

L review



TeamSystem Labour review

| n. 271

In collaborazione con

 Euroconference

 TeamSystem

Per il Consulente del Lavoro 4.0, un'unica soluzione SaaS/Cloud All-in-One

TeamSystem HR è il sistema All-in-One che consente di gestire tutti i processi hard e soft relativi alle risorse umane: dall'**amministrazione del personale** (sistema presenze, paghe, pianificazione turni e timesheet, budget e note spese), alla **gestione** (welfare, controllo accessi, gestione visitatori e ditte esterne, dotazioni), fino ad arrivare allo **sviluppo** (recruiting, formazione, e-learning e compensation) e alla **sicurezza sul lavoro** (organizzazione e metodologia, nomine e incarichi, data certa DVR, dotazioni, adempimenti formativi, sorveglianza sanitaria, parco immobiliare, eventi H&S).

Una soluzione **data driven** dall'**esclusiva ampiezza funzionale**, in grado di sfruttare tutti i vantaggi del cloud per garantire alte performance e sicurezza sui dati, anche in **smart working e in mobilità**. TeamSystem HR offre una serie di **strumenti trasversali che completano la suite**, comuni a tutti i moduli: **funzionalità centralizzate** per la gestione cross di tutte le informazioni sul personale.

La gestione in un unico database di tutte le informazioni e la presenza di servizi comuni permettono di offrire valore aggiunto sia ai Consulenti del Lavoro 4.0 sia ai singoli dipendenti e manager, che potranno beneficiare di viste aggregate sui dati (es. KPI e scorecard) e funzionalità operative centralizzate (es. I miei task, calendario e documentale).

Per maggiori informazioni, scarica la brochure digitale:
www.teamsystem.com/hr-gestione-personale

www.teamsystem.com

 TeamSystem

TeamSystem
Labour review

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

Editrice TeamSystem
Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:
 Euroconference
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Contratto di espansione: le istruzioni Inps	9
Il buono mobilità rientra tra i fringe benefit e va tassato	14
Schede operative	
Prime indicazioni sui nuovi ammortizzatori COVID	16
Benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva	19
Proroga stato di emergenza e smart working	23
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali luglio 2020	25
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di ottobre	26

Rapporto di lavoro

Portali Ministero del lavoro: dal 15 novembre accesso solo con SPID

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 2721 del 1° settembre 2020, ha reso noto che a partire dal 15 novembre 2020 si accederà a tutti i servizi on line del Ministero stesso esclusivamente tramite SPID, il Sistema Pubblico di Identità Digitale. Pertanto, non sarà più possibile utilizzare le precedenti credenziali del portale informativo e di servizio Cliclavoro.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 1/9/2020, n. 2721

Lavoratori turismo e stabilimenti termali: la Fondazione studi riepiloga le novità del D.L. Agosto

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 31 agosto 2020, ha riepilogato le indennità cui hanno diritto i lavoratori del settore del turismo e degli stabilimenti termali, alla luce delle novità introdotte dal D.L. 104/2020.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 31/8/2020

D.L. Agosto: le criticità evidenziate dalla Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 25 agosto 2020, ha analizzato le criticità sulle novità in tema di licenziamenti, cassa integrazione ed esonero contributivo previste dal Decreto Agosto.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 25/8/2020

Aggiornato il modulo INL per la richiesta di intervento ispettivo

L'INL, in data 19 agosto 2020, ha comunicato che nella sezione Strumenti e servizi - sottosezione Modulistica - sono disponibili i nuovi moduli da utilizzare per le richieste di intervento ispettivo (INL 31 - Modulo richiesta intervento ispettivo). Al fine di agevolare tutti i lavoratori, l'Ispettorato ha reso noto che saranno inseriti anche altri moduli in lingua estera; attualmente è presente quello in romeno.

Nella stessa sezione sono pubblicate anche le Modalità di contestazione del licenziamento, disponibili in italiano, inglese, francese e romeno.

INL, notizia, 19/8/2020

Decreto Agosto pubblicato in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 203 del 14 agosto 2020, S.O. n. 30, il D.L. 104 del 14 agosto 2020, c.d. Decreto Agosto, contenente misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia, in vigore dal 15 agosto 2020.

D.L. 14/8/2020, n. 104, G.U. 14/8/2020, n. 203, S.O. n. 30

Aspettativa non retribuita: secondo la Fondazione studi non è una valida alternativa al licenziamento

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 6 agosto 2020, ha analizzato le ragioni per cui la collocazione dei lavoratori in aspettativa non retribuita non può essere considerata un'alternativa soddisfacente al licenziamento, nel periodo di blocco dei licenziamenti legato alla pandemia da COVID-19. La Fondazione sottolinea che l'aspettativa muove dal presupposto che siano i lavoratori a poter richiedere tale diritto nei limiti dell'individuazione operata dalla Legge o dal contratto collettivo applicato e non, per contro, il datore a "collocare" i dipendenti in questo status.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 6/8/2020

Fissate dal Ministero del lavoro le quote di ingresso per i tirocini formativi 2020-2022

È stato pubblicato nella G.U. 31 luglio 2020, n. 191, il Decreto del Ministero del lavoro 9 luglio 2020, con il quale viene fissato il limite massimo triennale di ingressi 2020/2022 di cittadini stranieri per la partecipazione a corsi di formazione professionali e tirocini:

- 7.500 unità per la frequenza a corsi di formazione professionale finalizzati al riconoscimento di una qualifica o alla certificazione delle competenze acquisite di durata non superiore a 24 mesi, organizzati da enti di formazione accreditati secondo le norme regionali in attuazione dell'Intesa tra Stato e Regioni del 20 marzo 2008;
- 7.500 unità per lo svolgimento di tirocini formativi e di orientamento finalizzati al completamento di un percorso di formazione professionale iniziato nel Paese di origine e promossi dai soggetti promotori individuati dalle discipline regionali, in attuazione delle Linee guida in materia di tirocini approvate in sede di Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano il 5 agosto 2014.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Decreto, 9/7/2020, G.U. 31/7/2020, n. 191

Obbligo di deposito telematico dei contratti collettivi e benefici connessi

L'INL, con circolare n. 3 del 30 luglio 2020, ha offerto chiarimenti in merito all'applicativo informatico predisposto dal Ministero del lavoro per l'assolvimento dell'obbligo di deposito telematico dei contratti di secondo livello sancito dall'articolo 14, D.Lgs. 151/2015. Il Legislatore ha previsto tale obbligo quale condizione necessaria per la fruizione dei "benefici contributivi o fiscali" e delle "altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali", al fine di consentire un'immediata applicazione delle normative in materia di agevolazioni.

Il Ministero del lavoro, con nota n. 7842 del 24 luglio 2020, ha dato una lettura ampia dell'articolo 14, D.Lgs. 151/2015, che prevede "l'obbligo di deposito dei contratti collettivi – aziendali o territoriali – anche nelle ipotesi in cui le parti abbiano liberamente esercitato specifiche prerogative rimesse dalla legislazione vigente alla contrattazione collettiva per derogare alla disciplina ordinaria di alcune tipologie contrattuali. In questo senso il deposito dei contratti c.d. di secondo livello andrebbe ricondotto non solo ai benefici contributivi e fiscali comunemente intesi, ma anche ai diversi benefici di carattere "normativo" che possono essere "attivati" a seguito di specifiche deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva". Pertanto, considerata la rilevanza della questione connessa all'efficacia delle disposizioni derogatorie inserite in contratti collettivi già sottoscritti ma non depositati, tale obbligo deve ritenersi applicabile in riferimento ai contratti sottoscritti o rinnovati a partire dal 30 luglio 2020, data di pubblicazione della presente circolare.

INL, circolare, 30/7/2020, n. 3

Stato di emergenza da COVID prorogato al 15 ottobre 2020: D.L. in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 190 del 30 luglio 2020 il D.L. 83 del 30 luglio 2020, recante misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020, che ha prorogato al 15 ottobre 2020 lo stato di emergenza connesso all'epidemia da COVID-19. Tra le varie misure procrastinate si segnala la proroga del lavoro agile in modalità semplificata.

D.L. 30/7/2020, n. 83, G.U. 30/7/2020, n. 190

Accertamento con adesione: l'approfondimento della Fondazione studi

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 30 luglio 2020, ha chiarito l'ambito applicativo del procedimento relativo agli avvisi di accertamento, emessi a decorrere dal 1° luglio 2020 e riferiti all'Iva e alle imposte sui redditi, con la finalità di ridurre il contenzioso giudiziale e favorire gli accertamenti con adesione, previsto dal D.L. 34/2020.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 30/7/2020

Tfr: indice di rivalutazione di luglio 2020

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2019, per il mese di luglio 2020 è pari a 0,875000. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di luglio è pari a 102,3.

Istat, comunicato stampa, 12/8/2020

Contributi e fisco

Il buono mobilità rientra tra i fringe benefit e va tassato

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 293 del 31 agosto 2020, ha precisato che il "buono mobilità" corrisposto ai dipendenti - consistente in voucher prepagati validi per l'acquisto di beni e servizi connessi allo sviluppo di forme di mobilità sostenibile quali biciclette, abbonamenti di car sharing o bike sharing, titoli di viaggio sul trasporto pubblico locale, contribuzioni all'abbattimento del costo annuale dell'abbonamento al trasporto pubblico locale, riconoscimento di incentivazioni accessorie allo stipendio proporzionate ai chilometri percorsi con modalità di trasporto sostenibile - non rientrando nelle previsioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettere d) e d-bis), Tuir, concorre alla formazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente dei lavoratori cui viene corrisposto, in forza del principio di onnicomprensività di cui all'articolo 51, comma 1, Tuir. L'Agenzia chiarisce che non è sufficiente che il valore annuo del "buono mobilità" non superi di per sé l'importo di 258,23 euro, dal momento che l'articolo 51, comma 3, Tuir, richiede che tale soglia non venga superata con riferimento all'insieme di tutti i beni e servizi di cui il lavoratore ha fruito a titolo di fringe benefit nello stesso periodo d'imposta, tenuto conto di tutti i redditi percepiti. Qualora il valore dei fringe benefit, complessivamente erogati nel periodo d'imposta, superi il citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Agenzia delle entrate, interpello, 31/8/2020, n. 293

Decreto Agosto: prime indicazioni Inps sulle indennità per alcune categorie di lavoratori

L'Inps, con messaggio n. 3160 del 27 agosto 2020, ha fornito le prime indicazioni relativamente alle previsioni del Decreto Agosto di ulteriori misure finalizzate al sostegno di alcune categorie di lavoratori le cui attività lavorative sono state colpite dall'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Inps, messaggio, 27/8/2020, n. 3160

Fsba: nuova procedura in seguito alle novità del Decreto Agosto

Il Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato, in data 24 agosto 2020, ha aggiornato la procedura relativa alla cassa integrazione COVID-19 in seguito alle modifiche apportate dal Decreto Agosto.

