di *bonus baby sitting*, con possibilità di vedersi riconosciuto un importo pari ad un massimo di 1.200,00 euro ovvero di 2.000,00 euro, a seconda del settore di appartenenza del soggetto richiedente.

Inoltre, possono presentare la domanda per i nuovi *bonus* anche coloro che abbiano già fruito della prestazione di *bonus* per servizi di *baby sitting* per un importo massimo di 600,00 euro ovvero di 1.000,00 euro, a seconda del settore di appartenenza, nella prima fase dell'emergenza. Tali ultimi soggetti possono effettuare una nuova richiesta di *bonus* finalizzata ad ottenere l'importo integrativo del precedente, senza tuttavia superare gli importi massimi previsti, pari a 1.200,00 o 2.000,00 euro.

Con riferimento all'altro genitore, l'Istituto ha ricordato che questi non deve risultare percettore di NASpl ovvero di altro strumento di sostegno al reddito, né essere disoccupato o non lavoratore alla data della domanda.

Infine, il *bonus* per l'iscrizione ai centri estivi e ai servizi integrativi per l'infanzia non può essere fruito per gli stessi periodi per i quali è stato rimborsato il *bonus* asilo nido, erogato dall'INPS ai sensi della L. 11.12.2016 n. 232.

**INPS - PROROGA PER LA PRESENTAZIONE DEL REDDITO DI EMERGENZA**

Con comunicato stampa del 17.6.2020, l'INPS ha reso noto che così come disposto dal DL 52/2020 il termine di presentazione delle domande di Reddito di Emergenza è stato prorogato al 31 luglio 2020.

Si ricorda che la domanda può essere presentata all'INPS attraverso i seguenti canali:

*on line*, dal sito [www.inps.it](http://www.inps.it), autenticandosi con PIN, SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) almeno di livello 2, CNS (Carta Nazionale dei Servizi) e CIE (Carta di Identità Elettronica); tramite i servizi offerti dai CAF e dai Patronati.

**INPS - NUOVE PROCEDURE CIG COVID-19**

Con il messaggio 17.6.2020 n. 2489, l'INPS ha fornito le prime indicazioni sulla Gestione dell'istruttoria delle nuove domande di CIGO e assegno ordinario, sul rilascio della domanda di CIG in deroga e sull'anticipo del 40% del pagamento diretto delle integrazioni salariali.

**INPS - NUOVE PROCEDURE CIG COVID-19**

L'INPS comunica inoltre che dal 18.6.2020 saranno rilasciate le funzionalità relative alla nuova domanda di richiesta della cassa integrazione in deroga, quelle relative alla domanda di anticipazione da parte dell'Istituto previdenziale dei trattamenti di integrazione salariale richiesti dall'azienda con pagamento diretto, nonché la nuova versione della procedura "Nuova Gestione dell'istruttoria per domande CIGO".

Il messaggio fornisce alcune informazioni, in attesa delle apposite circolari che illustreranno anche la disciplina di dettaglio.

**AGENZIA DELLE ENTRATE - CONTRIBUTO A FONDO PERDUTO**

Con la circ. 13.6.2020 n.15, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti ai fini della fruizione del contributo a fondo perduto, di cui all'art. 25 del DL 34/2020.

L'istanza per la richiesta del contributo a fondo perduto va presentata dal 15.6.2020 al 13.8.2020, mentre per gli eredi il periodo di presentazione va dal 25.6.2020 al 24.8.2020.

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

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

## Nuovi livelli reddituali per l'assegno per il nucleo familiare

*L'INPS, con la circ. 21.5.2020 n. 60, ha comunicato i nuovi livelli reddituali per il periodo 1.7.2020 - 30.6.2021 validi ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare alle diverse tipologie di nuclei familiari.*

*Infatti, la L. 153/88 stabilisce che i livelli di reddito familiare, utili ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare, siano annualmente rivalutati, con effetto dal 1° luglio di ciascun anno.*

*I nuovi importi saranno corrisposti a far data dal 1.7.2020 a seguito presentazione della domanda da parte degli interessati.*

*Di seguito si riepiloga brevemente la normativa e gli adempimenti previsti.*

### **SOGGETTI BENEFICIARI**

L'assegno per il nucleo familiare spetta ai:

- lavoratori dipendenti;
- lavoratori dipendenti agricoli;
- lavoratori domestici;
- lavoratori iscritti alla Gestione separata;
- titolari di pensione a carico del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD), dei fondi speciali ed ex ENPALS;
- titolari di prestazioni previdenziali;
- lavoratori in altre situazioni di pagamento diretto.

Fanno parte del nucleo familiare:

- il richiedente l'assegno;
- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato;
- la parte di unione civile non sciolta dall'unione;
- i figli o equiparati di età inferiore a 18 anni;
- i figli o equiparati di età compresa tra i 18 ed i 21 anni, purché studenti o apprendisti, se il nucleo familiare è composto da più di tre figli (o equiparati) di età inferiore a 26 anni;

- i figli maggiorenni inabili che si trovano, per difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di lavorare;
- i fratelli, le sorelle ed i nipoti del richiedente, minori di età o maggiorenni inabili, se orfani di entrambi i genitori e non aventi diritto alla pensione ai superstiti.

I lavoratori extracomunitari hanno diritto all'assegno nucleo familiare:

- solo per i familiari residenti in Italia, nel caso in cui il paese di provenienza del lavoratore straniero non abbia stipulato con l'Italia una convenzione in materia di trattamenti di famiglia;
- anche per i familiari residenti all'estero, nel caso in cui il paese di provenienza del lavoratore straniero abbia stipulato con l'Italia una convenzione in materia di trattamenti di famiglia;
- anche per i familiari residenti all'estero, nel caso in cui il lavoratore straniero, anche se il suo paese non è convenzionato con l'Italia, abbia la residenza legale in Italia e sia stato assicurato nei regimi previdenziali di almeno due stati membri.

## IMPORTO SPETTANTE

L'importo dell'assegno è calcolato in base alla tipologia del nucleo familiare, al numero dei componenti ed al reddito complessivo del nucleo.

Per i lavoratori part time la L. 863/84 prevede che l'assegno nucleo familiare sia corrisposto nella misura intera settimanale, ossia 6 assegni giornalieri, qualora nell'arco della settimana vengano prestate almeno 24 ore di lavoro.

Diversamente, se l'orario settimanale è inferiore a tale limite, al lavoratore spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate in cui c'è stata attività lavorativa. Nello specifico gli assegni giornalieri vanno calcolati dividendo l'importo mensile calcolato per 26 giornate.

Esempio lavoratore *part time* 20 ore/settimanali dal lunedì al venerdì  
 importo mensile ANF calcolato: 102,63 euro  
 giorni lavorati nel mese di giugno 2020 = 22  
 importo ANF da corrispondere: 102,63 euro / 26 × 22 = 86,84 euro

## REDDITI DA DICHIARARE

I redditi del nucleo familiare sono quelli assoggettabili all'IRPEF, al lordo delle detrazioni d'imposta, degli oneri deducibili e delle ritenute erariali. Sono da indicare anche i redditi esenti da imposta o soggetti alla ritenuta alla fonte a titolo di imposta o imposta sostitutiva (se superiori complessivamente a 1.032,91 euro).

Devono essere considerati i redditi prodotti nell'anno solare precedente il 1° luglio di ogni anno; pertanto, per il periodo **1.7.2020 - 30.6.2021** dovranno essere considerati i redditi prodotti nell'anno 2019.

