

l'officina dei numeri

circolare informativa 18/2020 del 20 luglio 2020
Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

CONVERTITO IN LEGGE IL DECRETO RILANCIO (DL 34/2020).

CONGEDO PER EMERGENZA COVID-19 ED ESTENSIONE DEI GIORNI DI PERMESSO EX LEGGE 104

DAL 1° LUGLIO IL BONUS “RENZI” VIENE SOSTITUITO DA UN TRATTAMENTO INTEGRATIVO

ULTERIORE DETRAZIONE DI IMPOSTA PER IL SOLO ANNO 2020

DAL 1° LUGLIO CAMBIANO I VALORI CONVENZIONALI PER L'AUTO IN USO PROMISCUO

DAL 1° LUGLIO SCENDE IL LIMITE DEI PAGAMENTI IN CONTANTI. RESTA CONFERMATO IL DIVIETO PER RETRIBUZIONI E COMPENSI

LAVORATORI LICENZIATI DURANTE IL BLOCCO E DIRITTO ALLA NASPI

EQUIPARAZIONE DELLA QUARANTENA AL RICOVERO E LAVORATORI CON PATOLOGIE GRAVI

CONVERTITO IN LEGGE IL DECRETO RILANCIO (DL 34/2020)

In data 16.7.2020 è stato approvato dal Senato in via definitiva il testo della legge di conversione del decreto “rilancio” (DL 34/2020 del 19.5.2020).

Di seguito si illustrano alcune importanti novità in materia di lavoro.

TRATTAMENTO ORDINARIO DI CASSA INTEGRAZIONE, FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE E CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA. CAUSALE COVID-19

La durata del periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria e dell'assegno ordinario - richiedibile dai datori di lavoro operanti su tutto il territorio nazionale, che hanno dovuto interrompere o ridurre l'attività produttiva per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 - è stata estesa di ulteriori 5 settimane, rispetto alle 9 originariamente previste dal DL 18/2020, dall'art. 68 del DL 34/2020.

Analoga previsione per quanto riguarda la cassa integrazione guadagni in deroga è stata operata dall'art. 70 del medesimo decreto.

In entrambi i casi, il periodo complessivo di **14 settimane** deve essere interamente fruito **entro il prossimo 31.8.2020**. Non potranno essere autorizzati periodi eccedenti tale data, se rientranti nelle prime 14 settimane di trattamento. Non è necessario che le 5 settimane siano consecutive rispetto alle prime 9 ma è essenziale che il periodo complessivo di 14 settimane sia fruito entro la predetta data del 31.8.2020.

È stato inoltre concesso, sempre dal medesimo DL 34/2020, un **ulteriore** periodo di **4 settimane**, la cui fruizione era inizialmente prevista a partire dal 1.9 e fino al 31.10.2020. L'art. 1 del DL 52/2020 ha concesso alle aziende che **abbiano interamente fruito delle prime 14 settimane entro il 31.8.2020**, la possibilità di fruire anticipatamente delle ulteriori (e ad oggi ultime) 4 settimane anche prima del 1.9.2020.

Condizione per poter fruire delle ulteriori 4 settimane è l'**integrale fruizione** del periodo autorizzato di 14 settimane **entro il 31.8.2020**. Ne consegue che le aziende che entro tale data **non avranno fruito per intero** delle prime 14 settimane di integrazione salariale, **perderanno definitivamente il diritto di fruire delle ulteriori 4**.

Per quanto riguarda la cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) e l'assegno ordinario erogato dal FIS la norma fa espresso riferimento all'**effettivo utilizzo** delle 14 settimane, mentre per quanto riguarda la cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD) si fa riferimento alle settimane “autorizzate”, anche se non interamente fruito.

Il riferimento all'**effettivo utilizzo** riguarda, sempre per la CIGO e l'assegno ordinario, anche il periodo di 5 settimane successive alle prime 9 previste dal DL 18/2020, per cui il datore di lavoro che intenda accedere dapprima alle 5 settimane previste dal DL 34/2020 e poi alle ulteriori 4 previste dalla medesima norma, deve in ogni caso avere prima effettivamente fruito l'intero periodo autorizzato.

Eventuali giorni (o settimane) autorizzati e non fruiti dovranno essere richiesti prima di procedere alla richiesta dell'ulteriore periodo (l'INPS, discostandosi dall'orientamento espresso dall'ufficio legislativo del Ministero del Lavoro, ha consentito di presentare una sola domanda sia per il recupero dei giorni non fruiti che per l'ulteriore periodo richiesto, ossia le prime 5 e le ulteriori 4 settimane).

Resta ferma la **durata massima di 18 settimane** considerando cumulativamente tutti i periodi riconosciuti, ad eccezione dei datori di lavoro che hanno unità produttive o lavoratori residenti o domiciliati nei comuni delle cd. Zone rosse, per i quali la durata massima complessiva è determinata in 31 settimane.