Fsba, procedura COVID-19, 24/8/2020

Lavoratori domestici: domande per l'indennità fino al 30 agosto

L'Inps, con comunicato stampa del 26 agosto 2020, ha reso noto che il 30 agosto 2020 è il termine ultimo per richiedere l'indennità prevista per i lavoratori domestici ex articolo 85, D.L. 34/2020, come disposto dall'articolo 9, comma 8, D.L. 104/2020.

Inps, comunicato stampa, 26/8/2020

Ulteriori risorse al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili: D.P.C.M. in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 212 del 26 agosto 2020 il D.P.C.M. 6 luglio 2020, che attribuisce ulteriori risorse all'Inps per il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per l'anno 2020.

D.P.C.M. 6/7/2020, G.U. 26/8/2020, n. 212

Trattamento Cigd per aziende con unità produttive site in 5 o più Regioni e Province autonome

L'Inps, con messaggio n. 3144 del 25 agosto 2020, ha illustrato le novità introdotte in materia di Cigd dai D.L. 34/2020 e 52/2020, con particolare riguardo al trattamento di Cigd a beneficio delle aziende c.d. plurilocalizzate, e ha fornito indicazioni operative per la corretta gestione del flusso dei provvedimenti di concessione, nonché per il pagamento delle prestazioni.

Inps, messaggio, 25/8/2020, n. 3144

Cigd lavoratori sportivi: modalità di presentazione delle domande

L'Inps, con messaggio n. 3137 del 21 agosto 2020, ha comunicato il rilascio dell'applicativo per la presentazione delle domande relative al trattamento di integrazione salariale in deroga in favore dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo pensione sportivi professionisti e ha fornito le relative istruzioni operative. La domanda è disponibile sul portale dell'Istituto nei Servizi on line accessibili per la tipologia di utente "Aziende, consulenti e professionisti", alla voce "Servizi per aziende e consulenti", Sezione "CIG e Fondi di solidarietà", opzione "CIG in deroga INPS".

Inps, messaggio, 21/8/2020, n. 3137

Decreto Agosto: prime indicazioni sulla gestione delle nuove domande di Cigo, Cigd, assegno ordinario

L'Inps, con messaggio n. 3131 del 21 agosto 2020, ha offerto le prime indicazioni sul nuovo impianto normativo in materia di ammortizzatori sociali connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 contenuto nel D.L. 104/2020, che ha previsto importanti novità sia sul fronte dei trattamenti di Cigo, Cigd, Aso e Cisoa - che vengono rimodulati - sia su quello relativo all'ammissione alle citate misure di sostegno, che, in taluni casi, è collegata all'obbligo del versamento di un contributo addizionale a carico delle aziende che vi ricorrono.

Inps, messaggio, 21/8/2020, n. 3131

Riscatto a fini pensionistici dei titoli Afam

L'Inps, con circolare n. 95 del 21 agosto 2020, ha fornito istruzioni in ordine alla riscattabilità ai fini pensionistici dei periodi di studio relativi al conseguimento dei diplomi rilasciati dalle Istituzioni Afam: Accademie di belle arti, Accademia nazionale di danza, Accademia nazionale di arte drammatica, Istituti superiori per le industrie artistiche, Conservatori di musica e Istituti musicali pareggiati.

Inps, circolare, 21/8/2020, n. 95

Riduzione cuneo fiscale: le indicazioni dell'Inps

L'Inps, con circolare n. 96 del 21 agosto 2020, ha fornito indicazioni in merito all'attuazione delle nuove misure di riduzione della pressione fiscale, a decorrere dal 1° luglio 2020, a beneficio dei titolari di redditi da lavoro dipendente e di taluni redditi ad essi assimilati, tra i quali sono incluse numerose prestazioni erogate direttamente dall'Istituto in qualità di sostituto d'imposta. Gli interventi sono costituiti da un trattamento integrativo e da un'ulteriore detrazione fiscale, aggiuntiva a quella prevista dall'articolo 13, Tuir, correlati a determinati limiti reddituali.

Inps, circolare, 21/8/2020, n. 96

D.L. Rilancio: i chiarimenti dell'Agenzia delle entrate

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 25/E del 20 agosto 2020, ha offerto chiarimenti su misure di sostegno alle imprese e all'economia, norme fiscali e interventi in materia di lavoro e politiche sociali ed editoria previsti dal Decreto Rilancio, in risposta ai quesiti presentati da associazioni di categoria, operatori e altri contribuenti.

Agenzia delle entrate, circolare, 20/8/2020, n. 25/E

Incentivi a favore degli investimenti delle imprese di autotrasporto

È stato pubblicato sulla G.U. n. 206 del 19 agosto 2020 il Decreto 7 agosto 2020 del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, recante le disposizioni di attuazione delle misure incentivanti a favore degli investimenti delle imprese di autotrasporto per il biennio 2020-2021.

Mit, Decreto, 7/8/2020, G.U. 19/8/2020, n. 206

Cig COVID: nel Decreto Agosto resta attiva la possibilità di richiedere l'anticipo del 40%

Il Ministero del lavoro, con comunicato stampa del 18 agosto 2020, ha confermato che anche nel Decreto Agosto è consentita alle aziende la possibilità di richiedere l'anticipo del 40% della Cig COVID-19.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, comunicato stampa, 18/8/2020

Cigd aziende plurilocalizzate: domanda di proroga corretta d'ufficio

L'Inps, con messaggio n. 3121 del 18 agosto 2020, ha reso noto di aver provveduto d'ufficio all'attribuzione delle domande di proroga per aziende plurilocalizzate alla corretta procedura gestionale, resa disponibile il 24 luglio 2020, al fine di conservare, ove possibile, gli effetti delle domande errate e, nel contempo, evitare che le stesse debbano essere annullate e ritrasmesse dalle aziende medesime. La Struttura territoriale competente in relazione all'unità produttiva verificherà che non vi siano duplicazioni e, in presenza di domande che riportano lo stesso periodo, ore e lavoratori, provvederà a contattare l'azienda per verificare quale sia la domanda da autorizzare.

L'Istituto precisa che non è possibile sanare le domande che sono state già oggetto di un provvedimento di reiezione e, pertanto, in questi casi è necessario che l'azienda presenti una nuova domanda.

Inps, messaggio, 18/8/2020, n. 3121

Lavoratori autonomi agricoli: riconoscimento dell'esonero contributivo under 40

L'Inps, con messaggio n. 3115 del 17 agosto 2020, ha comunicato che sono state ultimate le attività di registrazione degli aiuti de minimis concessi negli anni precedenti al 2020 e che sono stati rielaborati i prospetti "Dettaglio F24 Esercizio: 2020" con il riconoscimento del beneficio dell'esonero contributivo under 40. Pertanto, i contribuenti devono provvedere al versamento della prima rata ricalcolata non oltre 30 giorni dalla pubblicazione del presente messaggio. Le somme già pagate, eventualmente eccedenti l'importo ricalcolato della prima rata, saranno portate a conguaglio sulle somme dovute per le rate successive.

Per le richieste di esonero non ancora definite i richiedenti riceveranno una comunicazione con l'invito ad accedere al servizio "Cassetto previdenziale autonomi in agricoltura" per verificare l'esito. Il versamento della prima rata ricalcolata dovrà essere effettuato non oltre 30 giorni dalla comunicazione.

Inps, messaggio, 17/8/2020, n. 3115

Fringe benefit: chiarimenti su autovettura aziendale ad uso promiscuo dal 1° luglio 2020

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 46/E del 14 agosto 2020, ha risposto a un quesito in merito al fringe benefit uso promiscuo autovettura aziendale (articolo 51, comma 4, lettera a), Tuir), in relazione alle novità introdotte dall'articolo 1, comma 632, L. 160/2020, che prevede che dal 1° luglio 2020 il fringe benefit debba essere computato in misura pari a percentuali forfetarie basate sulle emissioni di CO2 del veicolo, da applicare al costo chilometrico di cui alle tabelle Aci, moltiplicato convenzionalmente per 15.000 km.

L'Agenzia precisa che il momento della sottoscrizione dell'atto di assegnazione da parte del datore

di lavoro e del dipendente per l'assegnazione del benefit costituisce il momento rilevante al fine di individuare i "contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020". Affinché la nuova formulazione della norma in esame trovi applicazione, è necessario che l'autoveicolo, il motociclo o il ciclomotore sia assegnato al dipendente a decorrere dal 1° luglio 2020. Con riferimento ai veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020, lo stesso Legislatore dispone l'applicazione della vecchia norma, che, conseguentemente, continuerà "a vivere" per tutta la durata del contratto.