Non devono essere dichiarati tra i redditi:

- trattamenti di fine rapporto (TFR) comunque denominati e le anticipazioni sul TFR;
- i trattamenti di famiglia, comunque denominati, dovuti per legge;
- le rendite vitalizie erogate dall'INAIL, le pensioni di guerra e le pensioni tabellari ai militari di leva vittime di infortunio;
- le indennità di accompagnamento agli invalidi civili, ai ciechi civili assoluti, ai minori invalidi che non possono camminare e ai pensionati di inabilità;
- le indennità di comunicazione per sordi e le indennità speciali per i ciechi parziali;
- gli indennizzi per danni irreversibili da vaccinazioni obbligatorie, trasfusioni e somministrazioni di emoderivati;
- gli arretrati di cassa integrazione riferiti ad anni precedenti quello di erogazione;
- l'indennità di trasferta per la parte non assoggettabile a imposizione fiscale;
- gli assegni di mantenimento percepiti dal coniuge legalmente separato a carico del/della richiedente e destinati al mantenimento dei figli.

Per aver diritto all'assegno il reddito complessivo del nucleo familiare deve essere composto, per almeno il 70%, da reddito derivante da lavoro dipendente e assimilato.

## MODALITÀ DI PAGAMENTO

L'assegno viene pagato dal datore di lavoro, per conto dell'INPS, ai lavoratori dipendenti in attività, in occasione del pagamento della retribuzione.

Il pagamento viene, invece, effettuato direttamente dall'INPS se il richiedente è:

- addetto ai servizi domestici;
- iscritto alla Gestione separata;
- operaio agricolo dipendente a tempo determinato;
- lavoratore di ditte cessate o fallite;
- beneficiario di altre prestazioni previdenziali.

## MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Dal 1.4.2020 la domanda di assegno per il nucleo familiare dei lavoratori dipendenti di aziende private non agricole deve essere presentata dall'interessato direttamente all'INPS, esclusivamente in modalità telematica, attraverso:

- il servizio *on line* sul sito dell'Istituto con il proprio PIN personale;
- tramite i servizi degli intermediari abilitati.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'INPS, sempre con modalità telematica, qualsiasi variazione intervenuta nel reddito e/o nella composizione del nucleo familiare entro 30 giorni dal verificarsi.

### Autorizzazione preventiva

Il lavoratore, per ottenere il pagamento dell'assegno del nucleo familiare, in alcuni casi particolari, deve anche preventivamente richiedere all'INPS l'autorizzazione a includere nel proprio nucleo determinati familiari.

La richiesta di autorizzazione, da presentare telematicamente attraverso la procedura "Autorizzazione ANF" deve essere presentata nel caso in cui nel nucleo familiare siano compresi:

- figli ed equiparati di coniugi/parti di unione civile legalmente separati o divorziati/sciolti da unione civile, o in stato di abbandono;
- figli propri o del coniuge/parte dell'unione civile, riconosciuti da entrambi i genitori, nati prima del matrimonio;
- figli del coniuge/parte dell'unione civile nati da precedente matrimonio;
- fratelli, sorelle o nipoti orfani di entrambi i genitori e non aventi diritto a pensione di reversibilità;
- nipoti in linea retta a carico dell'ascendente (nonno/a);
- familiari minorenni con persistente difficoltà a svolgere funzioni o compiti propri della loro età;
- familiari maggiorenni con assoluta e permanente impossibilità a svolgere proficuo lavoro;
- minori in accasamento etero-familiare;
- familiari di cittadino italiano, comunitario, straniero di stato convenzionato, che siano residenti all'estero;
- figli ed equiparati, studenti o apprendisti, di età superiore ai 18 anni compiuti ed inferiore ai 21 anni compiuti, purché facenti parte di "nuclei numerosi", cioè con almeno quattro figli o equiparati tutti di età inferiore ai 26 anni.

L'INPS non invierà più all'interessato il provvedimento di accoglimento di autorizzazione della domanda (modello ANF43), ma solo l'eventuale provvedimento di reiezione (modello ANF58).

### **Comunicazione dei dati al datore di lavoro**

In caso di accoglimento positivo delle domande e/o delle autorizzazioni preventive presentate dai lavoratori, le sedi territoriali INPS provvederanno a mettere a disposizione del Datore di Lavoro, nel "Cassetto Previdenziale" sezione "Consultazione importi ANF" gli importi spettanti.

In caso di autorizzazione parziale, rilasciata solo per alcuni componenti, l'importo sarà già calcolato solo considerando il nucleo autorizzato.

Il datore di lavoro, pertanto, non dovrà più acquisire documentazione e/o l'autorizzazione, ma solo fare riferimento a quanto comunicato dall'INPS.

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

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

## **Chiarimenti INAIL per i versamenti sospesi, ripresa degli adempimenti e DURC**

*Il DL 19.5.2020 n. 34 (c.d. decreto "Rilancio") ha disposto il rinvio a settembre 2020 della ripresa dei pagamenti sospesi ai sensi dell'art. 18 del DL 8.4.2020 n. 23 (decreto "Liquidità"), dell'art. 5 del DL 2.3.2020 n. 9, nonché degli artt. 61 e 62 del DL 17.3.2020 n. 18 (decreto "Cura Italia").*

*Il DL 19.5.2020 n. 34 ha, inoltre, nuovamente modificato, con specifico riferimento al documento unico di regolarità contributiva (DURC), l'art. 103 co. 2, primo periodo del DL 18/2020, specificando che l'ulteriore proroga, disposta dalla legge di conversione (L. 27/2020) fino al 29.10.2020 del periodo di validità degli atti indicati nella medesima norma, in scadenza tra il 31.1.2020 e il 31.7.2020, non si applica ai DURC.*

*Con la circ. 27.5.2020 n. 23, l'INAIL fornisce le istruzioni in merito alla riscossione dei premi assicurativi, alla ripresa degli adempimenti ed al DURC.*

10

### **PROROGA DEI TERMINI DI RIPRESA DELLA RISCOSSIONE DEI VERSAMENTI**

L'INAIL, con la circ. 27.5.2020 n. 23, è intervenuta in merito alla ripresa dei versamenti sospesi a causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19, ai sensi del DL 18/2020 e DL 34/2020.

I versamenti sospesi potranno essere effettuati:

- senza applicazione di sanzioni e interessi;
- in un'unica soluzione entro il 16.9.2020;
- o mediante rateizzazione fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16.9.2020.

Tali termini si applicano a tutti i regimi di sospensione tranne che per le imprese del settore florovivaistico per le quali la ripresa dei pagamenti deve essere effettuata in un'unica soluzione entro il 31.7.2020, o mediante rateizzazione a decorrere dal mese di luglio 2020.

Restano confermati i numeri di riferimento già descritti nella circ. INAIL 18.5.2020, n. 21 da indicare nel modello F24 alla ripresa dei versamenti.

## ISTRUZIONI PER LA RIPRESA DEGLI ADEMPIMENTI

La sospensione degli adempimenti riguarda i soggetti con posizione assicurativa territoriale attiva alla data del 23.2.2020 nei Comuni individuati nell'Allegato 1 al DPCM 1.3.2020 ed i soggetti indicati alle lett. a) - t) dell'art. 61 co. 2 del DL 18/2020. Per i suddetti soggetti, escluse le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva, le associazioni e le società sportive professionistiche e dilettantistiche, la ripresa degli adempimenti in scadenza al 2.3.2020, consistenti nella presentazione della dichiarazione delle retribuzioni 2019 per l'autoliquidazione 2019/2020 e nella presentazione della domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione, per gli interventi migliorativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro realizzati nell'anno 2019, era stata fissata entro il 31.5.2020 in base alle disposizioni emergenziali in vigore prima del DL 34/2020.

Tali adempimenti sospesi dovevano essere effettuati, rispettivamente tramite il servizio "Alpi *on line*" e il servizio "Riduzione per prevenzione", dal 4.5.2020 al 20.5.2020.

Solo per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva, le associazioni e le società sportive professionistiche e dilettantistiche, i servizi "Alpi *on line*" e "Riduzione per prevenzione" saranno riaperti dal 1.9.2020 al 16.9.2020.