Le ulteriori (e ultime, allo stato attuale) 4 settimane di integrazione salariale potranno essere fruiti entro il 31.10.2020; non è, quindi, necessario che siano consecutive rispetto alle prime 14 (interamente fruiti entro il prossimo 31.8) e potranno essere utilizzate anche in modo frazionato.

L'INPS, con la circolare 84/2020 del 10.7.2020, ribadisce che l'intervento con causale "COVID-19 nazionale" non soggiace all'obbligo di pagamento del contributo addizionale e, ai fini del computo della durata, non rientra nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile per la CIGO e nel limite delle 26 settimane per l'assegno ordinario del Fondo di integrazione salariale (FIS).

Inoltre, il trattamento in questione deroga sia al limite dei 24 mesi (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo) nel quinquennio mobile, previsto, per la durata massima complessiva dei trattamenti, sia al limite di 1/3 delle ore lavorabili.

Pertanto, possono richiedere il trattamento di CIGO e l'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale" anche le aziende che hanno già raggiunto i limiti di cui sopra.

I periodi autorizzati con causale "COVID-19 nazionale" sono, inoltre, neutralizzati ai fini di successive richieste di CIGO o di assegno ordinario.

Nella circolare l'INPS conferma altresì che, per l'accesso ai trattamenti di CIGO e di assegno ordinario in parola, non occorre che i lavoratori siano in possesso del requisito dell'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, ma è necessario che gli stessi siano alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 25 marzo 2020. A tale riguardo, nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e di assunzioni a seguito di cambio di appalto, per il lavoratore trasferito o 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.

Infine, per quanto riguarda l'istruttoria delle domande con causale "COVID-19 nazionale", le aziende non devono fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento e alla ripresa dell'attività lavorativa né, tanto meno, dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore

o ai lavoratori. Conseguentemente, l'azienda non deve allegare alla domanda la relazione tecnica di cui all'articolo 2 del DM. n. 95442/2016, ma solo l'elenco dei lavoratori destinatari della prestazione.

Al contrario, **una volta terminato il periodo delle 18 settimane** (ovvero nel caso in cui entro il 31.8.2020 non siano state interamente fruiti le prime 14 settimane, una volta superata tale data), le aziende che ne avranno titolo potranno richiedere la cassa integrazione guadagni ordinaria o l'assegno ordinario, secondo le modalità stabilite dal D.Lgs. 148/2015 e per le causali ivi previste.

Ne consegue che **una volta terminata la possibilità di accedere al trattamento con causale "COVID-19 nazionale"**, solo le imprese che ordinariamente avrebbero potuto richiedere la CIG ordinaria (o straordinaria) e l'assegno ordinario, potranno eventualmente accedere ai predetti ammortizzatori sociali, dovendo – però – dimostrare e fornire la prova della transitorietà dell'evento, della ripresa lavorativa e la non imputabilità dello stesso al datore di lavoro o ai lavoratori, seguendo le procedure di comunicazione e di consultazione sindacale, i termini più stringenti per la presentazione delle domande e allegando alle domande la relazione tecnica e ogni altro documento previsto, atto ad attestare la sussistenza delle causali richieste.

Tutte le imprese che hanno fruito della cassa integrazione guadagni in deroga (CIGD) o dell'assegno ordinario pur avendo un organico non superiore alle 15 unità, non potranno accedere ad alcun ammortizzatore sociale, in quanto prive di qualsiasi strumento di integrazione salariale.

ESTESO IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI FINO AL 17.8.2020

Il decreto **estende il blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo**, previsto dall'art. 46 del DL 18/2020, per 5 mesi decorrenti dalla data di entrata in vigore del DL cit., ossia **fino al 17.8.2020**.

Il blocco dei licenziamenti **non riguarda i dirigenti** mentre **riguarda anche i licenziamenti per impossibilità sopravvenuta della prestazione**, in quanto per operare correttamente tali licenziamenti il datore di lavoro deve effettuare comunque il cd. *Repechage*, ossia esaminare il proprio organico alla ricerca di una collocazione alternativa dei lavoratori. Poiché tale attività è in sostanza identica a quella che deve essere svolta prima di procedere ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (per motivi "economici"), la *ratio* della sospensione si applica anche al licenziamento dei lavoratori ritenuti non più idonei alla mansione specifica.

Ovviamente, il blocco dei licenziamenti non riguarda i collaboratori coordinati e continuativi in quanto gli stessi non sono lavoratori subordinati; qualche dubbio può sussistere per i cd. *co.co.org.*, ossia per i titolari di rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente; per questi ultimi, infatti, l'art. 2 del D.Lgs. 81/2015 dispone l'applicazione del-

la “disciplina del lavoro subordinato”, nozione assai ampia che potrebbe anche ricomprendere quella relativa alla limitazione dei licenziamenti e, segnatamente, l’art. 3 della legge 604/1966, cui fa espresso riferimento la norma che dispone il blocco dei licenziamenti.

Sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo avviate ai sensi dell’art. 7 della legge 604/1966 (si tratta dei licenziamenti per g.m. oggettivo avviati dalle aziende soggette all’art. 18 della legge 300/1970 e riferite a lavoratori assunti prima dell’entrata in vigore della legge 23/2015, ossia assunti prima del 5.3.2015, per i quali è obbligatorio l’avvio di una procedura di conciliazione preventiva da esperire davanti alla commissione di conciliazione costituita presso l’Ispettorato Territoriale del Lavoro).

È altresì prevista la possibilità per il datore di lavoro di revocare “in ogni tempo” un licenziamento intimato dal 23.2.2020 al 17.3.2020 purché contestualmente richieda il trattamento di CIGO/FIS o CIGD a partire dalla data di efficacia del recesso. In tal caso il recesso è revocato senza oneri né sanzioni in capo al datore di lavoro.

Viene, infine, previsto che fino al 17.8.2020 la durata della procedura sindacale prevista in caso di trasferimento di azienda ex art. 47 della legge 428/1990 non possa, in caso di mancato accordo sindacale, avere una durata inferiore a 45 giorni.

PROROGA O RINNOVO DEI CONTRATTI A TERMINE E PROROGA DEI CONTRATTI DI APPRENDISTATO

Viene concessa la possibilità di **rinnovare** contratti a termine già scaduti o **prorogare** contratti a termine in essere anche senza le condizioni (“causali”) aggiunte dal cd. “Decreto dignità”; tale possibilità è concessa unicamente con riferimento ai **contratti in essere alla data del 23.2.2020** e il contratto a termine rinnovato o prorogato **deve avere scadenza entro il 30.8.2020**.

Occorre prestare particolare attenzione al fatto che la possibilità di rinnovare o prorogare il contratto a termine deve prevedere, in ogni caso, la scadenza del contratto rinnovato o prorogato tassativamente entro il 30.8.2020. Una scadenza successiva a tale data comporterà la conversione del contratto a tempo indeterminato.

Viene altresì prevista la possibilità di **prorogare il termine del periodo formativo del contratto di apprendistato** (la “scadenza” del contratto, anche se l’apprendistato è un rapporto a tempo indeterminato fin dalla sua costituzione, ancorché sottoposto a una condizione risolutiva coincidente con la fine del periodo formativo) **per una durata pari al periodo di sospensione** dell’attività lavorativa (dell’apprendista interessato) occorsa per effetto dell’emergenza epidemiologica da COVID-19.

LAVORO AGILE

Si prevede che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, **i genitori lavoratori dipendenti del settore privato** che han-

no 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 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 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Con la stessa scadenza, **il medesimo diritto è riconosciuto**, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, **anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio**, 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, nell’ambito della sorveglianza sanitaria, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Si tratta di un diritto soggettivo, limitato unicamente dalla verifica della compatibilità della modalità del lavoro agile con le caratteristiche della prestazione lavorativa e dalla presenza dei requisiti sopra esposti, in presenza dei quali il datore di lavoro sarà tenuto a concedere tale peculiare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Per i datori di lavoro pubblici, sempre entro la stessa scadenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.

I datori di lavoro pubblici organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l’erogazione dei servizi applicando il lavoro agile al 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

CONGEDO PER EMERGENZA COVID-19 ED ESTENSIONE DEI GIORNI DI PERMESSO EX LEGGE 104/1992

Con la circolare n. 81 del 8.7.2020 l’INPS interviene a disciplinare alcuni aspetti dei congedi per l’emergenza COVID-19 e dell’estensione dei giorni di permesso ex legge 104/92 (questi ultimi, peraltro, terminati il 30.6.2020).

CONGEDO COVID-19

L’art. 72, comma 1, lett. a) del DL 34/2020, ha modificato l’articolo 23, comma 1, del DL 18/2020, estendendo il periodo in cui è possibile fruire del congedo COVID-19 e individuando un **arco temporale che decorre dal 5 marzo 2020 e termina il 31 luglio 2020**, superando, quindi, il precedente limite temporale del 3 maggio 2020.

È stato altresì **umentato da 15 a 30 il numero di giorni fruibili dai genitori per l'assistenza ai figli di età non superiore a 12 anni** durante il predetto periodo, alle medesime condizioni previste nell'articolo 23 del DL 18/2020.

Ne consegue che i genitori possono fruire del congedo, alternativamente e per un **periodo massimo** (individuale e di coppia) **di 30 giorni, per la cura di tutti i figli** e non per ciascun figlio.