Viene, infine, chiarito che nell'ipotesi in cui il contratto di concessione in uso promiscuo del veicolo sia stipulato dopo il 1° luglio 2020, ma il veicolo sia stato immatricolato prima di detta data, la valorizzazione del benefit non è possibile in ragione del criterio del "valore normale", previsto dall'articolo 51, comma 3, Tuir, dal momento che tale principio è da utilizzare per valorizzare gli autoveicoli, i motocicli e i ciclomotori concessi per uso privato. Conseguentemente, il benefit dovrà essere fiscalmente valorizzato per la sola parte riferibile all'uso privato dell'autoveicolo, motociclo o ciclomotore, scorporando quindi dal suo valore normale l'utilizzo nell'interesse del datore di lavoro.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 14/8/2020, n. 46/E

Congedo COVID-19: fruizione oraria per i dipendenti privati

L'Inps, con messaggio n. 3105 dell'11 agosto 2020, ha fornito indicazioni in merito alla modalità di presentazione della domanda di fruizione oraria del congedo COVID-19, possibile fino al 31 agosto 2020. La domanda deve essere presentata on line, direttamente sul portale, utilizzando la procedura per la presentazione delle domande di congedo parentale a ore ordinario e selezionando la specifica opzione "Covid-19".

Inps, messaggio 11/8/2020, n. 3105

Pensioni all'estero: accertamento esistenza in vita anni 2020 e 2021

L'Inps, con messaggio n. 3102 dell'11 agosto 2020, ha comunicato che si è resa necessaria una diversa articolazione delle aree geografiche rispetto alle precedenti verifiche di esistenza in vita per i pensionati residenti all'estero e una differente tempistica per la presentazione delle attestazioni richieste ai fini della prova dell'esistenza in vita.

Per il controllo resta la suddivisione in 2 fasi cronologicamente distinte:

- la prima fase, riferita agli anni 2020 e 2021, si svolgerà da ottobre 2020 a febbraio 2021 e riguarderà i pensionati residenti in Sud America, Centro America, Nord America, Asia, Estremo Oriente, Paesi Scandinavi, Stati dell'Est Europa e Paesi limitrofi. Le comunicazioni saranno inviate ai pensionati a partire dal 1° ottobre 2020 e i pensionati dovranno far pervenire le attestazioni di esistenza in vita entro il 5 febbraio 2021;
- la seconda fase della verifica si svolgerà dalla fine di gennaio 2021 a giugno 2021 e riguarderà i pensionati residenti in Europa, Africa e Oceania. Le comunicazioni saranno inviate ai pensionati a partire dalla fine di gennaio 2021 e i pensionati dovranno far pervenire le attestazioni di esistenza in vita entro la prima metà di giugno 2021.

Inps, messaggio, 11/8/2020, n. 3102

Lavoro a termine: le fattispecie escluse dall'obbligo del contributo addizionale NASpI

L'Inps, con circolare n. 91 del 4 agosto 2020, ha riepilogato le fattispecie contrattuali di lavoro a termine escluse dall'obbligo di versamento del contributo addizionale di finanziamento NASpI, alla luce delle modifiche apportate dall'articolo 1, comma 12, L. 160/2019, all'articolo 2, commi 28 e 29, L. 92/2012.

In particolare, l'Istituto precisa che, ai soli fini della determinazione dell'ambito di applicazione dell'esclusione dal versamento del contributo in argomento, l'esonero si riferisce anche ai contratti

di lavoro a tempo determinato – sottoscritti a decorrere dal 1° gennaio 2020 per lo svolgimento di attività stagionali come sopra intese – stipulati in forza di Ccnl intervenuti, tra le stesse parti e per il medesimo settore, successivamente al 31 dicembre 2011, qualora detti rinnovi contrattuali contengano – tempo per tempo senza soluzione di continuità – espresso riferimento a quelle attività stagionali individuate dai Ccnl stipulati entro il 31 dicembre 2011, ossia senza modificare le attività produttive definite stagionali e fermo restando che, conseguentemente, l’esonero non si applica alle eventuali ulteriori attività individuate come stagionali in sede di rinnovo del Ccnl.

Inps, circolare, 4/8/2020, n. 91

Durc on line: validità prorogata al 29 ottobre 2020

L’Inps, con messaggio n. 2998 del 30 luglio 2020, ha reso noto che i Durc on line con scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020 avranno validità fino al 29 ottobre 2020. Anche l’Inail, con istruzione operativa n. 9466 del 3 agosto 2020, ha divulgato la medesima comunicazione.

La conversione in L. 77/2020 del D.L. 34/2020 ha disposto la soppressione dell’articolo 81, comma 1, D.L. 34/2020, con effetto dal 19 luglio 2020: pertanto, i Durc on line con scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020, rientrando nel novero dei documenti elencati all’articolo 103, comma 2, D.L. 18/2020, conservano la loro validità per i 90 giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza. L’istituto prende a riferimento la delibera del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, che ha fissato la scadenza dello stato di emergenza al 31 luglio 2020: pertanto, la validità dei Durc on line che riportano nel campo <Scadenza validità> una data compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020 risulta estesa ope legis fino al 29 ottobre 2020.

Conseguentemente, tutti i contribuenti per i quali è stato già prodotto un Durc on line con data fine validità compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020, ovvero i richiedenti ai quali sia stata comunicata la formazione del medesimo Durc on line, devono ritenere valido lo stesso documento fino al 29 ottobre 2020, nell’ambito dei procedimenti in cui ne è richiesto il possesso, senza procedere a una nuova interrogazione.

Tuttavia, le stazioni appaltanti/Amministrazioni procedenti, ai fini della selezione del contraente o della stipulazione del contratto relativamente a lavori, servizi o forniture previsti o in qualunque modo disciplinati dal D.L. 76/2020, devono effettuare la richiesta di verifica della regolarità contributiva secondo le ordinarie modalità, pertanto sono escluse dalla proroga al 29 ottobre.

L’Inps, con messaggio n. 3089 del 10 agosto 2020, ha fornito ulteriori precisazioni in ordine alla delibera del Consiglio dei Ministri del 29 luglio 2020 (G.U. n. 190/2020) sullo stato di emergenza connesso al rischio sanitario, previsto per 6 mesi decorrenti dal 31 gennaio 2020, ora prorogato fino al 15 ottobre 2020, chiarendo che il prolungamento dello stato di emergenza non produce effetti sulla validità dei Durc on line con scadenza compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020, per i quali è confermato il termine del 29 ottobre 2020.

**Inps, messaggio, 30/7/2020, n. 2998; Inail, istruzione operativa, 3/8/2020, n. 9466;
Inps, messaggio, 10/8/2020, n. 3089**

Contratto di espansione: le istruzioni Inps **Inps, circolare, 3/9/2020, n. 98**

L'Inps, con circolare 3 settembre 2020, n. 98, ha diffuso istruzioni relative al contratto di espansione, introdotto in via sperimentale per gli anni 2019-2020, per le imprese con organico superiore a 1.000 dipendenti che si trovino nella necessità di intraprendere percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione.

Il testo della circolare n. 98/2020

Inps, circolare, 3 settembre 2020, n. 98

Premessa

L'articolo 26-quater del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ha novellato l'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introducendo nel nostro ordinamento, in via sperimentale per gli anni 2019-2020, il contratto di espansione.

Il nuovo istituto si rivolge alle imprese, con organico superiore alle 1.000 unità (già rientranti nell'ambito di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria), che si trovino nella necessità di intraprendere percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione, con conseguenti modifiche dei processi aziendali necessari, per recepire e sviluppare attività lavorative a contenuto più tecnico.

Per utilizzare il nuovo strumento contrattuale, le aziende devono avviare una procedura di consultazione sindacale, secondo l'impianto previsto dall'articolo 24 del citato D.lgs n. 148/2015, finalizzato alla stipula del contratto di espansione; quest'ultimo dovrà, quindi, essere sottoscritto in sede governativa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale oppure con le loro rappresentanze sindacali aziendali o con la rappresentanza sindacale unitaria.

A sostegno del processo di sviluppo aziendale, il nuovo istituto contrattuale consente alle imprese di immettere forze nuove nel proprio organico e, parallelamente, avviare un percorso di riqualificazione del personale, finalizzato all'aggiornamento delle competenze individuali e collettive.

In particolare, con riguardo al personale in forza - difficilmente utilizzabile in modo produttivo in conseguenza dello sviluppo tecnologico avviato - le imprese hanno due opzioni:

- con i soggetti che si trovino a non più di 5 anni dalla pensione di vecchiaia o da quella anticipata e che hanno maturato il requisito minimo contributivo, è possibile concordare un'uscita anticipata dall'azienda, attraverso la risoluzione dei rapporti di lavoro. Si ricorda che per tali fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto al versamento del c.d. ticket di licenziamento, di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (cfr. la circolare n. 40/2020);
- per i lavoratori che non possono aderire allo scivolo pensionistico di cui sopra, al fine di garantire loro un'adeguata attività formativa finalizzata alla riqualificazione e all'aggiornamento delle loro competenze professionali, l'impresa può procedere a riduzioni orarie tutelabili attraverso il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale.

Con le circolari n. 16/2019 e n. 18/2019, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fornito le prime indicazioni operative in merito all'istituto in argomento.

Avuto riguardo al quadro normativo sopra descritto e in relazione alle attività connesse all'erogazione del trattamento di integrazione salariale conseguente alle riduzioni orarie, l'Inps ha sottoposto all'attenzione del citato Ministero alcuni aspetti del nuovo istituto, al fine di pervenire a una più approfondita valutazione che, con particolare riguardo alla natura e alle caratteristiche dell'intervento di Cigs, fosse utile a consentire una corretta gestione della misura.

Con la presente circolare, emanata d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si illustrano i profili normativi e operativi inerenti all'intervento straordinario di integrazione salariale che supporta il contratto di espansione.

Con separata circolare verrà, invece, trattata la disciplina dell'indennità mensile di cui al comma 5 del citato articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

1. Ambito di applicazione dell'intervento di Cigs

Come anticipato, il nuovo istituto contrattuale si rivolge alle imprese, con organico superiore alle 1.000 unità, rientranti nel campo di applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 20 del D.Lgs. 148/2015, che - nell'ambito delle attività di reindustrializzazione e riorganizzazione con modifica strutturale dei processi aziendali finalizzati allo sviluppo tecnologico, nonché a un più razionale impiego delle competenze professionali in organico e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità - avviano una procedura di consultazione per la stipula in sede governativa di un contratto di espansione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali (o RSU/RSA).