## SERVIZIO *ON LINE* PER LA COMUNICAZIONE DELLE SOSPENSIONI DEI VERSAMENTI E DEGLI ADEMPIMENTI

Resta confermato che gli interessati dovranno comunicare all'INAIL, con l'apposito servizio *on line* in corso di realizzazione, di aver effettuato la sospensione dei versamenti, specificando la disposizione che hanno applicato e dichiarando altresì di essere in possesso delle condizioni previste dalla medesima disposizione per usufruire del beneficio, fermo restando i controlli successivi sull'effettiva sussistenza dei requisiti.

L'Istituto ha, altresì, confermato che per usufruire della sospensione delle rate delle rateazioni di cui all'art. 2 co. 11 del DL 338/89, è necessario che i beneficiari trasmettano la comunicazione in questione tramite PEC alla Sede competente per territorio.

## DURC

Resta prorogata la validità fino al 15.6.2020 dei documenti unici di regolarità contributiva in scadenza tra il 31.1.2020 ed il 15.4.2020. Pertanto, i DURC che riportano come "Scadenza validità" una data compresa tra il 31.1.2020 e il 15.4.2020 conservano la loro validità fino al 15.6.2020 nell'ambito di tutti i procedimenti in cui è richiesto il possesso del DURC *on line*.

Attraverso la funzione “consultazione” presente nel servizio dedicato, oltre ai DURC *on line* in corso di validità, sono stati resi disponibili quelli con scadenza di validità nell’arco temporale compreso tra il 31.1.2020 e il 15.4.2020 per i quali opera la conservazione della validità fino al 15.6.2020. Alle richieste di verifica della regolarità contributiva pervenute a far data dal 16.4.2020, invece, si applicano gli ordinari criteri.

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

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

## **Emergenza COVID-19 e contratti a tempo determinato**

*Al fine di tutelare anche i lavoratori con contratto a tempo determinato, il Governo è intervenuto in materia di contratti a termine sia con il DL 18/2020 (decreto "Cura Italia"), sia con il DL 34/2020 (decreto "Rilancio").*

*Di seguito un riepilogo delle regole contenute nei due decreti.*

### **MISURE INDICATE NEL DECRETO "CURA ITALIA"**

L'art. 19-bis del DL 18/2020 prescrive che *"considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali [...], è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione"*.

In altri termini, per il periodo compreso tra il 23.2.2020 ed il 31.8.2020, viene meno il divieto di rinnovare o prorogare il contratto a termine, anche a scopo di somministrazione, durante il periodo di Cassa integrazione per Coronavirus (CIGO, FIS e CIGD) e non è necessario attendere 10 o 20 giorni prima della sottoscrizione di un nuovo contratto.

La disposizione sospende quindi, per i datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali, il divieto, ordinariamente previsto dal DLgs. 81/2015, di stipulare un contratto a tempo determinato *presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato* e contestualmente rimuove il vincolo che prevede l'obbligo di una sospensione temporale (c.d. "stop & go") tra due contratti a tempo determinato.

### **MISURE INDICATE NEL DECRETO "RILANCIO"**

In questo caso la norma prescrive che, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30.8.2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato,

in essere alla data del 23.2.2020, anche in assenza delle condizioni giustificatrici ordinariamente previste dal DLgs. 81/2015, ossia:  
 esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;  
 esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

### Tabella di sintesi

<b>DIVIETO</b>	Non è ammessa la stipula di un contratto a termine presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato.
<b>PROROGA E RINNOVO</b>	Per il periodo compreso tra il 23.2.2020 ed il 31.8.2020, viene meno il divieto di rinnovare o prorogare il contratto a termine, anche a scopo di somministrazione, durante il periodo di cassa integrazione per Coronavirus (CIGO, FIS e CIGD). È possibile, inoltre, rinnovare o prorogare fino al 30.8.2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, in essere alla data del 23.2.2020, anche in assenza delle condizioni giustificatrici.
<b>STOP &amp; GO</b>	Durante il periodo di cassa integrazione per Coronavirus (CIGO, FIS e CIGD) non è necessario attendere 10 o 20 giorni prima della sottoscrizione di un nuovo contratto a tempo determinato.

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

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

**Indicazioni dell'INL in merito alle disposizioni  
del decreto "Rilancio"**

*L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), facendo seguito alle note 24.3.2020 n. 2211 e 6.5.2020 n. 12, ha ritenuto opportuno fornire ulteriori indicazioni in merito alle modifiche apportate al DL 18/2020, da parte del DL 34/2020 (decreto "Rilancio").*

*Tra gli argomenti trattati i licenziamenti collettivi ed individuali per giustificato motivo oggettivo, la sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali ed assistenziali e premi assicurativi, il DURC ed i contratti a termine.*

**LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER G.M.O.**

In sede di conversione del DL 18/2020, è stata aggiunta una specifica che fa salve, rispetto al divieto di licenziamento, le procedure di recesso nelle "ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto".

Di conseguenza il divieto in questione non opera nelle ipotesi in cui il nuovo appaltatore "assorba" il personale impiegato nell'appalto. Il divieto permane invece in capo all'appaltatore uscente in relazione al personale non "assorbito", per il quale sarà quindi possibile richiedere il trattamento di integrazione salariale laddove ne ricorrano i presupposti.

Il DL 34/2020 è, invece, intervenuto modificando il termine di sospensione previsto all'art. 46 del DL 18/2020. Nello specifico non potranno essere avviate le procedure di licenziamento collettivo a decorrere dal 17.3.2020 (data di entrata in vigore del DL 18/2020) e per i 5 mesi successivi e, quelle pendenti avviate dopo il 23.2.2020, sono sospese per il medesimo periodo.

Il nuovo termine di 5 mesi a partire dal 17.3.2020 trova altresì applicazione al divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 7 della L. 604/66.

Il legislatore ha introdotto, inoltre, la previsione espressa circa l'estensione della sospensione anche alle procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso, cioè quelle non ancora definite alla data di entrata in vigore del decreto legge.

Pertanto, l'INL ha precisato che, per effetto delle modifiche introdotte dal DL 34/2020, fino allo spirare del termine di 5 mesi (e quindi fino al prossimo 17.8.2020), non potranno essere avviate le procedure di cui all'art. 7 della L. 604/66, né potranno essere trattate quelle pendenti.

### **SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI E PREMI ASSICURATIVI**

L'INL ricorda che i versamenti delle ritenute, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi di assicurazione obbligatoria sospesi dall'art. 61 del DL 18/2020, devono essere effettuati:

- in un'unica soluzione entro il 16.9.2020;
- o mediante rateizzazione fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro il 16.9.2020.

Tale proroga trova applicazione anche per i versamenti fiscali e contributivi sospesi dall'art. 62 dello stesso DL 18/2020.

### **VALIDITÀ DEL DURC**

L'art. 81 del DL 34/2020 stabilisce che i documenti unici di regolarità contributiva (DURC) in scadenza fra il 31.1.2020 e il 15.4.2020 conservino validità fino al 15.6.2020.

### **DEROGHE IN MATERIA DI PROROGA O RINNOVI DEL CONTRATTO A TERMINE**

L'art. 93 del DL 34/2020 introduce la possibilità di derogare all'obbligo di indicare le causali di cui all'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015 qualora si intenda prorogare o rinnovare sino al 30.8.2020 i contratti a tempo determinato in essere al 23.2.2020.

Ai fini della proroga o del rinnovo "a causale" di cui alla predetta disposizione, deve quindi ricorrere la seguente doppia condizione:

il contratto a tempo determinato deve risultare in essere al 23.2.2020 (sono pertanto esclusi i contratti stipulati per la prima volta dopo il 23.2.2020);

il contratto di lavoro prorogato o rinnovato deve cessare entro il 30.8.2020.