Il congedo interessa sia i lavoratori dipendenti del settore privato, che i lavoratori iscritti alla gestione separata ed i lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

Non viene modificata la disciplina riferita ai **genitori di figli con disabilità** in situazione di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, che **possono fruire del congedo COVID-19**, alternativamente e per un periodo massimo (individuale e di coppia) di 30 giorni, anche **oltre il limite di 12 anni di età**.

ESTENSIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 33 DELLA LEGGE 104/1992

Ancorché la circolare sia stata pubblicata **dopo** la scadenza dell'ulteriore periodo di estensione dei permessi ex legge 104/1992 (dal 1.5 al 30.6.2020) si precisa che l'art. 73 del decreto-legge 34/2020 ha previsto l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, di ulteriori complessive 12 giornate (fruibili anche con frazionamento a ore) usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.

Conseguentemente, i soggetti aventi diritto ai permessi in questione potranno godere, in aggiunta ai tre giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/1992 (3 per il mese di maggio e 3 per il mese di giugno), di ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei predetti due mesi.

I 12 giorni possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista.

DAL 1° LUGLIO IL BONUS "RENI" VIENE SOSTITUITO DA UN TRATTAMENTO INTEGRATIVO

L'art. 1, comma 1, del DL 3/2020, dispone che - nelle more di una revisione degli strumenti di sostegno al reddito - **qualora l'imposta lorda** determinata sui redditi di cui agli artt. 49 (con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lett. a), ossia le pensioni) e 50, comma 1, lett. a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l) del TUIR (DPR 917/1986), **sia di importo superiore alle detrazioni per lavoro dipendente**, di cui all'art. 13, comma 1 del TUIR, è riconosciuta al contribuente una somma a titolo di **trattamento integrativo**.

I **redditi** per cui spetta il trattamento integrativo sono pertanto:

- **redditi di lavoro dipendente** di cui all'art. 49 del TUIR, **con esclusione delle pensioni** di ogni genere e **assegni a esse equiparati**;
- i seguenti **redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente** di cui all'art. 50, comma 1, del TUIR:

- compensi percepiti, entro i limiti dei salari correnti maggiorati del 20 per cento, dai lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro, delle cooperative di servizi, delle cooperative agricole e di prima trasformazione dei prodotti agricoli e delle cooperative della piccola pesca (lett. a));
- indennità e compensi percepiti a carico di terzi dai prestatori di lavoro dipendente per incarichi svolti in relazione a tale qualità, ad esclusione di quelli che per clausola contrattuale devono essere riversati al datore di lavoro e di quelli che per legge devono essere riversati allo Stato (lett. b));
- somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante (lett. c));
- somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sempre che gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente o nell'oggetto dell'arte o professione esercitate dal contribuente (lett. c-bis));
- remunerazioni dei sacerdoti, nonché congrue e supplementi di congrua di cui all'art. 33, comma 1, della legge 343/1974 (lett. d));
- prestazioni derivanti dall'adesione a forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs. 124/1993 (lett. h-bis));
- compensi percepiti dai soggetti impegnati in lavori socialmente utili in conformità a specifiche disposizioni normative (lett. l)).

Il trattamento integrativo è riconosciuto a condizione che:

- **l'imposta lorda dovuta sia superiore all'importo della detrazione** spettante per redditi di **lavoro dipendente** e assimilati di cui all'art. 13, comma 1, del TUIR;
- **il reddito complessivo non sia superiore a 28.000 euro**.

Il trattamento integrativo, che **non concorre alla formazione del reddito** ed è **rapportato al numero di giorni di lavoro**, è pari a **100 euro mensili** (1.200 Euro annui) a decorrere dal 2021, mentre è pari a

600 € per l'anno 2020, spettando a partire dal 1.7.2020 in sostituzione del bonus "Renzi".

Il comma 3, come modificato in sede di conversione in legge del decreto, prevede che i **sostituti d'imposta riconoscono in via automatica** le somme di cui al comma 1, **ripartendole fra le retribuzioni erogate a decorrere dal 1° luglio 2020, e verificano in sede di conguaglio la spettanza delle stesse.**

Qualora in tale sede il trattamento integrativo si riveli non spettante, i medesimi sostituti d'imposta provvedono al recupero del relativo importo, tenendo conto dell'eventuale diritto all'ulteriore detrazione di cui all'articolo 2. Nel caso in cui il predetto importo superiore 60 euro, il recupero dello stesso è effettuato in otto rate di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

Il comma 4, come modificato in sede di conversione in legge del decreto, stabilisce che i sostituti d'imposta **compensano** il "credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo di cui al comma 1, mediante l'istituto della compensazione di cui all'art. 17, del D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241".