Ai fini della determinazione del requisito occupazionale, si richiamano le indicazioni di cui all'articolo 20, comma 1, del D.Lgs. 148/2015, riferendosi ai lavoratori occupati mediamente nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta di intervento di integrazione salariale. Il numero dei lavoratori in organico riguarda la singola impresa, anche se articolata in più unità aziendali dislocate sul territorio nazionale, e non i gruppi di imprese o i raggruppamenti temporanei di imprese (RTI).

Nella determinazione del numero dei dipendenti occupati devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica con esclusione dei lavoratori somministrati, dei tirocinanti e degli stagisti.

Per il computo dei lavoratori assunti con contratto a termine si applicano le disposizioni contenute al punto n. 2 della circolare n. 24/2015 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Il lavoratore assente ancorché non retribuito (es. gravidanza) è escluso dal computo dei dipendenti solo nel caso in cui in sua sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato il sostituto.

Nel determinare la media occupazionale devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito, analogamente ai casi di trasferimento di azienda, si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre.

2. Natura e caratteristiche dell'intervento di Cigs

In merito alla natura dell'intervento di Cigs, si precisa che lo stesso è riconducibile alla causale della riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 21, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 148/2015.

In tale direzione va, infatti, la disposizione contenuta al comma 8 dell'articolo 41 che, ai fini dei criteri da seguire per il recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti nelle riduzioni orarie e nella formazione, richiama espressamente le previsioni stabilite dall'articolo 1, comma 1, lettera f), del D.M. 13 gennaio 2016, n. 94033.

Riguardo alla regolamentazione della Cigs connessa al contratto di espansione, va rilevato che motivazioni di ordine logico e sistematico portano ad affermare che il trattamento di cui trattasi deve essere, in linea generale, ricondotto nell'alveo delle disposizioni sulle integrazioni salariali straordinarie declinate dal menzionato D.lgs n. 148/2015, sempre che le stesse non siano espressamente derogate da specifiche previsioni contenute nell'articolo 41 o non si pongano in contrasto logico con le finalità del nuovo istituto contrattuale.

In conseguenza dell'attrazione delle disposizioni del citato articolo 41 nel Capo III del Titolo I del D.Lgs. 148/2015, va rilevato che devono ritenersi applicabili le regole che governano la Cigs, con particolare riferimento ai lavoratori beneficiari nonché all'applicazione del contributo addizionale e della operatività del termine decadenziale per il pagamento dei trattamenti di cui rispettivamente

agli articoli 1, 5 e 7 del D.Lgs. 148/2015.

Con riferimento ai lavoratori destinatari, restano quindi esclusi dall'intervento di Cigs:

- i dirigenti;
- i lavoratori a domicilio;
- gli apprendisti con contratto differente da quello di tipo professionalizzante.

Inoltre, ai fini dell'accesso alla misura, si precisa che i lavoratori devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

Ai fini della sussistenza di tale ultimo requisito, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

3. Durata del trattamento

Ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 41 del D.Lgs. 148/2015, l'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativi, che - in deroga a limiti di durata complessivi e specifici stabiliti dagli articoli 4 e 22 del medesimo decreto legislativo - non è conteggiabile nel quinquennio di riferimento.

4. Contributo addizionale

L'integrazione straordinaria connessa al contratto di espansione soggiace all'obbligo di versamento del contributo addizionale di cui all'articolo 5 del D.Lgs. 148/2015.

A tal fine, si ricorda che detta contribuzione è articolata in misura progressiva pari a:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino ad un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% oltre il limite di 52 e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% oltre il limite di 104 settimane in un quinquennio mobile.

Pertanto, a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale, l'azienda è tenuta al pagamento del contributo addizionale calcolato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate.

Inoltre, si precisa che il periodo di integrazione salariale di cui al comma 7 dell'articolo 41 - seppure in deroga ai limiti di durata della cassa di cui agli articoli 4 e 22 del D.Lgs. 148/2015 - potendosi collocare a pieno titolo nel sistema delineato dal citato decreto legislativo, rileva ai fini della determinazione dell'aliquota contributiva del contributo addizionale nel caso in cui l'azienda sia autorizzata a fruire di altri periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria nel quinquennio mobile.

Come già evidenziato nell'ambito delle circolari n. 199/2016 e n. 9/2017, qualora il superamento dei limiti di durata in corrispondenza dei quali scatta l'incremento delle aliquote contributive si verifici nel corso del mese, le aziende saranno tenute a versare la contribuzione addizionale secondo la maggior aliquota a partire dal mese successivo a quello in cui si è verificato il superamento di detti limiti. Ciò vale anche nel caso in cui il superamento dei citati limiti avvenga per effetto di più autorizzazioni nell'ambito dello stesso mese.

Per la determinazione della retribuzione persa, da utilizzare a base di calcolo del contributo addizionale, si rimanda a quanto precisato con la circolare n. 9/2017.

5. Termine di decadenza per il conguaglio delle prestazioni

Come già accennato, alle integrazioni salariali di cui al comma 7 dell'articolo 41 del D.Lgs. 148/2015 si applica il termine di decadenza previsto dall'articolo 7, commi 2 e 3, del medesimo decreto legislativo.

Pertanto, le integrazioni salariali erogate dal datore di lavoro sono rimborsate dall'Istituto ovvero conguagliate dal datore di lavoro medesimo all'atto dell'assolvimento degli obblighi di contribuzione obbligatoria, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata dell'autorizzazione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo. Il predetto termine di decadenza si applica anche laddove la denuncia Uniemens generi un saldo a credito per l'azienda.

6. Istruzioni operative

6.1 Codice evento su Sistema UNICO

Ai fini del pagamento delle prestazioni e del monitoraggio delle stesse, in "Sistema UNICO", nell'ambito del codice intervento 333, è stato istituito il seguente apposito codice evento:

190 – CONT. SOLID. ESPANSIVI ART. 41 C3 (SOST. DA CONT. DI ESPANSIONE EX L. 58/19) La procedura informatica di gestione dei pagamenti diretti CIG è stata aggiornata per la liquidazione delle prestazioni relative al suddetto nuovo codice evento "190", con emissione dei pagamenti tramite procedura centralizzata.

6.2 Uso del CodiceEvento

Per tutti gli eventi di Cigs – di cui all'articolo 41 del D.lgs n. 148/2015 (contratto di espansione) - gestiti con il sistema del "Ticket", le aziende dovranno indicare il codice evento "CSR" ("Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria Richiesta"), sia in caso di Cassa Integrazione richiesta (non ancora autorizzata) sia dopo aver ricevuto l'autorizzazione, e dovrà essere altresì indicato il codice "T" in <TipoEventoCIG>.

6.3 "CIGS con Ticket". Modalità di esposizione del conguaglio e di versamento del contributo addizionale

Per il conguaglio delle prestazioni anticipate, i datori di lavoro esporranno il codice di nuova istituzione "L046", avente il significato di "Conguaglio CIGS per aziende art. 41 D.lgs. n. 148/2015 (contratto espansione)", nell'elemento <DenunciaAziendale>/<ConguagliCIG>/<CIGAutorizzata>/<CIGStraord>/<CongCIGSACredito>/<CongCIGSAltre>/<CongCIGSAltCaus>, e l'importo posto a conguaglio nell'elemento <CongCIGDAltImp>, presente allo stesso percorso.

Per quanto riguarda l'esposizione degli importi dovuti a titolo di contributo addizionale, i datori di lavoro utilizzeranno il nuovo codice causale "E602", avente il significato di "Ctr. Addizionale CIG Straordinaria D.lgs 148/2015 art. 41 (contratto espansione)", presente nell'elemento <CongCIGSCausAdd> di <ConguagliCIG>/<CIGAutorizzata>/<CIGStraord>/<CongCIGSADebito>.

7. Oneri di spesa e monitoraggio

Il trattamento di integrazione salariale erogato in riferimento alle riduzioni orarie previste (art. 41, comma 7) è riconosciuto entro il limite complessivo di spesa di 15,7 milioni di euro per l'anno 2019 e di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020.

Nell'attività di monitoraggio sul rispetto dei limiti di spesa complessivi, che è affidata all'Istituto, si deve computare anche l'onere della contribuzione figurativa.

8. Istruzioni contabili

Gli oneri relativi alle prestazioni a carico dello Stato, disciplinate dall'articolo 41, commi 3, 6 e 7, del decreto legislativo n. 148/2015, come modificato dall'articolo 26-quater del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, saranno rilevati nell'ambito della Gestione per gli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – contabilità separata - Gestione degli oneri per il mantenimento del salario (GAU).

Ai fini della rilevazione contabile della prestazione in oggetto, con riferimento al nuovo codice evento "190", secondo le modalità indicate al paragrafo 6.1, si istituisce il seguente conto:

- GAU30237 per rilevare i trattamenti di integrazione salariale straordinaria derivanti da contratti

di espansione, corrisposti direttamente ai beneficiari - art. 41, commi 3, 6 e 7 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

La contabilizzazione delle prestazioni in oggetto, disposte con la procedura automatizzata dei pagamenti accentrati, avverrà secondo le consuete modalità mediante il conto di interferenza GPA55170. La rilevazione del debito, legato ai trattamenti di integrazione salariale straordinaria, sarà rilevato al conto già esistente GAU10029.

Le prestazioni non riscosse dai beneficiari saranno riaccreditate e contabilizzate, sempre tramite la procedura automatizzata, nell'ambito del partitario del conto GPA10031, al codice di bilancio esistente "03074" - Somme non riscosse dai beneficiari-prestazioni diverse a sostegno del reddito - GA (Gestione Assistenziale).