Resta ovviamente ferma la possibilità di disporre una proroga "a causale" anche oltre il 30.8.2020 laddove la stessa, nel rispetto dell'art. 19 co. 1 del DLgs. 81/2015, non comporti il superamento del periodo di 12 mesi.

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

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

## **Rapporto periodico della situazione del personale maschile e femminile**

*Il 30.6.2020 scade il termine per la trasmissione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile per il biennio 2020.*

*Di seguito si riepiloga brevemente la normativa e l'adempimento previsto.*

### **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Il DLgs. 11.4.2006 n. 198 (c.d. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), all'art. 46, prevede che le aziende pubbliche e private che occupano più di 100 dipendenti debbano inviare, con scadenza biennale, un rapporto con le informazioni relative alla situazione del personale occupato, evidenziando la quota relativa al personale femminile.

Il rapporto deve contenere le informazioni che riguardano il personale occupato relativamente allo stato delle assunzioni, la formazione, la promozione professionale, i livelli, i passaggi di categoria o di qualifica, altri fenomeni di mobilità, l'intervento della CIG, i licenziamenti, i prepensionamenti e i pensionamenti, la retribuzione effettivamente corrisposta.

### **MODALITÀ DI INVIO**

Il rapporto deve essere trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera o al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Il rapporto deve essere trasmesso telematicamente attraverso apposita procedura (RaPP) messa a disposizione delle aziende dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul portale <https://servizi.lavoro.gov.it/equalmonitor>, al quale si accede tramite SPID o con le credenziali Cliclavoro.

Al termine della compilazione e dell'invio telematico sarà possibile scaricare la copia e la ricevuta del rapporto in formato pdf.

Il rapporto deve essere trasmesso dal datore di lavoro anche alla RSA (ad esempio mediante e mail o PEC).

## SCADENZA E SANZIONI

Il termine di invio è fissato al 30 aprile dell'anno successivo a quello di ciascun biennio, ma, in relazione all'emergenza epidemiologica COVID-19, il termine di presentazione del rapporto per il biennio 2018-2019 è fissato al 30.6.2020.

In caso di mancato invio, il Servizio Ispettivo delle Direzioni Regionali del Lavoro, su segnalazione dei soggetti destinatari del rapporto, diffida l'azienda a provvedere all'adempimento entro 60 giorni.

In caso di inottemperanza è prevista una sanzione amministrativa da 515,00 a 2.580,00 euro e, nei casi più gravi, può essere disposta la sospensione dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda per un anno.

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

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

## Mancato godimento delle ferie maturate nel 2018

*Entro il 30.6.2020 il datore di lavoro deve far fruire al lavoratore le ore di ferie maturate nell'anno 2018 e non ancora godute. Per le ore non godute entro tale data dovranno essere versati i relativi contributi INPS entro il 20.8.2020. Si riepiloga di seguito la normativa prevista per le ferie e gli adempimenti conseguenti.*

### **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Il diritto del lavoratore alle ferie annuali retribuite è sancito dalla Costituzione all'art. 36 co. 3, che prevede, altresì, l'impossibilità a rinunciarvi.

Tale principio trova attuazione nell'art. 2109 co. 2 del c.c., il quale stabilisce che:

- il lavoratore ha diritto "ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo;
- nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro;
- la durata di tale periodo è stabilita dalla legge, dagli usi o secondo equità;
- l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie.

Il DLgs. 66/2003, all'art. 10, inoltre, ha previsto che:

- il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane (equivalente a 28 giorni di calendario, come precisato dalla circ. Min. Lavoro 3.3.2005 n. 28);
- il periodo delle ferie, salvo diverse previsioni della contrattazione collettiva, deve essere goduto per almeno 2 settimane nel corso dell'anno di maturazione (consecutive nel caso di richiesta del lavoratore) e per le restanti 2 settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione;
- il periodo minimo di 4 settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo che al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

La contrattazione collettiva può:

- ridurre il limite minimo delle 2 settimane di ferie da fruire nell'anno di maturazione purché sia legata ad eccezionali esigenze;
- prolungare il termine dei 18 mesi entro cui godere delle ulteriori 2 settimane di ferie.

## OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha l'obbligo di consentire e agevolare lo svolgimento del periodo di ferie e, in caso contrario è prevista una sanzione amministrativa da 120,00 e 720,00 euro. Se la violazione riguarda più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno 2 anni la sanzione è aumentata con importi da 480,00 a 1.1860,00 euro, se la violazione riguarda più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 4 anni la sanzione è aumentata con importi da 960,00 a 5.400,00 euro senza possibilità di applicazione della sanzione ridotta.

Il mancato godimento delle ferie entro i 18 mesi da parte del lavoratore comporta per il datore di lavoro l'obbligo di versare in anticipo i contributi INPS sulle ferie maturate e non godute, sommando l'importo corrispondente al compenso per le ferie non godute (non ancora corrisposto) alla retribuzione imponibile del mese successivo a quello di scadenza delle ferie.

Tale obbligo contributivo si applica a tutte le ferie non godute, quindi anche alle ferie eccedenti le 4 settimane minime di legge.

SCADENZE	
30.6.2020	Termine godimento ferie maturate nel 2018
20.8.2020	Pagamento dei contributi per ferie non godute nel 2018

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

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

## Comunicazioni per il godimento delle ferie

*Con l'avvicinarsi del periodo estivo le aziende e i lavoratori si trovano a gestire il godimento delle ferie annuali previste dalla legge e dai CCNL (minimo 2 settimane delle maturate nel 2020).*

*Si propone di seguito una serie di moduli utili per la gestione delle ferie pianificate dall'azienda nonché dei periodi individuali richiesti dai lavoratori dipendenti.*

\*\*\*

### **FAC SIMILE COMUNICAZIONE DI PROGRAMMAZIONE FERIE**

(da redarsi su carta intestata dell'azienda)

Egr. Sig./Gent.le Sig.ra

.....

#### **Oggetto: programmazione ferie collettive**

Con la presente Le comunichiamo che, per esigenze organizzative aziendali, il periodo di ferie per l'anno 2020 potrà essere effettuato dal ..... al ..... per n. .... giorni.

La invitiamo, pertanto, ad indicare sull'apposito modello il periodo in cui vorrebbe assentarsi per ferie, nonché eventuali Sue particolari esigenze specifiche, e a consegnarlo alla Direzione aziendale entro il ....., al fine di effettuare la programmazione delle ferie collettive nel rispetto delle richieste di tutto il personale dipendente e delle necessità organizzative e produttive aziendali.

La Sua richiesta non implica un'accettazione automatica da parte dell'Azienda, ma richiede una autorizzazione scritta al godimento del periodo di ferie, che Le sarà consegnata nel più breve tempo possibile e, comunque, non oltre ..... giorni.

Distinti saluti.

....., li .....

Firma

.....

\*\*\*

**FAC SIMILE INDICAZIONE DEL PERIODO DI GODIMENTO DELLE FERIE**

Spettabile Azienda

.....

**Oggetto: richiesta periodo di godimento delle ferie**

Il/La sottoscritto/a ....., facendo seguito alla comunicazione aziendale del ....., relativa al periodo di ferie per l'anno 2020, con la presente comunica che intende fruirne dal ..... al .....

Comunica, altresì, di:

- non avere alcuna esigenza specifica;
- avere le seguenti esigenze specifiche: .....

In attesa della Vostra autorizzazione scritta, distintamente saluta.

....., li .....

Firma

.....

\*\*\*

**FAC SIMILE AUTORIZZAZIONE AL GODIMENTO DELLE FERIE**

(da redarsi su carta intestata dell'azienda)

Egr. Sig./Gent.le Sig.ra

.....

