

## INDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1) Congedo parentale per COVID-19, le ultime indicazioni emanate da parte dell' INPS</b>   | <b>2</b>  |
| <b>2) Ampliamento dei casi in cui è possibile fruire del congedo COVID-19 per quarantena scolastica del figlio e introduzione della possibilità di avvalersi del congedo per sospensione dell'attività didattica del figlio in presenza</b> | <b>6</b>  |
| <b>3) Compatibilità con l'altro genitore del congedo COVID-19 per quarantena scolastica del figlio e per sospensione dell'attività didattica del figlio in presenza</b>   | <b>8</b>  |
| <b>4) COVID - 19: il bonus adeguamento ambienti di lavoro non si applica alla generalità degli interventi edilizi</b>   | <b>11</b> |
| <b>5) INPS – Circolare 7 dicembre 2020 n. 139: ammortizzatori sociali COVID-19 - esame schematico della nuova disciplina</b>  | <b>13</b> |
| <b>6) Nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria - Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga</b>  | <b>25</b> |
| <b>7) Emergenza COVID-19: ulteriori misure connesse all'emergenza epidemiologica – Spostamenti da e per l'Estero: sintesi del Decreto Legge 2 dicembre 2020, n. 158 e del DPCM 3 dicembre 2020</b>  | <b>31</b> |
| <b>8) Garante per la tutela dei dati personali – Videosorveglianza – Regole per l'installazione degli impianti – Pubblicazione FAQ</b>  | <b>38</b> |
| <b>9) INPS – Circolare 14 dicembre 2020, n. 145 – Sospensione dei versamenti contributivi in scadenza a dicembre</b>  | <b>40</b> |

## 1) Congedo parentale per COVID-19, le ultime indicazioni emanate da parte dell' INPS

L'INPS, con la sua circolare n. 132 del 20 novembre 2020, ha fornito ulteriori utili indicazioni per poter fruire del congedo parentale che spetta ai genitori lavoratori con figli in quarantena causa contagio da COVID-19 o per cui sia stata disposta la sospensione della didattica in presenza.

Ecco quanto la circolare n. 132/2020 propone.

### **Premessa**

L'articolo 5 del Decreto Legge 8 settembre 2020, n. 111 (***“Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”***), ha introdotto, a favore dei genitori lavoratori dipendenti, un congedo indennizzato (c.d. congedo COVID-19) in conseguenza dell'inserimento in quarantena scolastica dei figli da utilizzare per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, in corrispondenza del periodo di quarantena del figlio convivente e minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno della struttura scolastica.

Il congedo di cui trattasi può essere fruito nei casi in cui i genitori non siano in grado di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile e comunque in alternativa a tale tipologia di svolgimento dell'attività lavorativa. Il menzionato congedo può essere fruito da uno solo dei genitori conviventi con il figlio oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni, per periodi di quarantena scolastica dei figli ricompresi tra il 9 settembre 2020 (data di entrata in vigore del citato decreto-legge) e il 31 dicembre 2020.

La Legge 13 ottobre 2020, n. 126 titolata ***“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia”***, ha abrogato il Decreto-Legge n. 111/2020 (titolato ***“Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”***) e, ferma restando la validità degli atti e dei provvedimenti adottati e fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici eventualmente sorti sulla base del decreto stesso, ha introdotto l'articolo 21-bis nel Decreto – Legge 14 agosto 2020, n. 104 che, al comma 3, dispone la nuova disciplina del congedo straordinario per quarantena scolastica:

- ***“1. Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni sedici, disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché nel caso in cui***

*sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni sedici”.*

- 2. È altresì possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.
- 3. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui ai commi 1 e 2, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.
- 4. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 3 è riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 7, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.
- 5. Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3, o svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3.
- 6. Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 7, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.
- 7. Il beneficio di cui ai commi da 3 a 6 è riconosciuto nel limite di spesa di 93 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.
- 8. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui ai commi da 3 a 6, è autorizzata la spesa di 4 milioni di euro per l'anno 2020)

In particolare, è stata prevista la possibilità di utilizzare il congedo di cui trattasi, in alternativa al lavoro in modalità agile, anche nelle ipotesi in cui il contatto sia avvenuto in luoghi diversi dal plesso scolastico, come specificato successivamente.