Per il recupero di eventuali prestazioni erogate indebitamente si istituisce il seguente conto:

- GAU24237 per il recupero e il reintroito dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria derivanti da contratti di espansione - art. 41, commi 3, 6 e 7 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

A tale conto verrà abbinato il codice di bilancio già in uso "1094" - Indebiti relativi a prestazioni diverse a sostegno del reddito - GAU, mediante la procedura di "Recupero crediti per prestazioni". Le partite che a fine esercizio risultino ancora da definire saranno imputate al conto già istituito GAU00030, mediante la ripartizione del saldo del conto GPA00032, eseguita dalla procedura "Recupero indebiti" (RI).

I crediti per le prestazioni divenute inesigibili e contabilizzate al conto GPA00069 saranno abbinate allo stesso codice di bilancio "1094".

Gli oneri per le prestazioni anticipate dai datori di lavoro ai loro dipendenti e recuperate tramite il sistema del conguaglio dei contributi saranno rilevati al seguente conto di nuova istituzione:

- GAU30217 per i trattamenti di integrazione salariale straordinaria derivanti da contratti di espansione, corrisposti ai dipendenti delle aziende ammesse a conguaglio con il sistema di denuncia di cui al DM 5/2/69 - art. 41, commi 3, 6 e 7 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, da abbinare al codice elemento "L046", avente il significato di "Conguaglio CIGS per aziende art. 41 D.lgs n. 148/2015 (contratto espansione)".

Per quanto dovuto dalle aziende a titolo di contribuzione addizionale l'evidenza degli importi esposti con il codice causale di nuova istituzione "E602" avente il significato di "Ctr. Addizionale CIG Straordinaria D.lgs n. 148/2015 art. 41 (contratto espansione)", consentirà alla procedura di ripartizione di provvedere ad attribuire gli importi al conto di nuova istituzione:

- GAU21187 per rilevare il contributo addizionale sull'integrazione salariale straordinaria derivanti da contratti di espansione, dovuto dalle aziende tenute alla denuncia e al versamento con il sistema di cui al D.M. 5 febbraio 1969 - art. 41, c. 3,6,7 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Gli oneri per la contribuzione figurativa correlata ai periodi di erogazione della cassa integrazione guadagni in parola, con onere a carico dello Stato, sono da attribuire al seguente conto (sezione Dare):

- GAU32217 onere per la contribuzione figurativa relativa ai periodi di fruizione della CIG straordinaria derivante da contratti di espansione - art. 41, commi 3,6,7 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Tale conto avrà come contropartita (sezione Avere) i conti già in uso della serie *22XXX delle casse pensionistiche d'iscrizione dei lavoratori.

I rapporti finanziari con lo Stato saranno definiti dalla Direzione generale.

Il buono mobilità rientra tra i fringe benefit e va tassato

Agenzia delle entrate, risposta, 31/8/2020, n. 293

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 293 del 31 agosto 2020, ha precisato che il "buono mobilità" corrisposto ai dipendenti – consistente in voucher prepagati validi per l'acquisto di beni e servizi connessi allo sviluppo di forme di mobilità sostenibile quali biciclette, abbonamenti di car sharing o bike sharing, titoli di viaggio sul trasporto pubblico locale, contribuzioni all'abbattimento del costo annuale dell'abbonamento al trasporto pubblico locale, riconoscimento di incentivazioni accessorie allo stipendio proporzionate ai chilometri percorsi con modalità di trasporto sostenibile – non rientrando nelle previsioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettere d) e d-bis), Tuir, concorre alla formazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente dei lavoratori cui viene corrisposto, in forza del principio di onnicomprensività di cui all'articolo 51, comma 1, Tuir.

Il testo della risposta a interpello n. 293/2020

Agenzia delle entrate, risposta, 31 agosto 2020, n. 293

(...)

L'articolo 51, comma 1, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (Tuir), approvato con DPR 22 dicembre 1986, n. 917, stabilisce che *"Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro"*.

La riportata disposizione include nel reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori che il dipendente consegue in relazione al rapporto di lavoro (c.d. principio di onnicomprensività), salve le tassative deroghe contenute nei successivi commi del medesimo articolo 51 del Tuir.

In particolare, il comma 2, lettera d), dello stesso articolo prevede, infatti, che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente *"le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici"*. Al riguardo, la circolare n. 326 del 1997, ha chiarito che eventuali indennità sostitutive del servizio di trasporto sono da assoggettare interamente a tassazione.

Non concorrono, invece, alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ai sensi della successiva lett. d-bis) del comma 2 del medesimo articolo 51 del Tuir, *"le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, del dipendente e dei familiari indicati nell'art. 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo art. 12"*.

Con circolare 29 marzo 2018 n. 5/E, sono stati forniti chiarimenti sulla disposizione contenuta nella citata lettera d-bis, precisando, che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, la concessione, da parte del datore di lavoro, di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale o di somme erogate per l'acquisto di tali abbonamenti o a titolo di rimborso della relativa spesa.

Con riferimento al caso di specie, si rileva che i "buoni mobilità", così come definite dal D.M. n. 208 del 2016, si sostanziano in *"voucher prepagati validi per l'acquisto di beni e servizi connessi allo sviluppo di forme di mobilità sostenibile quali biciclette, abbonamenti di car sharing o bike sharing, titoli di viaggio sul trasporto pubblico locale, contribuzioni all'abbattimento del costo annuale dell'abbonamento al trasporto pubblico locale"*.

Pertanto, il dipendente, nel caso di specie, non fruisce di un servizio di trasporto per il tragitto casa-lavoro-casa, né di somme per l'acquisto di un abbonamento per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, bensì beneficia di un valore economico corrisposto dal datore di lavoro di euro 0,25/km, con un tetto massimo all'importo del "buono mobilità" di 50 euro/mese.

Ne consegue che il "buono mobilità" in commento, non rientrando nelle previsioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettere d) e d-bis) del Tuir, concorre alla formazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente dei lavoratori cui viene corrisposto, in forza del principio di onnicomprensività di cui al citato articolo 51, comma 1, del Tuir.

Il "buono mobilità" va ricondotto nell'ambito di applicazione dell'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del Tuir, ai sensi del quale *"Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito"*.

Al riguardo, si fa presente che la circolare n. 326 del 1997, riferendosi specificamente ai fringe benefits, ha precisato che:

- la verifica che il valore sia non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a euro 258,23 va effettuata con riferimento agli importi tassabili in capo al percettore del reddito e, quindi, al netto di quanto il dipendente ha corrisposto per tutti i beni o servizi di cui ha fruito nello stesso periodo d'imposta, tenendo conto di tutti i redditi percepiti, anche se derivanti da altri rapporti di lavoro eventualmente intrattenuti nel corso dello stesso periodo d'imposta;
- in sede di tassazione alla fonte del reddito di lavoro dipendente, il sostituto d'imposta deve applicare la ritenuta nel periodo di pagamento in cui viene superata la predetta soglia di euro 258,23 e che se risulta chiaro che il valore, tenuto conto dell'intero periodo d'imposta, sarà complessivamente superiore al suddetto importo, deve effettuare la ritenuta fin dal primo periodo di paga.

Nel caso di specie, quindi, non è sufficiente che il valore annuo del "buono mobilità", che l'Istante intende erogare ai propri dipendenti, non superi di per sé l'importo di euro 258,23, dal momento che la citata norma richiede che tale soglia non venga superata con riferimento all'insieme di tutti i beni e servizi di cui il lavoratore ha fruito a titolo di fringe benefit nello stesso periodo d'imposta, tenuto conto di tutti i redditi percepiti.

Qualora il valore dei fringe benefits, complessivamente erogati nel periodo d'imposta, superi il citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Tanto premesso, la scrivente ritiene che qualora il valore complessivo del "bonus mobilità" erogato nel periodo d'imposta al dipendente non superi il valore di euro 258,23, esso non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del Tuir, a condizione, però, che nel periodo d'imposta siano rispettate le condizioni sopra precisate.

Il presente parere viene reso sulla base degli elementi e dei documenti presentati, assunti acriticamente così come illustrati nell'istanza di interpello, nel presupposto della loro veridicità e concreta attuazione del contenuto.

Prime indicazioni sui nuovi ammortizzatori COVID

Il D.L. 104/2020, c.d. Decreto Agosto, ha innovato la regolamentazione degli ammortizzatori sociali COVID-19 (Cigo, Cigd, Aso e Cisoa). Con il messaggio n. 3131/2020, in attesa della pubblicazione delle apposite circolari che illustreranno la disciplina di dettaglio, l'Inps ha fornito le prime informazioni in ordine alle predette novità.

Introduzione

La principale novità consiste nella possibilità, per i datori di lavoro, di accedere ai nuovi trattamenti indipendentemente dal precedente ricorso e dall'effettivo utilizzo degli stessi nel primo semestre del corrente anno: il Decreto, infatti, ridetermina il numero massimo di settimane richiedibili entro il 31 dicembre 2020 (fino a 18 settimane complessive), azzerando il conteggio di quelle richieste e autorizzate, per i periodi fino al 12 luglio 2020, ai sensi dei D.L. 18/2020 e 34/2020. Tuttavia, i periodi di integrazione, già richiesti e autorizzati ai sensi delle precedenti disposizioni, che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono automaticamente imputati alle prime 9 settimane del nuovo periodo di trattamenti previsto.

Con il messaggio n. 3131/2020, in attesa della pubblicazione delle apposite circolari che illustreranno la disciplina di dettaglio, l'Inps ha fornito le prime informazioni in ordine alle predette novità.

Cigo, Aso e Cigd

Le aziende che, nel 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19, possono richiedere la concessione dei trattamenti di integrazione salariale (ordinari o in deroga) o dell'assegno ordinario per una durata massima di 9 settimane, per periodi decorrenti dal 13 luglio al 31 dicembre 2020, incrementate di ulteriori 9 settimane, nel medesimo arco temporale, per i soli datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e purché sia integralmente decorso detto periodo. La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti non può, in ogni caso, superare le 18 settimane complessive.