**Oggetto: autorizzazione al godimento delle ferie**

Facendo seguito alla Sua richiesta del ....., con la presente Le comunichiamo che:

- è autorizzato/a al godimento delle ferie nel periodo da richiesto e, nello specifico dal ..... al .....
- non è stato possibile accogliere la Sua richiesta e, pertanto, autorizziamo il godimento delle ferie dal ..... al .....

Distinti saluti.

....., li .....

Firma

.....

Firma per ricevuta ed accettazione del/la lavoratore/trice

.....

\*\*\*

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

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

## **Persistenza del COVID-19 e procedure di contrasto negli ambienti lavorativi**

*In questa prima metà del 2020, il fenomeno dominante con il quale si sono dovuti confrontare cittadini, istituzioni e, in particolare, imprese e lavoratori per quanto concerne i danni economici derivati, consiste sicuramente nell'emergenza epidemiologica COVID-19. Tuttavia, va rilevato che nell'ambito degli imponenti flussi informativi che riguardano il Coronavirus, sono state spesso diffuse indicazioni fuorvianti o addirittura in contraddizione tra loro. Il motivo è da ricercarsi innanzitutto nel fatto che, da un lato, il virus non ha una storicità che consente ai ricercatori di dare risposte circostanziate e definitive, e dall'altro sono molteplici gli interessi che gravitano attorno al mondo delle pulizie e sanificazioni, soprattutto per gli ambienti lavorativi in generale. L'obiettivo di questo intervento è di fare chiarezza su alcuni aspetti tecnici e di dare delle indicazioni utili.*

### **PERSISTENZA DEL VIRUS**

Il tempo di sopravvivenza di questi patogeni sulle superfici, in laboratorio, oscilla da poche ore fino ad alcuni giorni a seconda del materiale interessato, della concentrazione, della temperatura e dell'umidità. Va sottolineato che tale dato si riferisce al ritrovamento di "tracce" del virus e non al suo isolamento in forma vitale, e quindi non correlato alla sua reale infettività.

Dati più recenti relativi alla persistenza del virus SARS-CoV-2 (Coronavirus) ne confermano la capacità di persistenza su plastica e acciaio inossidabile che, in condizioni sperimentali, è confrontabile a quella del virus della SARS (SARS-CoV-1), mostrando anche un analogo decadimento esponenziale nel tempo. Sulle plastiche e l'acciaio inossidabile il virus può resistere fino a 72 ore, anche se la carica infettiva sui suddetti materiali si dimezza dopo circa 6 ore e 7 ore, rispettivamente. Le superfici sulle quali si ha una minore persistenza sono il rame e il cartone, dove è stato osservato un abbattimento completo dell'infettività dopo 4 ore per il rame e 24 ore per il cartone.

Un recente studio ha valutato la stabilità del virus SARS-CoV-2 a differenti temperature, dimostrando che il virus risulta altamente stabile a 4°C, ma sensibile al calore. Aumentando la temperatura a 56°C si osservava un significativo decremento dell'infettività virale entro 10 minuti e, dopo 30 minuti, il virus non era

più rilevabile. Aumentando la temperatura fino ai 70°C il virus non era più rilevabile già dopo 5 minuti. Nello stesso studio è stata anche valutata la stabilità del Coronavirus su differenti superfici. Il requisito virale su ogni superficie è stato determinato dopo 30 minuti, 3 ore, 6 ore, 1 giorno, 2 giorni, 4 giorni e 7 giorni di incubazione, come illustrato nella seguente tabella:

Superfici	Particelle virali infettanti rilevate fino a	Particelle virali infettanti non rilevate dopo
carta da stampa e carta velina	30 minuti	3 ore
rame	1 ora	4 ore
tessuto	1 giorno	2 giorni
legno	1 giorno	2 giorni
banconote	2 giorni	4 giorni
vetro	2 giorni	4 giorni
plastica	4 giorni	7 giorni
acciaio inox	4 giorni	7 giorni
mascherine chirurgiche strato interno	4 giorni	7 giorni
mascherine chirurgiche strato esterno	7 giorni	non determinato

Il Coronavirus sembrerebbe pertanto essere più stabile sulle superfici lisce ed estremamente stabile in un ampio intervallo di valori di pH (pH 3-10) a temperatura ambiente (20°C)

### Punti critici sui quali si deve sempre porre maggiore attenzione

Alla luce di quanto detto al punto precedente, sarà necessario per tutte le tipologie di attività lavorative porre particolare attenzione sui punti che potenzialmente possono essere facilmente infettati in quanto soggetti alla frequente o costante presenza delle persone o oggetti che possono passare di mano in mano, quali:

- superfici dei banchi della *reception*, della cassa, banconi bar e di aree destinate all'accoglienza della clientela;
- POS per pagamenti;
- contante (carta e metallo);
- carte di credito;
- schermi in plexiglass o altro materiale utilizzati come barriere;
- griglie impianti areazione;
- tavoli, sedie, sgabelli, divanetti, ecc. di bar, ristoranti, sale d'aspetto, eccetera;
- tovaglie, biancheria per il bagno, eccetera;
- punti di appoggio, carrelli portavivande, vivande;
- oliere, saliere, cestini del pane, eccetera;

- pulsantiera ascensori e pulsanti di chiamata al piano;
- interno ascensori (in particolare le porte);
- maniglie delle porte spazi comuni, delle finestre, dei servizi igienici, spogliatoi, aree benessere, eccetera;
- “corrimano”;
- rivestimenti delle pareti delle parti comuni (lucide e vetrate), come i corridoi, gli spogliatoi, aree benessere, eccetera;
- attrezzatura a noleggio o condivisa (di tutti i generi, racchette da tennis, sdraio, biciclette, eccetera).

È buona norma quindi procedere frequentemente e accuratamente alla sanificazione (pulizia e/o disinfezione) delle superfici; come detto, si tratta di operazioni che devono essere più accurate e regolari per superfici ad alta frequenza di contatto. Queste operazioni devono essere eseguite anche durante l’attività lavorativa, sarà quindi necessario creare una *routine* e un *team* che si occupi dell’esecuzione della stessa.

La Routine deve prevedere quindi un protocollo di pulizia/disinfezione programmata giornaliera che sia attestata tramite registri/tabelle riportanti ora di intervento e nome del personale che ha eseguito l’operazione, dovranno essere protocollati i prodotti adatti, registrati e autorizzati dalle Autorità sanitarie, come i PMC (presidi medici chirurgici).

La stessa attenzione va posta anche dai lavoratori singolarmente per quanto riguarda l’utilizzo dei luoghi, attrezzature, macchinari, utensili necessari allo svolgimento della loro mansione, quali:

- cellulari aziendali, ricetrasmittenti, sistemi di comunicazione, eccetera;
- cuffie, auricolari;
- superfici di lavoro;
- tablet;
- postazione PC (tastiera, mouse, schermo, tappetino, stampante);
- PC portatile;
- DPI condivisi: maschera saldatore, occhiali/visiere protettive, guanti saldatore, eccetera;
- mezzi aziendali condivisi, soprattutto volante, sedile, leva cambio, specchietto, maniglie, eccetera;
- attrezzi e utensili condivisi: attrezzatura per il giardino, trapani/avvitatori, carrelli per la pulizia, scope, eccetera;
- servizi igienici, spogliatoi, aree ristoro.

I servizi igienici pubblici devono essere puliti almeno 2 volte al giorno e disinfettati almeno 2 volte al giorno; anche per questo aspetto vige quando detto sulla frequenza di utilizzo, in alcuni casi potrebbe essere necessario intervenire aumentando il numero delle operazioni sopra indicate.

I pavimenti sono le superfici dove si sono riscontrate le maggiori concentrazioni di COVID-19, ma essendo meno probabile il contatto con gli stessi durante la giornata lavorativa, la loro pulizia attiene alle operazioni di fine o inizio giornata. Vale però la stessa considerazione fatta nel paragrafo precedente sulla frequenza di passaggio e l'eventuale presenza di ospiti molto giovani (bambini). Oltre alla pulizia accurata, è altresì importante rinnovare frequentemente l'aria all'interno dell'ambiente.