L'articolo 128 del DL 34/2020 ha previsto per l'anno 2020, che **sia il bonus "Renzi"** (in vigore fino al 30 giugno 2020) **che il trattamento integrativo, spettano** ai percettori di reddito di lavoro dipendente di cui all'art. 49 TUIR, **anche nel caso in cui l'imposta lorda risulti inferiore alla detrazione per lavoro dipendente** (cd. "incapienti"), **per effetto della fruizione delle misure di sostegno al reddito**, contenute negli artt. 19, 20, 21, 22, 23 e 25, del DL 18/2020, previste per l'emergenza COVID-19.

ULTERIORE DETRAZIONE DI IMPOSTA PER IL SOLO ANNO 2020

L'art. 2, comma 1, del DL 3/2020 istituisce una **detrazione dall'imposta lorda** sul reddito delle persone fisiche **ulteriore rispetto a quelle stabilite dal TUIR**, specificando che tale attribuzione è effettuata in vista di una revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali.

La detrazione spetta ai medesimi soggetti destinatari del trattamento integrativo di cui all'art. 1 del medesimo decreto, esaminato nel paragrafo precedente.

L'importo della detrazione dipende dal reddito complessivo ed è determinato sulla base di due diverse equazioni:

- se il reddito complessivo è superiore a 28.000 euro e fino a 35.000 euro l'importo è pari a:

$$480 + 120 * ((35.000 - R) / 7.000) \text{ dove "R" = reddito complessivo;}$$

- se il reddito complessivo è superiore a 35.000 euro e fino a 40.000 euro l'importo è pari a:

$$480 * ((40.000 - R) / 5.000) \text{ dove "R" = reddito complessivo.}$$

Il comma 2, in vista di una "revisione strutturale del sistema delle detrazioni fiscali", precisa che la **detrazione** ha carattere **temporaneo**, in quanto si applica limitatamente alle prestazioni rese dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2020. Nella relazione illustrativa il Governo esprime la volontà di stabilizzare la misura

in un successivo provvedimento normativo di riforma del cd. cuneo fiscale.

Il comma 3, come modificato in sede di conversione in legge 7 dispone, a carico dei sostituti d'imposta il compito di riconoscere l'ulteriore detrazione di cui al comma 1, ripartendola fra le retribuzioni erogate a decorrere dal 1° luglio 2020 e di verificarne in sede di conguaglio la spettanza, provvedendo al recupero del relativo importo qualora, ad esito della verifica, la detrazione si riveli in tutto o in parte non spettante. Nel caso in cui l'importo da recuperare ecceda i 60 euro, il comma 3 prevede che il recupero avvenga in otto rate di pari ammontare, a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

DAL 1° DI LUGLIO CAMBIANO I VALORI CONVENZIONALI (FRINGE BENEFIT) PER LE AUTO CONCESSE IN USO PROMISCUO. PREMIATE LE AUTO A BASSE EMISSIONI

Cambiano le modalità di calcolo per la determinazione del valore convenzionale (fringe benefit) per le **autovetture**, autoveicoli per trasporto promiscuo di cose e persone, autocaravan, motocicli e ciclomotori concesse, **con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020 in uso promiscuo ai dipendenti.**

Rispetto al passato, il criterio di determinazione del valore convenzionale (pari al 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri) viene sostituito da una "griglia" di valori, per cui la percentuale da assoggettare al valore convenzionale non è più fissa ma dipende dalle emissioni di CO2 (g/km di CO2) del veicolo.

In particolare, il comma 4 dell'art. 51 del TUIR (DPR 917/1986) come modificato dall'art. 1, comma 632, della legge 160 del 27.12.2019, con decorrenza dal 1.7.2020 stabilisce che ai fini della formazione del reddito:

a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO2), **concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020**, si assume il 25 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente. La predetta percentuale è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride

carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021;

Riassumendo in una più agile tabella:

Grammi CO ² /km	% valore convenzionale da tabella ACI
<= 60	25%
>60 e <= 160	30%
>160 e <= 190	40% fino al 31.12.2020 50% dal 1.1.2021
>190	50% fino al 31.12.2020 60% dal 1.1.2021

In sostanza, più la macchina inquina maggiore è la percentuale del valore convenzionale da assoggettare a contribuzione per l'azienda e a contribuzione e tassazione per il dipendente. Per le auto che hanno emissioni superiori a 160 gr/km di CO₂ questo comporta un **aumento** di costo per l'azienda e un maggior prelievo di contributi e imposte per i dipendenti.

Per le autovetture con emissioni comprese tra 60 e 160 gr/km di CO₂ il valore convenzionale rimane invariato mentre scende solo per le auto con emissioni inferiori alla soglia dei 60 gr/km di CO₂ (in pratica le auto elettriche e forse qualche autovettura ibrida).