Per tutte e 3 le principali categorie di trattamenti (Cigo, Cigd e Aso) con causale "emergenza COVID-19" è confermato il meccanismo dell'invio di 2 domande distinte per chiedere l'intervento di sostegno al reddito: mentre per il primo periodo di 9 settimane non è prevista alcuna specifica condizione, il ricorso alle ulteriori 9 settimane è, invece, collegato alla verifica del fatturato delle aziende richiedenti. A tal fine, la norma prevede un raffronto tra il fatturato del primo semestre 2020 e quello del corrispondente periodo del 2019, che può far sorgere in capo all'azienda l'obbligo del versamento di un contributo addizionale, da calcolarsi sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, determinato secondo le misure che seguono:

- aliquota del 18% per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato;
- aliquota del 9% per i datori di lavoro che, nel primo semestre 2020, hanno subito una riduzione del fatturato inferiore al 20%;
- nessun contributo addizionale per i datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20% o hanno avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019.

Per richiedere l'ulteriore periodo di 9 settimane, i datori di lavoro devono corredare la domanda con una dichiarazione di responsabilità (che poi sarà verificata), resa ai sensi di quanto previsto dall'articolo 47, D.P.R. 445/2000, in cui autocertificano la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato e sulla cui base l'Inps autorizza i trattamenti e stabilisce la misura del contributo addizio-

nale dovuto. In mancanza di tale autocertificazione, il contributo addizionale sarà richiesto nella misura massima del 18%.

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

Per quanto attiene alle ulteriori 9 settimane, con successivo messaggio saranno fornite istruzioni operative per l'invio delle domande.

Qualora i datori di lavoro, in relazione a quanto previsto dalla precedente disciplina, abbiano già chiesto e ottenuto l'autorizzazione per periodi che si collocano successivamente al 13 luglio 2020, la richiesta delle prime 9 settimane dovrà tenere conto di tali autorizzazioni ai fini del rispetto del citato limite: se sarà richiesto un numero di settimane superiore al consentito (9 complessive, considerando anche quelle imputate in relazione alla precedente disciplina), le richieste saranno accolte parzialmente.

Cisoa

I datori di lavoro del settore agricolo, che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento Cisoa per una durata massima di 50 giorni, nel periodo ricompreso tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi delle precedenti disposizioni di Legge, che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono imputati ai nuovi 50 giorni.

I periodi di integrazione salariale sono computati ai fini del raggiungimento del requisito delle 181 giornate di effettivo lavoro.

Diversamente da quanto previsto per gli altri trattamenti, l'ulteriore periodo di Cisoa non è in alcun modo collegato alla verifica dell'andamento del fatturato aziendale, pertanto l'azienda non deve presentare la dichiarazione di responsabilità.

Con successivo messaggio saranno fornite istruzioni operative per l'invio delle domande.

Termini

A regime, le domande di accesso ai trattamenti previsti dal Decreto Agosto dovranno essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

In caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di 30 giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

In sede di prima applicazione della norma, per le domande con inizio di sospensione/riduzione dal 13 luglio 2020, la scadenza ordinaria del 31 agosto è, però, differita al 30 settembre 2020.

Al 30 settembre 2020 sono anche rinviati i termini per l'invio delle domande e dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti, che, in via ordinaria, scadrebbero nel periodo ricompreso tra il 1° e il 31 agosto 2020, incluse le domande di trattamenti con inizio della sospensione/riduzione dal 1° al 12 luglio 2020, ancorché non ricomprese nella nuova disciplina.

Riguardo alla trasmissione dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti di Cigo, Cigd, Aso e Cisoa, nei casi in cui, sulla base delle regole ordinarie, la scadenza dell'invio dei suddetti dati si collochi entro il 31 agosto 2020, la stessa è differita al 30 settembre 2020.

Per le scadenze che interverranno dal 1° settembre 2020 non è prevista l'applicazione di alcun differimento.

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

Sportivi professionisti

Il Decreto Agosto ha sostituito la disciplina della Cigd per le sospensioni dei lavoratori dipendenti sportivi professionisti. Le principali novità riguardano sia la collocazione della norma nell'alveo delle disposizioni generali in materia di Cigd sia, in particolare, la competenza autorizzatoria relativa a tali richieste, che viene assegnata all'Inps, fatti salvi la validità e gli effetti prodotti dalle domande già presentate presso le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano.

Inoltre, la norma definisce alcuni aspetti relativi ai requisiti di accesso alla prestazione, precisando che possono essere ammessi al trattamento in deroga i lavoratori che abbiano percepito retribuzioni contrattuali lorde non superiori a 50.000 euro, nella stagione sportiva 2019-2020. La retribuzione contrattuale utile per l'accesso alla misura viene dichiarata dal datore di lavoro.

Ulteriore novità riguarda il periodo massimo autorizzabile. In particolare, nel ribadire un limite complessivo generale di 9 settimane autorizzabili per ogni singola associazione sportiva, viene precisato che, esclusivamente per le associazioni aventi sede nelle Regioni Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, potranno essere autorizzati periodi fino a 13 settimane, nei limiti delle disponibilità finanziarie già assegnate alle medesime Regioni.

Lavoratori ex zone rosse

È prevista una specifica tutela per i lavoratori, domiciliati o residenti in Comuni appartenenti alle ex zone rosse e per i quali non hanno trovato applicazione le tutele previste in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, che siano stati impossibilitati a raggiungere il luogo di lavoro in conseguenza dell'emanazione di ordinanze amministrative emesse dalle Autorità pubbliche territorialmente competenti, in merito all'obbligo di permanenza domiciliare e conseguente divieto di allontanamento dal territorio comunale in ragione dell'emergenza, prima dell'entrata in vigore del Decreto Agosto.

In particolare, la norma prevede che i datori di lavoro operanti esclusivamente nelle Regioni Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia, che abbiano sospeso l'attività lavorativa, anche limitatamente alla prestazione dei soggetti sopra indicati, a causa dell'impossibilità di raggiungere il luogo di lavoro da parte di tali dipendenti, possono presentare domanda di accesso ai nuovi trattamenti di Cigo, Cigs, Aso e Cisoa con specifica causale "COVID-19 - Obbligo permanenza domiciliare", per periodi decorrenti dal 23 febbraio al 30 aprile 2020 e in relazione alla durata delle misure previste dai provvedimenti emanati dalle pubbliche Autorità, fino a un massimo di 4 settimane complessive, nel limite massimo di spesa previsto.

Le istanze di accesso al trattamento spettante, corredate dall'autocertificazione ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000, del datore di lavoro indicante l'Autorità che ha emesso il provvedimento di restrizione, devono essere trasmesse esclusivamente all'Inps, a pena di decadenza, entro il 15 ottobre 2020 e, in caso di richiesta di pagamento diretto della prestazione da parte dell'Inps, il datore di lavoro deve inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro il 15 novembre 2020. Trascorsi infruttuosamente detti termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro.

Per quanto attiene alla modalità di invio delle istanze, con successivo messaggio saranno fornite istruzioni operative.

Benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva

L 'INL, con circolare n. 2/2020, ha ritenuto opportuno fornire alcuni chiarimenti in ordine agli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi.

Introduzione

Le indicazioni in ordine agli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi si sono rese necessarie al fine uniformare le modalità di accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato a una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale al fine della fruizione dei benefici normativi e contributivi. Sul punto, l'Ispettorato aveva già esplicitato che il "rispetto" degli accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è da intendersi nel senso che "ai soli fini previsti dalla disposizione (vale a dire la fruizione di "benefici normativi e contributivi"), rileva il riscontro della osservanza da parte del datore di lavoro dei contenuti, normativi e retributivi, dei contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

In relazione ai contenuti "normativi" del contratto collettivo, l'Ispettorato si era riservato di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, esemplificativo delle clausole normative presenti nei Ccnl, sulle quali orientare la comparazione, muovendo dal presupposto che – come ormai ampiamente noto e come da costante orientamento giurisprudenziale – il grado di rappresentatività delle OO.SS. viene individuato attraverso la valutazione complessiva dei seguenti elementi: consistenza numerica degli associati delle singole OO.SS.; ampiezza e diffusione delle strutture organizzative; partecipazione alla formazione e stipulazione dei Ccnl; partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro, individuali, plurime e collettive.

Tale ricognizione è effettuata periodicamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base di quanto rappresentato dalle medesime OO.SS..

Sulla base di quanto sopra vengono offerte alcune precisazioni

Materie riservate ai contratti leader

La disciplina di alcuni istituti è riservata dal Legislatore in via esclusiva ai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In forza della disposizione contenuta nell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, ad esempio, l'integrazione della disciplina delle principali tipologie contrattuali o la deroga ad alcune previsioni legali è rimessa ai contratti c.d. leader. Ci si riferisce, tra l'altro, alle disposizioni concernenti le collaborazioni (articolo 2), le "ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore" (articolo 3), le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente (articolo 13), i limiti di durata e i limiti quantitativi del contratto a tempo determinato (articoli 19 e 23), l'individuazione delle attività stagionali (articolo 21), la disciplina del contratto di apprendistato (articolo 42 ss.), etc..

Tale riserva opera anche per le disposizioni in materia di orario di lavoro, contenute nel D.Lgs. 66/2003, atteso che l'articolo 1, comma 2, lettera m), individua i contratti collettivi di lavoro come i "contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative".

Ne discende che, similmente a quanto accade per il D.Lgs. 81/2015, le discipline derogatorie previste dal D.Lgs. 66/2003, ivi comprese quelle di cui all'articolo 17, comma 1, possono essere intro-

dotte esclusivamente dai contratti c.d. leader.

Sul punto, va tuttavia specificato che nulla vieta ai contratti collettivi, pur sottoscritti da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, di introdurre disposizioni di miglior favore per il lavoratore in relazione ad alcuni istituti, sui quali è dunque possibile svolgere una comparazione.