#### Ricapitolando:

- *pulire accuratamente con acqua e detersivi neutri superfici, oggetti, ecc.;*
- *disinfettare con prodotti adatti, registrati e autorizzati.*
- *garantire sempre un adeguato tasso di ventilazione e ricambio d'aria;*

#### **Devo interpellare una società specializzata?**

Si è parlato tanto, troppo, di sanificazione e degli innumerevoli macchinari e degli altrettanti prodotti "miracolosi" che il mercato proponeva. La questione è però presto risolta, gli ambienti che obbligatoriamente devono essere sanificati ad oggi sono quelli che hanno riscontrato la presenza (stabile o di passaggio) di un caso accertato di positività al COVID-19 o quegli ambienti che per la loro particolare destinazione d'uso (laboratori di analisi, ambulatori, infermerie, ecc.), necessitano di un protocollo di sanificazione che in alcuni casi deve essere affidato a ditte certificate. L'abilitazione alla sanificazione e alla derattizzazione deve essere riportata sulla Visura Camerale della Ditta. Quindi la risposta al quesito è NO.

#### **Utilizzo di prodotti specifici**

Di seguito si riportano alcuni prodotti chimici utilizzabili ai fini della sanificazione, indicando alcune delle loro principali caratteristiche.

#### **Ozono**

Di tutti i sistemi di generazione "*in situ*" il più famoso è l'ozono generato *in loco* da un'attrezzatura a partire dall'ossigeno, ma è attualmente ancora in fase di valutazione come "biocida", perciò **non è a tutt'oggi considerato un sanificante certificato.**

Inoltre, l'ozono può provocare o aggravare un incendio, ed è letale se inalato, provoca gravi ustioni cutanee e gravi lesioni oculari, provoca danni agli organi in caso di esposizione prolungata o ripetuta per via inalatoria, molto tossico per l'ambiente acquatico con effetti di lunga durata. Alcuni notificanti identificano l'ozono come sospetto mutageno. Gli ambienti sottoposti a trattamento devono essere lasciati chiusi perché l'ozono non può essere disperso nell'ambiente, in condizioni reali il tempo di decadimento naturale necessario per rendere accessibili i locali è di almeno 2 ore. È quindi un gas che va utilizzato con le dovute precauzioni e utilizzando attrezzatura certificata, inoltre necessitando di tempi lunghi, non è utile per la sanificazione di ambienti ad alta rotazione, come ad esempio le camere d'albergo. Pertanto, prima di ricorrere all'utilizzo di tale sostanza per il trattamento di locali è necessario valutare il rischio di esposizione sia degli addetti alle operazioni di sanificazione sia del personale che fruisce dei locali sanificati. Gli operatori devono essere addestrati ed esperti e provvisti di idonei dispositivi di protezione individuale (DPI).

Alla luce di quanto sopra, non è pertanto indicato per uso in ambienti "domestici" o affini.

## Cloro

Il cloro e i suoi derivati sono molto efficaci contro tutti i microorganismi, sono però sensibili allo sporco, soprattutto ai residui organici: vanno quindi impiegati dopo un'accurata pulizia. Inoltre va utilizzato a basse temperature, poiché dopo i 40° C si libera in forma gassosa incrementando il rischio di intossicazione.

Il cloro è corrosivo nei confronti dei metalli e soprattutto dell'acciaio inox, anche in tempi brevi di esposizione.

Ipoclorito di sodio: è il derivato più comune del cloro in commercio (candeggina, euclorina, varechina, amuchina, ecc.) e risulta essere il più idoneo per la disinfezione di pavimenti, pareti lavabili, sanitari, arredi

La percentuale di cloro attivo in grado di eliminare il virus senza provocare irritazioni dell'apparato respiratorio è lo 0,1% (10.000 ppm) in cloro attivo per la maggior parte delle superfici.

**Pavimenti, pareti lavabili e superfici non porose:** per la disinfezione dei pavimenti e delle superfici si possono usare prodotti a base di cloro attivo. La disinfezione deve essere successiva alla normale pulizia degli stessi.

Vediamo nel dettaglio le giuste diluizioni dei prodotti per arrivare alla diluizione dello 0,1% in cloro attivo.

Tra i prodotti a base di cloro attivo utili per eliminare il virus c'è la comune candeggina, o varechina, che in commercio si trova al 5-10 % di contenuto di

cloro. Bisogna quindi prendere visione dell'etichetta del prodotto e successivamente diluirlo in acqua nella giusta misura.

Ad esempio, se utilizziamo un prodotto con cloro al 5% per ottenere la giusta percentuale di 0,1% di cloro attivo bisogna diluirlo nelle seguenti modalità:

- 100 ml di prodotto (al 5%) in 4,9 litri circa di acqua;

oppure

- 50 ml di prodotto (al 5%) in 2,45 litri circa di acqua.

**Servizi igienici:** per i servizi igienici (sanitari, doccia, lavandini, ecc.) la percentuale di cloro attivo che si può utilizzare è più alta, infatti sale allo 0,5%.

Anche in questo caso va letta l'etichetta del prodotto prima di diluirlo in acqua per ottenere la giusta proporzione.

Quindi se si utilizza un prodotto con cloro al 5% (es: comune candeggina o varechina) per ottenere la giusta percentuale dello 0,5% di cloro attivo bisogna diluirlo nelle seguenti dosi:

- 1 litro di prodotto in 9 litri di acqua;

oppure

- 1/2 litro di prodotto in 4,5 litri di acqua;

oppure

- 100 ml di prodotto in 0,9 litri di acqua.

Queste soluzioni, vanno preparate ogni giorno perché il principio attivo non è stabile oltre le 24 ore.

**Attenzione!** Nel caso occorra travasare i prodotti per la diluizione, i nuovi contenitori devono essere chiaramente etichettati, indicando il nome del prodotto ed i rischi associati. Dopo l'uso, richiudere sempre accuratamente le confezioni del detergente e del disinfettante.

Sia durante che dopo le operazioni di pulizia delle superfici è necessario arieggiare gli ambienti.

Il cloro e i suoi derivati vanno utilizzati utilizzando i DPI per gli occhi e le vie respiratorie ed indossando i guanti protettivi per i rischi chimici. È molto impattante per l'ambiente. L'utilizzo in forma nebulizzata è ristretto ai soli operatori specializzati.

Alla luce di quanto sopra, è molto indicato per uso in ambienti "domestici" o affini.



### **Perossido di idrogeno:**

Il perossido d'idrogeno (acqua ossigenata) è un principio attivo biocida approvato. Per la disinfezione delle superfici/ambienti il perossido d'idrogeno allo 0,5% può essere applicato mediante aerosol o vapore. La diffusione mediante aerosol, preferibilmente con apparecchiature in grado di produrre particelle nell'ordine di 0,3-0,5  $\mu\text{m}$ , ne consente una diffusione uniforme nell'ambiente. L'applicazione di perossido d'idrogeno vaporizzato si è dimostrata efficace oltre che su un gran numero di microorganismi. Le apparecchiature professionali garantiscono nella maggior parte dei casi una nebulizzazione rientrante nell'ordine di 0,3-0,5  $\mu\text{m}$  suggeriti, tale dimensione ha lo scopo di limitare l'umidificazione delle superfici o dei tessuti; esistono però degli irroratori manuali di buona qualità che sono in grado di erogare una nebulizzazione molto fine, possono essere un buon compromesso tra efficacia e costo.

Il perossido d'idrogeno si decompone rapidamente in acqua e nell'ambiente quali acque di superficie, terreno e aria. Inoltre si decompone già nei liquami prima di raggiungere il sistema fognario, perciò ha un basso impatto ambientale.