Il valore delle emissioni di CO₂ si riscontra dal libretto di circolazione della vettura nel punto V.7

DAL 1° LUGLIO IL LIMITE DEL PAGAMENTO IN CONTANTI SCENDE A EURO 1.999,99 FINO AL 31.12.2021 E A EURO 999,99 DAL 1.1.2022. RESTA CONFERMATO IL DIVIETO DI PAGAMENTO IN CONTANTI DELLE RETRIBUZIONI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

il limite del pagamento in contanti, dal 1° luglio 2020 e fino al 31.12.201 scende a Euro 1.999,99.

Dal 1.1..2022 tale limite scenderà a Euro 999,99.

Resta confermato il divieto di pagamento in contanti di retribuzioni e compensi e l'obbligo di tracciabilità dei pagamenti, valido dal 1.7.2018.

Infatti, la legge di bilancio 2018 (art. 1, commi da 910 a 914, legge 205/2017) ha introdotto l'**obbligo di tracciabilità delle retribuzioni**. Dal 1° luglio 2018, i datori di lavoro o committenti hanno l'obbligo di corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso gli strumenti di pagamento individuati dalla legge stessa. Da tale data quindi è **vietato il pagamento in contanti** della retribuzione e di ogni suo anticipo (acconto), per cui anche gli acconti della retribuzione andranno pagati con mezzi tracciabili e mai per contanti.

L'obbligo si applica ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c., indipendentemente dalla durata e dalle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa ed ai contratti di lavoro stipulati in qualsiasi forma dalle cooperative con i propri soci. **Sono espressamente esclusi** i rapporti di lavoro costituiti

con le pubbliche amministrazioni e il rapporto di lavoro domestico.

I datori di lavoro o committenti devono corrispondere ai lavoratori (lavoratori dipendenti - esclusi domestici -, co.co.co., soci lavoratori delle cooperative) la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi di pagamento:

- bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- strumenti di pagamento elettronico;
- pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. L'impedimento si intende comprovato quando il delegato a ricevere il pagamento è il coniuge, il convivente o un familiare, in linea retta o collaterale, del lavoratore, purché di età non inferiore a sedici anni.

L'obbligo concerne il pagamento della retribuzione e di ogni anticipo della stessa, mentre sono esclusi i compensi derivanti da borse di studio, tirocini, rapporti autonomi di natura occasionale.

L'obbligo non riguarda inoltre le somme dovute a titolo diverso dalla retribuzione, quali ad esempio quelle imputabili a rimborso delle spese che i lavoratori sostengono nell'interesse del datore di lavoro e nell'esecuzione della prestazione (es: anticipi e/o rimborsi spese di viaggio, vitto e alloggio).

La firma apposta dal lavoratore sulla busta paga non costituisce prova dell'avvenuto pagamento della retribuzione ma esclusivamente prova dell'avvenuta consegna della copia cartacea del LUL (busta paga).

Al datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di tracciabilità si applica la **sanzione amministrativa pecuniaria** consistente nel pagamento di una somma da 1.000 Euro a 5.000 Euro.

Per quanto riguarda la possibilità che il lavoratore chieda di effettuare il pagamento a una persona da lui delegata (ad es. perché privo di conto corrente), il codice civile dispone:

Articolo 1188

Destinatario del pagamento

Il pagamento deve essere fatto al creditore o al suo rappresentante, ovvero alla persona indicata dal creditore o autorizzata dalla legge o dal giudice a riceverlo.

Il pagamento fatto a chi non era legittimato a riceverlo libera il debitore, se il creditore lo ratifica o se ne ha approfittato .

Ne consegue che il "creditore" (ossia il lavoratore) può indicare al datore di lavoro una **persona autorizzata a ricevere il pagamento**; per evidenti ragioni di opportunità, si ritiene indispensabile richiedere la **forma scritta della richiesta** di pagamento a persona diversa dal lavoratore.

LAVORATORI LICENZIATI DURANTE IL BLOCCO E DIRITTO ALLA NASPI

L'INPS con il messaggio 2261/2020 ha chiarito che i lavoratori, ancorché licenziati **in violazione del blocco dei licenziamenti** stabilito dall'art. 46 del DL 18/2020 (come prorogato dal DL 34/2020, vedi sopra) hanno comunque diritto a percepire l'indennità per la perdita dell'impiego (NASPI), anche se il recesso è invalido (inefficace o secondo alcuni interpreti nullo).

L'istituto osserva che ai fini della NASPI non rileva la validità o l'invalidità del recesso – che possono eventualmente essere oggetto di una impugnativa in sede giudiziale – ma esclusivamente la perdita involontaria dell'impiego.