Sono da intendersi come tali, ad esempio, alcuni aspetti della disciplina del lavoro straordinario, festivo e supplementare o del part-time, come meglio specificato in seguito.

Materie non riservate e rispetto della parte normativa

Ciò posto, occorre ribadire che il giudizio di equivalenza muove dal presupposto secondo cui vanno comparati i "trattamenti" previsti da un Ccnl leader e i "trattamenti" garantiti da un datore di lavoro che applica un contratto collettivo non sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, ovvero che non applica alcun contratto collettivo e che, pertanto, non può avvantaggiarsi delle discipline integrative o derogatorie indicate nel precedente paragrafo.

Da tale assunto scaturisce la necessità di basare detta valutazione in relazione a istituti che possono essere legittimamente disciplinati da qualsiasi contratto collettivo, a prescindere da una valutazione sulla rappresentatività dei sottoscrittori e non, ad esempio, su istituti come l'apprendistato o gli altri sopra indicati, la cui disciplina è rimessa esclusivamente ai contratti c.d. leader.

Stante quanto sin qui considerato, l'INL fornisce una prima sintetica elencazione – suscettibile di successive integrazioni – di istituti sui quali effettuare una verifica di equivalenza dei "trattamenti normativi":

- la disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time, ponendo attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere (a un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore);
- la disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi. Atteso, peraltro, che il Legislatore riserva solo ai contratti leader la possibilità di introdurre deroghe in peius in materia, va al riguardo precisato che, qualora il Ccnl leader abbia individuato un numero di ore annuali superiore alle 250 previste dall'articolo 5, D.Lgs. 66/2003, non altrettanto potrà fare il Ccnl sottoscritto da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività;
- la disciplina compensativa delle ex festività soppresse, che normalmente avviene attraverso il riconoscimento di permessi individuali;
- la durata del periodo di prova;
- la durata del periodo di preavviso;
- la durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio;
- malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità;
- maternità ed eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
- monte ore di permessi retribuiti.

Parte economica

L'analisi del trattamento economico del contratto sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative costituisce, naturalmente, il principale aspetto sul quale incentrare la valutazione di equivalenza tra i contratti collettivi.

Al fine di verificare la sussistenza di scostamenti rispetto al trattamento retributivo previsto dal Ccnl leader, appare utile fare riferimento alla c.d. retribuzione globale annua, da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria. Dalla comparazione andrà, invece, esclusa la retribuzione accessoria e variabile non compresa nel T.E.C., della quale

andrà soltanto verificata l'esistenza.

Va, tuttavia, evidenziato che non sempre il confronto della retribuzione globale risulta semplice nella valutazione di maggiore convenienza del Ccnl, dovendosi altresì considerare, a titolo meramente esemplificativo, che:

- i livelli retributivi dei Ccnl potrebbero non essere allineati;
- a parità di livelli retributivi, le mansioni potrebbero essere distribuite in maniera diversa (ad esempio, raggruppando mansioni corrispondenti a più livelli retributivi, in un unico livello inferiore);
- la diversità del numero delle mensilità può comportare conseguenze negative sull'erogazione di somme dovute a diverso titolo che vengono determinate sulla base della retribuzione media globale giornaliera (ad esempio, indennità di maternità, indennità di malattia e infortunio, indennità di preavviso);
- la disciplina degli scatti di anzianità potrà essere differente quanto al numero massimo, alla loro periodicità e al loro ammontare, in funzione, ancora una volta, dei livelli retributivi.

Istruttoria e motivazione

L'istruttoria da parte del personale ispettivo dovrà, di norma, essere condotta sia sugli aspetti retributivi che su quelli normativi del contratto.

L'analisi sugli aspetti normativi del contratto collettivo potrà, peraltro, essere pretermessa allorché siano riscontrati scostamenti nel trattamento retributivo applicato ai lavoratori, elemento di per sé sufficiente a revocare i benefici normativi e contributivi.

Qualora, invece, sia stata verificata un'equivalenza dei trattamenti economici, il disconoscimento di eventuali benefici normativi e contributivi potrà avvenire allorché dalla comparazione degli istituti indicati al precedente paragrafo "Materie non riservate e rispetto della parte normativa" – che costituiscono un primo idoneo indice di equivalenza "normativo" – si ricavi evidenza di uno scostamento di almeno 2 di essi.

Va, in ogni caso, considerato che la motivazione del verbale di accertamento deve dare conto, in primo luogo, della maggiore rappresentatività comparativa del Ccnl preso a riferimento e, quindi, in maniera puntuale e analitica, degli elementi di scostamento rilevati rispetto al trattamento retributivo e normativo del Ccnl più rappresentativo.

Obbligo deposito telematico contratti collettivi di secondo livello

Con circolare n. 3/2020, l'INL fornisce indicazioni in merito all'apposito applicativo informatico, predisposto dal Ministero del lavoro, per l'assolvimento dell'obbligo di deposito telematico dei contratti collettivi territoriali e aziendali, sancito dall'articolo 14, D.Lgs. 151/2015. In premessa, è utile ricordare che il Legislatore ha previsto tale obbligo quale condizione necessaria per la fruizione dei "benefici contributivi o fiscali" e delle "altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali", al fine di consentire un'immediata applicazione delle normative in materia di agevolazioni, rendere più facilmente accessibili tali contratti alle diverse Amministrazioni, nonché di effettuare il monitoraggio.

Quello, però, che preme chiarire all'Ispettorato è cosa debba intendersi con la voce "altro" inserita tra quelle elencate nell'applicativo e se possano essere incluse nell'ambito di tale voce le "altre agevolazioni" connesse alla stipula di contratti contenenti clausole derogatorie alla disciplina ordinaria di un determinato istituto previsto dalla Legge, come nel caso della deroga al limite massimo di assunzione a tempo determinato prevista in un contratto di prossimità ex articolo 8, D.L. 138/2011, ovvero contenuto in accordi siglati per determinare la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti ai sensi dell'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

Interpellato in merito, l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con propria nota, pur prendendo atto della formulazione letterale dell'articolo 14, D.Lgs. 151/2015, ha ritenuto di sostenere, siccome in armonia con la ratio della norma, una sua ampia lettura, che

preveda quindi *“l’obbligo di deposito dei contratti collettivi – aziendali o territoriali – anche nelle ipotesi in cui le parti abbiano liberamente esercitato specifiche prerogative rimesse dalla legislazione vigente alla contrattazione collettiva per derogare alla disciplina ordinaria di alcune tipologie contrattuali. In questo senso il deposito dei contratti c.d. di secondo livello andrebbe ricondotto non solo ai benefici contributivi e fiscali comunemente intesi, ma anche ai diversi benefici di carattere “normativo” che possono essere “attivati” a seguito di specifiche deroghe introdotte dalla contrattazione collettiva”*.

In ragione di quanto sopra, attesa la rilevanza della questione connessa all’efficacia delle disposizioni derogatorie inserite in contratti collettivi già sottoscritti ma non depositati, l’INL ha stabilito che tale obbligo possa ritenersi applicabile in riferimento ai contratti sottoscritti o rinnovati a far data dalla pubblicazione della circolare qui commentata ovvero dal 30 luglio 2020.

Proroga stato di emergenza e smart working

È stato pubblicato sulla G.U. n. 190 del 30 luglio 2020, il D.L. 83/2020, contenente misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020.

Introduzione

Per contenere e contrastare i rischi sanitari derivanti dalla diffusione del virus COVID-19, su specifiche parti del territorio nazionale o, occorrendo, sulla totalità di esso, possono essere adottate una o più misure tra quelle previste, per periodi predeterminati, ciascuno di durata non superiore a 30 giorni, reiterabili e modificabili anche più volte fino al 15 ottobre 2020, termine dello stato di emergenza, e con possibilità di modularne l'applicazione in aumento ovvero in diminuzione secondo l'andamento epidemiologico del predetto virus.

Le misure del Decreto 33/2020 (Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covi-19) si applicano dal 18 maggio 2020 al 15 ottobre 2020, fatti salvi i diversi termini previsti dall'articolo 1.

I termini previsti dalle disposizioni legislative richiamate all'allegato 1, D.L. 83/2020, sono prorogati al 15 ottobre 2020, salvo quanto previsto al n. 32 (lavoro agile).

I termini previsti da disposizioni legislative diverse da quelle individuate nell'allegato 1, connessi o correlati alla cessazione dello stato di emergenza, non sono modificati a seguito della proroga e la loro scadenza resta riferita al 31 luglio 2020.

Smart working

Nelle Faq disponibili sul sito del Ministero del lavoro è stato specificato che la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali, ovvero utilizzando la procedura "semplificata" già in uso ai sensi dell'articolo 90, D.L. 34/2020, e ciò sino alla fine dello stato di emergenza e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2020. Il riferimento della norma al 31 dicembre 2020 è da intendersi come limite massimo di applicazione della procedura semplificata nel caso di proroghe allo stato di emergenza. Dato che il D.L. 83/2020 ha previsto la proroga dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, le modalità di comunicazione del lavoro agile sono quelle previste dall'articolo 90, comma 3, D.L. 34/2020, utilizzando i modelli semplificati già in uso, resi disponibili dal Ministero del lavoro (template per comunicare l'elenco dei lavoratori coinvolti).

Quanto alle proroghe disposte dal D.L. 83/2020 all'allegato 1, si riassume nella tabella seguente la situazione.

Disposizioni sullo smart working connesse allo stato di emergenza e prorogate dal D.L. 83/2020	
valide fino al 15 ottobre 2020 punti 14 e 32, allegato 1	I lavoratori dipendenti disabili ai sensi dell'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, L. 104/1992, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23, L. 81/2017, 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 ai sensi degli articoli da 18 a 23, L. 81/2017.