Si può preparare una soluzione disinfettante da nebulizzare con 0,2 litri (pari a circa un bicchiere di plastica) di acqua ossigenata per medicazione al 3% (10 volumi) con acqua del rubinetto, fino ad arrivare a un 1 litro in totale.

Questa soluzione, va preparata ogni giorno perché il principio attivo non è stabile oltre le 24 ore.

Considerata la classificazione del principio attivo, come anche il metodo di applicazione, l'utilizzo di perossido d'idrogeno vaporizzato/aerosolizzato è ristretto ai soli operatori opportunamente informati e formati. Per i trattamenti andranno pertanto osservate le precauzioni del DLgs. 81/2008 (utilizzo DPI) ed è inoltre necessario rispettare i tempi per l'accesso ai locali e i tempi di decadimento identificabili in 30 minuti circa. Vanno utilizzati i DPI per mani, occhi e vie respiratorie.

Alla luce di quanto sopra, il prodotto in questione risulta molto indicato per uso in ambienti "domestici" o affini.

### **Alcool etilico denaturato**

È molto efficace, l'azione battericida e virucida più efficace è ottenuta in presenza di una diluizione in acqua al 70%. Non è da utilizzare su superfici sporche di cibo o altra materia organica perché viene inattivata la proprietà disinfettante, inoltre può essere aggressivo con le superfici di legno.

È altamente infiammabile, soprattutto se utilizzato in forma nebulizzata. Si può preparare una miscela con 0,8 litri di alcol denaturato al 90% (quello rosa in

commercio), equivalente a circa due bicchieri di plastica colmi e acqua del rubinetto, fino a raggiungere un totale di un (01) litro. Questa soluzione può durare anche una settimana se sigillata. Vanno utilizzati i DPI per mani, occhi e vie respiratorie. Alla luce di quanto sopra, è molto indicato per uso in ambienti “domestici” o affini, inoltre avendo una bassa concentrazione di acqua può essere indicato per apparecchiature elettriche ed elettroniche.

### **Modalità di pulizia**

La pulizia con acqua e normali detergenti neutri associata all'utilizzo di comuni prodotti disinfettanti è sufficiente per la decontaminazione delle superfici.

In generale, è stato dimostrato che disinfettanti a base di alcoli (ad esempio, etanolo, propan-2-olo, propan-1-olo) o ipoclorito di sodio, sono in grado di ridurre significativamente il numero di virus dotati di “involucro” come il Coronavirus (SARS-CoV-2).

Perciò gli “interventi particolari o periodici di pulizia” previsti nell'Allegato 6 del DPCM 26.4.2020 possono comprendere, oltre al lavaggio con detergenti efficaci a rimuovere lo sporco dalle superfici, la disinfezione mediante prodotti disinfettanti PMC o biocidi autorizzati e/o l'uso di “sanitizzanti” con sistemi di generazione *in situ*.

### **Come trattare i rifiuti prodotti dalle pulizie e sanificazioni**

Nelle operazioni di pulizia, igienizzazione e disinfezione effettuate in ambienti lavorativi (ambienti non sanitari) ove non abbiano soggiornato soggetti COVID-19 positivi accertati, e finalizzate quindi alla prevenzione della diffusione della medesima infezione COVID-19, i rifiuti prodotti quali ad esempio stracci, panni spugna, carta, guanti monouso, mascherine eccetera, dovranno essere conferiti preferibilmente nella raccolta indifferenziata come “rifiuti urbano non differenziati (codice CER 20.3.2001)”. Le raccomandazioni comportamentali a scopo precauzionale per la gestione di tali rifiuti prevedono:

- utilizzare sacchi di idoneo spessore utilizzandone eventualmente due, uno dentro l'altro, se si hanno a disposizione sacchi di bassa resistenza meccanica;
- evitare di comprimere il sacco durante il confezionamento per fare uscire l'aria;
- chiudere adeguatamente i sacchi;
- utilizzare DPI monouso per il confezionamento dei rifiuti e la movimentazione dei sacchi;
- lavarsi accuratamente le mani al termine delle operazioni di pulizia e confezionamento rifiuti, anche se tali operazioni sono state eseguite con guanti.

Gli altri rifiuti prodotti nell'ambito della normale attività dell'azienda, e che sono gestiti come rifiuti speciali o speciali pericolosi, devono essere classificati e gestiti secondo le modalità previste dalle disposizioni vigenti.

***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 nuove iscrizioni alla previdenza  
agricola effettuate nell'anno 2020**

*Con la circ. 9.6.2020 n. 72, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per consentire la fruizione dell'esonero contributivo introdotto dall'art. 1 co. 503 della L. 160/2019 (legge di bilancio 2020) in favore dei coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali (IAP) under 40, per le nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra l'1.1.2020 e il 31.12.2020.*

L'incentivo consiste in un esonero pari al 100% del contributo IVS e del contributo addizionale di cui all'art. 17 co. 1 della L. 160/75, per una durata massima di 24 mesi.

A tal fine, i soggetti interessati devono:

- aver presentato tempestivamente la comunicazione di inizio attività autonoma in agricoltura utilizzando "ComUnica";
- presentare l'istanza di ammissione al beneficio all'INPS entro 120 giorni dalla data di comunicazione di inizio attività, entro il 29.7.2020 per le attività iniziate in data 1.1.2020.

33

**PREMESSA**

L'art. 1 co. 503 della L. 27.12.2019, n. 160 (legge di bilancio 2020), ha introdotto un nuovo incentivo a favore dei i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali.

Tale incentivo ha come beneficiari i coltivatori diretti (CD) e gli imprenditori agricoli professionali (IAP) con età inferiore a 40 anni, che si iscrivono alla previdenza agricola nel periodo compreso tra il 1.1.2020 e il 31.12. 2020. L'incentivo prevede l'esonero dal versamento:

- del 100% della contribuzione dell'Assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (IVS);
- per un periodo massimo di 24 mesi.

Per espressa previsione della norma sopra citata, l'esonero in argomento non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla

normativa vigente ed è applicabile nei limiti previsti dal regolamento UE 1407/2013 e dal regolamento UE 1408/2013, modificato dal regolamento UE 2019/316, relativi all'applicazione degli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis".

## CONTRIBUZIONE DEI LAVORATORI AGRICOLI AUTONOMI

Ai sensi della L. 26.10.57 n. 1047, gli imprenditori agricoli devono versare i contributi alla gestione autonomi agricoli dell'INPS.

Si tratta, in estrema sintesi, di:

- coltivatori diretti;
- imprenditori agricoli professionali (IAP);
- lavoratori agricoli associati (mezzadri, coloni, soccidari, i cui contratti sono in via di estinzione).

Tali soggetti sono obbligati a versare all'INPS i contributi:

- IVS;
- maternità.

Sul punto, si ricorda che all'INPS vanno versati anche i contributi INAIL – in agricoltura la contribuzione è unificata, e la totalità dei contributi INPS e INAIL vengono accertati e versati all'INPS – ad eccezione degli IAP per i quali i contributi INAIL non sono dovuti, non partecipando direttamente all'attività.

I contributi devono essere versati per il tramite del modello F24 in 4 rate disponibili nel Cassetto Previdenziale per Autonomi Agricoli (messaggio INPS 10.12.2015 n. 7381).

### Iscrizione

Hanno l'obbligo di iscrizione alla gestione autonoma INPS entro 90 giorni dall'inizio dell'attività mediante il canale di ComUnica i coltivatori diretti a condizione che:

- il fabbisogno lavorativo necessario alla gestione dell'azienda non risulti inferiore a 104 giornate annue;
- il nucleo familiare del coltivatore diretto faccia fronte autonomamente ad almeno 1/3 del fabbisogno lavorativo annuo necessario alla gestione dell'azienda.