In questi casi, la NASPI sarà erogata con riserva di ripetizione nel caso in cui il lavoratore che ha richiesto la prestazione e presentato ricorso avverso il licenziamento, vinca il contenzioso e sia reintegrato in azienda: in questo caso, il lavoratore dovrà restituire la NASPI percepita. Ad analoga conseguenza porterà l'eventuale revoca del licenziamento operata dal datore di lavoro ai sensi di quanto previsto dall'art. 46 DL 18/2020 cit. come modificato dal DL 34/2020.

EQUIPARAZIONE DELLA QUARANTENA AL RICOVERO E LAVORATORI CON PATOLOGIE GRAVI

L'INPS è intervenuto con il messaggio 2584/2020 in merito alla tutela previdenziale della malattia nei casi previsti dall'art. 26 del DL 18/2020.

Preliminarmente, l'Istituto precisa che, nell'ambito della categoria dei lavoratori privati aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia, **l'art. 26 è rivolto ai soli lavoratori dipendenti**, con esclusione quindi dei lavoratori iscritti alla Gestione separata.

EQUIPARAZIONE DELLA QUARANTENA A MALATTIA (ART. 26, COMMA 1)

Il comma 1 dell'art. 26 dispone l'**equiparazione della quarantena alla malattia ai fini del trattamento economico** previsto dalla normativa di riferimento.

In primo luogo, l'Istituto evidenzia che il periodo al quale si fa riferimento è quello della **quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva** (definito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettere h) e i), del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13) e della **quarantena precauzionale** (definito dall'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35).

Pertanto, **la tutela viene riconosciuta a fronte di un procedimento di natura sanitaria dal quale non è possibile prescindere**, stante sia l'equiparazione della stessa alla malattia sia l'obbligo per il lavoratore di produrre idonea certificazione sanitaria (comma 3, art. 26 cit.).

Ai lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia a carico dell'Istituto, viene riconosciuta l'indennità economica previdenziale (con correlata

contribuzione figurativa), sulla base del settore aziendale e della qualifica del lavoratore; a ciò si aggiunge l'eventuale integrazione retributiva, dovuta dal datore di lavoro, secondo il CCNL di riferimento (con la conseguente copertura contributiva).

Il comma 1 dispone anche che **tali periodi non sono da computare per il raggiungimento del limite massimo previsto per il comporto** nell'ambito del rapporto di lavoro. Nulla è invece innovato per quanto attiene alla tutela previdenziale, compresi i limiti temporalmente posti dal legislatore per le diverse categorie di lavoratori (lavoratori a tempo indeterminato, a tempo determinato, operai agricoli a tempo determinato, lavoratori dello spettacolo, ecc.).

Certificazione sanitaria

Ai fini del riconoscimento della tutela di cui al comma 1, il lavoratore deve produrre il certificato di malattia attestante il periodo di quarantena nel quale il medico curante dovrà indicare gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica (comma 3 dell'articolo 26).

Sulla base delle disposizioni vigenti in materia di tutela della malattia, **il certificato deve essere redatto sin dal primo giorno di malattia in modalità telematica**. Nei casi residuali di certificato emesso in modalità cartacea, lo stesso dovrà essere **trasmesso all'Inps nel termine dei due giorni** previsti dalla normativa di riferimento.

Qualora al momento del rilascio del certificato, il medico non disponga delle informazioni relative al provvedimento, queste verranno acquisite direttamente dal lavoratore interessato presso l'operatore di sanità pubblica e comunicate successivamente all'Inps, mediante i consueti canali di comunicazione (posta ordinaria o PEC). Il lavoratore, in tal modo, comunicherà gli estremi del provvedimento (numero di protocollo, dati della Struttura di sanità pubblica che ha emesso il provvedimento, data di redazione e periodo di sorveglianza prescritto) e il PUC del certificato al quale si riferiscono, allegando, ove possibile, il provvedimento medesimo.

TUTELA PER I LAVORATORI CON PATOLOGIE DI PARTICOLARE GRAVITÀ (ART. 26, COMMA 2)

Il comma 2 dell'articolo 26 dispone che per i **lavoratori dei settori privato e pubblico in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità** (art. 3, comma 3, della legge n. 104 del 1992) **o in possesso del riconoscimento di disabilità** (art. 3, comma 1, della legge n. 104 del 1992), **l'intero periodo di assenza dal servizio debitamente certificato, fino al termine del 31 luglio 2020, è equiparato a degenza ospedaliera**.

In caso di **disabilità** di cui all'articolo 3, comma 1, della legge n. 104 del 1992, **la tutela è prevista esclusivamente** in presenza di **immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita**. In assenza del verbale di riconoscimento della disabilità, la condizione di rischio, come precisato dal legislatore in sede di conversione, con modifiche, della norma in commento, può essere attestata dagli organi medico le-

gali presso le Autorità sanitarie locali territorialmente competenti.