	<p>Le disposizioni precedenti si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse. Il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.</p> <p>I datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Fermo restando quanto previsto per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al 15 ottobre 2020 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020 se l'emergenza sarà prorogata, la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali; gli obblighi di informativa sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Inail.</p>
valide fino al 14 settembre 2020 punto 32, allegato 1	<p>I genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, 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, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23, L. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.</p>

Rinnovi contrattuali luglio 2020

Alimentari industria – Accordo 31 luglio 2020

In data 31 luglio 2020, Ancit, Assobirra e Unionfood (non hanno sottoscritto l'accordo Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assocarni, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua e Unionzucchero) con Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil hanno sottoscritto il rinnovo del Ccnl Alimentari industria.

Appalti e terziarizzazioni

Le aziende devono inserire nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'effettiva assunzione del rischio di impresa e all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge, nonché all'applicazione dei Ccnl del settore merceologico delle attività appaltate, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Lavoro a tempo parziale

Dal 1° gennaio 2022 il lavoratore assunto a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno relative alle stesse mansioni oggetto del contratto part time.

L'azienda, ove proceda ad assunzione di personale a tempo parziale, darà comunque priorità, qualora sia richiesta la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, nei limiti del 8% del personale in forza a tempo pieno per le esigenze assistenziali individuate nell'accordo di rinnovo.

Lavoro agile

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- la residenza privata o il domicilio del lavoratore;
- altri luoghi convenuti tra le parti secondo criteri di sicurezza personale, dei dati e dei beni aziendali e riportato nell'accordo individuale.

Il lavoro agile deve essere svolto entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal Ccnl, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile nella struttura di appartenenza.

I lavoratori in smart working nel corso della prestazione in modalità agile dovranno essere contattabili durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno tempestivamente comunicati che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Le parti stabiliscono che il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

Incremento aggiuntivo della retribuzione (IAR)

Dal 1° aprile 2023 è corrisposto a tutti i lavoratori un incremento aggiuntivo della retribuzione, non assorbibile, che incide esclusivamente su 13^a, 14^a e Tfr.

Elemento distinto della retribuzione

In caso di mancata adesione alla bilateralità, a decorrere dal 1° gennaio 2021, l'azienda deve erogare ai lavoratori un elemento distinto della retribuzione (Edr), pari a 20 euro mensili per 12 mensilità, non riassorbibile, che ha riflessi su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, indiretti o differiti, escluso il Tfr.

Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello

Le aziende che non realizzano la contrattazione del premio di produttività erogheranno a titolo di indennità per mancata contrattazione di secondo livello un elemento economico, a decorrere dal 1° gennaio 2023, per 12 mensilità, senza alcuna incidenza sugli altri istituti contrattuali e o di Legge.

Principali scadenze del mese di ottobre

L'articolo 97, D.L. 104/2020, ha modificato il piano di ripresa dei versamenti fiscali e contributivi sospesi, rispetto a quanto previsto dagli articoli 126 e 127, D.L. 34/2020, disponendo:

- il versamento del 50% dell'importo sospeso o in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020, o in alternativa, in un massimo di 4 rate (di cui la prima entro il 16 settembre 2020);
- il versamento del restante 50% in un massimo di 24 rate di pari importo (di cui la prima entro il 16 gennaio 2021).

L'articolo 126, D.L. 34/2020, aveva prorogato al 16 settembre 2020 i termini di ripresa della riscossione previsti dagli articoli 18 e 19, D.L. 23/2020, e dall'articolo 5, D.L. 9/2020.

In particolare, il comma 1 prorogava al 16 settembre 2020 (in unica soluzione ovvero in 4 rate mensili a partire da tale data) i versamenti, sospesi per i mesi di aprile e maggio 2020 (con originaria ripresa al 30 giugno) delle ritenute fiscali ex articoli 23 e 24, D.P.R. 600/1973 (redditi di lavoro dipendente e assimilato) e delle trattenute per addizionali regionali e comunali, nonché dei contributi previdenziali e dei premi Inail, dei titolari d'impresa o esercenti arti o professioni, con domicilio fiscale, sede legale o sede operativa in Italia, in possesso dei seguenti requisiti:

- con ricavi o compensi fino a 50 milioni di euro, nel periodo d'imposta precedente rispetto a quello in corso, che hanno subito una riduzione dei ricavi/compensi di almeno il 33% nel mese di marzo 2020 rispetto al valore di marzo 2019 (per poter beneficiare della sospensione per il mese di aprile 2020) ovvero nel mese di aprile 2020 rispetto al mese di aprile 2019 (per poter beneficiare della sospensione per il mese di maggio 2020);
- con ricavi o compensi oltre 50 milioni di euro, nel periodo d'imposta precedente rispetto a quello in corso, che hanno subito una riduzione dei ricavi/compensi di almeno il 50% nel mese di marzo 2020 rispetto al valore di marzo 2019 (per poter beneficiare della sospensione per il mese di marzo 2020) ovvero nel mese di aprile 2020 rispetto al mese di aprile 2019 (per poter beneficiare della sospensione per il mese di maggio 2020).

La sospensione è estesa, senza applicazione delle condizioni di calo del fatturato:

- agli enti non commerciali, enti del Terzo settore e enti religiosi civilmente riconosciuti, che svolgono attività istituzionale di interesse generale non in forma d'impresa;
- a coloro che hanno intrapreso l'attività imprenditoriale o professionale dopo il 31 marzo 2019.

Il comma 2, modificando l'articolo 19, comma 1, D.L. 23/2020, prorogava al 16 settembre 2020 (in luogo del 31 luglio) il versamento delle ritenute fiscali non trattenute sui compensi/redditi ricevuti tra il 17 marzo e il 31 maggio 2020 da:

- percettori di redditi di lavoro autonomo e redditi diversi (liberi professionisti, obbligazioni di facere e non facere, lavoratori autonomi occasionali, amministratore di condominio, co.co.co. non residenti soggetti a ritenuta ai sensi dell'articolo 25, D.P.R. 600/1973);
- agenti e rappresentanti di commercio/mediatori (soggetti a ritenuta ai sensi dell'articolo 25-bis, D.P.R. 600/1973).

Ricordiamo che la sospensione presuppone la presentazione da parte di tali soggetti al sostituto d'imposta di un'apposita dichiarazione con cui attestano il possesso dei requisiti ex articolo 62, comma 7, D.L. 18/2020, per non subire la ritenuta fiscale dal sostituto e il versamento in autonomia (cioè da parte del lavoratore autonomo) delle imposte sospese entro il 16 settembre 2020.

Il comma 3 prorogava sempre al 16 settembre 2020 gli adempimenti e i versamenti (in unica soluzione o con un massimo di 4 rate a decorrere da tale data) dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi Inail, nonché dei versamenti tributari, sospesi ai sensi dell'articolo 5, D.L. 9/2020, relativi rispettivamente al periodo dal 23 febbraio al 30 aprile 2020, per i Comuni dell'ex zona rossa individuati nell'allegato 1, D.P.C.M. 1° marzo 2020.

L'articolo 127, D.L. 34/2020, prorogava al 16 settembre 2020 i termini di ripresa della riscossione dei versamenti sospesi ex articoli 61 (settori maggiormente danneggiati) e 62, D.L. 18/2020 (altre imprese/professionisti).

In particolare, slittava al 16 settembre 2020 (rispetto all'originaria data del 31 maggio) la ripresa dei versamenti di ritenute sui redditi di lavoro dipendente e assimilato, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi Inail, sospesi fino al 30 aprile 2020, ai sensi dell'articolo 61, comma 2, D.L. 18/2020, in favore dei

settori maggiormente colpiti dall'emergenza (quali ad esempio teatri, ristorazione, scuola/formazione/assistenza, trasporto merci e passeggeri terrestri, settori attigui a quello turistico, etc.).

Limitatamente alle federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive, professionistiche e dilettantistiche, è prorogata di un mese, dal 31 maggio al 30 giugno 2020, la sospensione dei versamenti delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente e assimilato, dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi Inail.

Anche per questi versamenti sospesi slitta al 16 settembre 2020 la ripresa della riscossione, con le stesse modalità già descritte.

Sono, altresì, prorogati al 16 settembre 2020 i versamenti sospesi fino al 31 marzo 2020, ai sensi dell'articolo 62, D.L. 18/2020, in favore degli altri soggetti (diversi da quelli appartenenti ai settori elencati nell'articolo 61), con redditi fino a 2 milioni di euro nell'anno precedente.

lunedì 5 ottobre

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

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

lunedì 12 ottobre

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

venerdì 16 ottobre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

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

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

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

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

Contributi Inps – Gestione separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

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

martedì 20 ottobre

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Previndai – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

lunedì 2 novembre

UniEmens – Invio telematico

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

Modello 770/2020– Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della dichiarazione dei sostituti d’imposta modello 770/2020, fissato dall’articolo 4, comma 3-bis, D.P.R. 322/1998, come modificato dalla Legge di Bilancio 2019 (articolo 1, comma 933, L. 205/2017), con decorrenza dal 1° gennaio 2018.

La soluzione mobile per gestire processi e comunicazioni in ambito payroll e HR

L'applicazione mobile di TeamSystem HR è dedicata a tutti coloro che utilizzano il gestionale paghe di TeamSystem Studio o TeamSystem HR e che hanno l'esigenza di **rendere autonomi i propri dipendenti e collaboratori** nel:

- Gestire dati anagrafici o bancari
- Comunicare le attività svolte
- Richiedere ferie e permessi
- Consultare e condividere cedolino paga e Certificazione Unica (CU)
- Gestire timbrature e note spese.

L'applicazione mobile di TeamSystem HR **permette ai professionisti di offrire nuovi servizi:** il consulente acquisisce velocemente i dati necessari per elaborare le buste paga e rende autonomi i dipendenti delle aziende nella loro consultazione.

L'App è sviluppata per sistemi Android e IOS e disponibile in 6 lingue (Italiano, Inglese, Tedesco, Francese, Spagnolo, Portoghese).

Per maggiori informazioni:

www.teamsystem.com/teamsystem-hr-app-mobile