Il lavoratore autonomo deve essere iscritto negli elenchi nominativi del Comune nel quale si riscontra la maggiore estensione dei terreni; nel caso di terreni presenti in più Comuni, è competente la sede INPS alla quale fa capo il Comune con la maggiore estensione dei terreni.

La tutela previdenziale è estesa anche agli IAP per il cui riconoscimento della qualifica sono competenti le Regioni.

Qualora tali soggetti esercitino contemporaneamente, anche in un'unica impresa, varie attività autonome assoggettabili a diverse forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, sono iscritti nell'assicurazione prevista per l'attività alla quale gli stessi dedicano personalmente la loro opera professionale in misura prevalente. Spetta all'INPS decidere sull'iscrizione nell'assicurazione corrispondente all'attività prevalente.

Tale principio di unificazione della contribuzione sulla base del parametro dell'attività prevalente formalizzato dall'art. 1 co. 208 della L. 23.12.96 n. 662 non opera in caso di esercizio di attività in forma d'impresa ad opera di commercianti o artigiani ovvero di coltivatori diretti contemporaneamente all'esercizio di attività autonoma per la quale è obbligatoriamente prevista l'iscrizione alla gestione previdenziale separata di cui all'art. 2 co. 26 della L. 8.8.95 n. 335 (Cass. SS.UU. 8.8.2011 n. 17076).

Qualsiasi variazione dei dati comunicati riguardanti la composizione del nucleo familiare o del domicilio, della superficie, della coltura o del reddito dei terreni condotti, dei capi di bestiame allevati, e l'eventuale cessazione dell'attività, devono essere comunicati entro il termine di 90 giorni

### **Contribuzione**

Per il calcolo dei contributi IVS dovuti dai coltivatori diretti, coloni, mezzadri e IAP occorre fare riferimento alle quattro fasce di reddito convenzionale indicate nella "Tabella D" allegata alla L. 2.8.90 n. 233, rimodulate dal DLgs. 16.4.97 n. 146 (circ. INPS 23.4.2002 n. 83).

Ogni azienda è inclusa dall'INPS annualmente nella fascia di reddito convenzionale corrispondente al reddito agrario dei terreni condotti e/o a quello determinato dall'allevamento degli animali.

La contribuzione è determinata (art. 7 della L. 233/90) moltiplicando il reddito medio convenzionale stabilito annualmente con decreto del Ministero del Lavoro per il numero di giornate indicate nella "Tabella D", in corrispondenza della fascia di reddito convenzionale in cui è inserita l'azienda e applicando al risultato le aliquote percentuali.

### **DESTINATARI**

L'esonero di cui all'art. 1 co. 503 della L. 160/2019 è riconosciuto:

- ai coltivatori diretti (CD) e agli imprenditori agricoli professionali (IAP);
- che hanno iniziato una nuova attività imprenditoriale agricola nel corso del 2020;

- che non hanno compiuto 40 anni d'età alla data d'inizio della nuova attività imprenditoriale agricola.

## MISURA E DURATA DELL'ESONERO

Il beneficio in esame, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, consiste nell'esonero nella misura del 100%, per un periodo massimo di 24 mesi di attività, dal versamento della contribuzione della quota per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (IVS) e del contributo addizionale di cui all'art. 17 co. 1 della L. 160/75, cui è tenuto l'imprenditore agricolo professionale e il coltivatore diretto per l'intero nucleo.

Sono esclusi, pertanto, dall'agevolazione:

- il contributo di maternità, dovuto, ai sensi degli artt. 66 ss. del DLgs.151/2001, per ciascuna unità attiva iscritta alla Gestione agricoltori autonomi;
- il contributo INAIL, dovuto dai soli coltivatori diretti.

Per ciò che riguarda la misura dell'esonero in questione, al fine del rispetto del previsto limite "*de minimis*", si rammenta che il coltivatore diretto può richiedere il beneficio per l'intero nucleo familiare ovvero solo per se stesso come titolare o per se stesso e per alcuni componenti del nucleo.

## COMPATIBILITÀ CON ALTRE AGEVOLAZIONI

Come espressamente previsto dall'art. 1 co. 503 della L. 160/2019, l'esonero in argomento "non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".

Nei casi di concorrenza di più esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente sarà applicata, in sede di tariffazione, l'agevolazione più favorevole al contribuente.

## PROCEDURA DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Con la circ. 72/2020, l'INPS precisa che per poter accedere al beneficio in argomento, i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali interessati devono aver presentato tempestivamente:

- la comunicazione di inizio attività autonoma in agricoltura;
- utilizzando il servizio *on line* "ComUnica".

L'istanza di ammissione all'incentivo deve essere presentata entro 120 giorni dalla data di comunicazione di inizio attività. Le istanze di ammissione al beneficio presentate oltre 210 giorni dall'inizio dell'attività saranno respinte. Si evidenzia che, per le attività iniziate in data 1.1.2020, il termine scade il 29.7.2020.

L'istanza di ammissione al beneficio deve essere inoltrata, esclusivamente, in via telematica accedendo:

- al Cassetto previdenziale per autonomi agricoli;
- alla sezione “Comunicazione bidirezionale” > “Invio comunicazione”;
- utilizzando il modello telematico “Esonero contributivo nuovi CD e IAP anno 2020 (CD/IAP2020)”.

Sul punto, l'INPS rende noto che non saranno prese in considerazione le domande presentate in formato cartaceo.

Per le iscrizioni alla Gestione agricola autonoma di coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali non ancora perfezionate, per le quali vi è comunque l'attribuzione del codice azienda, le domande di ammissione al beneficio saranno acquisite ed elaborate dopo il perfezionamento dell'iscrizione alla Gestione.

L'INPS, mediante i propri sistemi informativi centrali, effettuerà le verifiche in merito alla tempestività dell'istanza e al possesso dei requisiti per l'accesso all'esonero tenendo conto del rispetto dei massimali previsti dalla normativa sui “*de minimis*” e, nel caso di esito positivo, comunicherà l'ammissione al beneficio, esclusivamente in modalità telematica, nell'apposito campo “esito” del medesimo modulo di istanza.

Nella comunicazione di ammissione al beneficio sarà, altresì, indicato, per ciascun anno, l'importo del beneficio presuntivamente spettante. Nell'ipotesi di mancata ammissione al beneficio nel campo “esito” del modulo sarà comunicato il rigetto dell'istanza di ammissione con l'indicazione della motivazione.

L'esito dell'istanza (ammissione/rigetto) sarà visualizzabile nel Cassetto previdenziale per gli autonomi agricoli; contestualmente sarà inviata una comunicazione (con invito ad accedere al cassetto) all'indirizzo di posta elettronica indicato nella domanda di ammissione al beneficio.

Le domande di ammissione al beneficio dei coltivatori diretti e degli imprenditori agricoli professionali per i quali non è stata ancora definita la richiesta di iscrizione ai fini previdenziali saranno definite dopo l'adozione del provvedimento relativo alla iscrizione alla Gestione agricola autonoma.

## FRUIZIONE DELL'INCENTIVO

In sede di tariffazione delle posizioni, per le quali l'istanza di beneficio ha avuto esito positivo, sarà applicato l'esonero dal versamento nella misura del 100%, per un periodo massimo di 24 mesi a decorrere dalla data inizio attività, della contribuzione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e del contributo addizionale di cui all'art. 17 co. 1 della L. 160/75. La somma calcolata a titolo di esonero sarà

indicata nel prospetto relativo all'avviso di pagamento alla voce "esonero ex Legge 160/2019", disponibile nel Cassetto previdenziale autonomi agricoli.

Si evidenzia, infine, che la fruizione del beneficio è subordinato alla regolarità prevista dall'art. 1 co. 1175 e 1176 della L. 27.12.2006 n. 296, inerente a:

- l'adempimento degli obblighi contributivi;
- l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- il rispetto degli altri obblighi di legge;
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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