Per entrambe le ipotesi, **il lavoratore deve farsi rilasciare la certificazione di malattia dal proprio medico curante nelle consuete modalità**, garantendo, in tal modo, l'avvio del procedimento per il riconoscimento della prestazione equiparata alla degenza ospedaliera.

Si ricorda che in caso di degenza ospedaliera è prevista una decurtazione ai 2/5 della normale indennità qualora non vi siano familiari a carico e che il termine massimo previsto per la trasmissione della certificazione eventualmente prodotta in modalità cartacea è pari all'anno di prescrizione della prestazione.

Certificazione sanitaria

Il medico curante è tenuto a precisare, nelle note di diagnosi, l'indicazione dettagliata della situazione clinica del suo paziente, tale da far emergere chiaramente la situazione di rischio in soggetto con anamnesi personale critica, riportando altresì, come precisato testualmente al comma 2, i riferimenti del verbale di riconoscimento dello stato di handicap ovvero della certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali delle Autorità sanitarie locali.

Gli Uffici medico legali dell'Inps territorialmente competenti verificano la certificazione prodotta per i lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia, acquisendo, ove se ne ravvisi l'opportunità, ulteriore documentazione dal lavoratore ai fini della definizione della pratica.

DAL 2020 SPETTANO AI NEOPAPÀ 7 GIORNI DI CONGEDO OBBLIGATORIO, OLTRE A 1 GIORNO DI CONGEDO FACOLTATIVO

L'art. 1, comma 342 della legge di bilancio 2020 (legge 342/2020) ha esteso le misure a favore del padre lavoratore concedendo per l'anno 2020 (1.1-31.12) l'aumento a 7 dei giorni di congedo **obbligatorio** che il neopapà può fruire, anche in più *tranches*, entro il 5° mese dalla nascita del/la figlio/a o dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento nazionale o internazionale.

Va precisato che la mancata fruizione del congedo obbligatorio **non è** comunque **sanzionata**, né in capo al lavoratore, né al datore di lavoro.

Il congedo obbligatorio può essere fruito contemporaneamente all'astensione obbligatoria della madre o successivamente ad essa, ma sempre entro i cinque mesi dall'evento che deve essersi verificato a partire dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020.

Il congedo può essere fruito anche in modo frazionato (ed anche a singola giornata) e si riferisce a **giornate lavorative** (non di calendario), con esclusione di domeniche, giorni festivi e giorni comunque non lavorativi. Stante la formulazione della norma, il congedo non può essere fruito a ore ma, necessariamente, solo a giornata intera.

Il padre lavoratore comunica **per iscritto** in forma libera e con un anticipo di almeno quindici giorni di calendario, al proprio datore di lavoro i giorni nei

quali intende fruire del congedo, posto interamente a carico INPS (spetta il 100% della retribuzione) e anticipato dal datore di lavoro in busta paga, con recupero in sede di UNIEMENS.

Per i giorni di congedo spetta la contribuzione figurativa e non è prevista alcuna anzianità aziendale specifica.

Oltre al congedo obbligatorio spetta al padre lavoratore anche un giorno di congedo **facoltativo**, in sostituzione di un giorno spettante alla madre lavoratrice. In questo caso, la domanda di congedo deve essere accompagnata da una dichiarazione scritta, in forma libera, della madre lavoratrice, nella quale la stessa dichiara di rinunciare ad un giorno del proprio congedo di maternità (obbligatoria, per cui la madre lavoratrice rientrerà in servizio un giorno prima).

Anche il congedo facoltativo va fruito entro cinque mesi dall'evento ed ha lo stesso trattamento economico del congedo obbligatorio.

DAL 1° GENNAIO 2020 VARIANO I LIMITI DI ESENZIONE PER I TICKET RESTAURANT CARTACEI ED ELETTRONICI

Dal 1° gennaio 2020 sono variati i limiti di esenzione dei ticket restaurant. Al fine di incentivare l'utilizzo dei ticket elettronici è stato abbassato il **limite di esenzione dei ticket cartacei**, fissato a 4 € Euro giornalieri mentre è stato innalzato il limite di esenzione **dei ticket elettronici**, portato a 8 € Euro giornalieri.

Possono fruire dei ticket tutti coloro che percepiscono redditi da lavoro dipendente o assimilati; l'Agenzia delle Entrate ha ribadito in più occasioni che il **regime fiscale di favore** costituito dall'esenzione di una quota giornaliera del valore del ticket è **concesso solo se l'erogazione del ticket riguarda la generalità dei dipendenti o categorie omogenee di essi**.

Laddove il ticket venga erogato solo ad alcuni lavoratori e non a tutti o a categorie omogenee, il valore del ticket **costituisce per intero reddito da lavoro dipendente o assimilato**.