L'articolo 22 del Decreto-Legge 28 ottobre 2020, n. 137, titolato “Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19” (“1. All'articolo 21 bis, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 1, le parole: "*minore di anni quattordici*" sono sostituite dalle seguenti: "*minore di anni sedici*" e dopo le parole: "*sia pubblici che privati*" sono aggiunte le seguenti: "*nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni sedici*";
- b) al comma 3, dopo le parole: "*plesso scolastico*" sono aggiunte le seguenti: "*nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro*";
- c) al comma 7, le parole: "*50 milioni di euro*" sono sostituite dalle seguenti: "*93 milioni di euro*";
- d) al comma 8, le parole: "*1,5 milioni di euro*" sono sostituite dalle seguenti: "*4 milioni di euro*".

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo pari a 45,5 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui l'articolo 85, comma 5, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77"), è intervenuto a modificare ulteriormente il citato articolo 21-bis del Decreto-Legge n. 104/2020, elevando fino a 16 anni l'età del figlio per il quale il genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena disposta per il figlio stesso (si veda in proposito il comma 1) e riconoscendo ai genitori dei figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni la facoltà di astenersi dal lavoro senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro (in proposito si veda il comma 3).

In quest'ultimo caso i genitori devono presentare la domanda di congedo in argomento solamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS.

Inoltre, il Decreto-Legge n. 137 del 28 ottobre 2020 n. 137, intitolato "**Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19**", ha ampliato la possibilità di utilizzare il congedo di cui al citato articolo 21-bis (sempre nei casi in cui i genitori non possano svolgere la prestazione in modalità agile ed in alternativa a tale modalità) prevedendone la fruizione anche nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14 (si veda in proposito il comma 3).

Con la citata circolare, in attuazione delle novità che sono state introdotte dalle norme descritte, vengono fornite dal documento di prassi dell'INPS ulteriori istruzioni amministrative in merito alle modalità di fruizione del congedo COVID-19 per la quarantena scolastica dei figli e per sospensione dell'attività didattica dei figli in presenza da parte dei

lavoratori dipendenti del settore privato, ferma restando la validità delle indicazioni operative fornite con la Circolare n. 116 datata 2 ottobre 2020.

Si rappresenta, infine, che con successiva circolare saranno fornite indicazioni relative al congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado di cui all'articolo 13 del Decreto Legge 9 novembre 2020 n. 149 ("Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese e giustizia, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19") riconosciuto a favore dei genitori lavoratori dipendenti per i periodi di sospensione dell'attività didattica indicati nell'Ordinanza del Ministero della Salute adottata ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 3 novembre 2020.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

## **2) Ampliamento dei casi in cui è possibile fruire del congedo COVID-19 per quarantena scolastica del figlio e introduzione della possibilità di avvalersi del congedo per sospensione dell'attività didattica del figlio in presenza**

L'articolo 21-bis del Decreto-Legge n. 104/2020 introduce la possibilità di fruire del congedo COVID-19 per quarantena del figlio minore di anni 14, in alternativa allo svolgimento del lavoro in modalità agile, oltre che nel caso di contatto avvenuto all'interno del plesso scolastico, anche nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base o di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati, nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Per poter fruire del congedo di cui trattasi, anche negli ulteriori casi di contatto sopra descritti, resta ferma la necessità che la quarantena sia stata disposta con provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente.

Si specifica che il congedo per quarantena disposto per contatto verificatosi nei luoghi sopra individuati, diversi dal plesso scolastico, potrà essere fruito solo a partire dal giorno 14 ottobre 2020, data di entrata in vigore della citata legge n. 126/2020.

Pertanto, si chiarisce che, anche a fronte di provvedimenti di quarantena disposti prima di tale data, i richiedenti possono accedere al congedo di cui trattasi, con riconoscimento del relativo indennizzo, solo per i giorni di congedo fruiti a partire dal 14 ottobre 2020.

Il novellato articolo 21-bis del decreto-legge n. 104/2020 introduce, inoltre, come anticipato in premessa, la possibilità, per i lavoratori dipendenti, di avvalersi del congedo COVID-19 per sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni 14.

Per poter fruire del congedo è necessario che la sospensione dell'attività didattica in presenza sia stata disposta con un provvedimento, adottato a livello nazionale, regionale, provinciale, comunale o dalle singole strutture scolastiche.

Si specifica che il congedo per sospensione dell'attività didattica in presenza può essere fruito solo a partire dal giorno 29 ottobre 2020, data di entrata in vigore del decreto-legge n. 137/2020.

Pertanto, i richiedenti possono accedere al congedo di cui trattasi, con riconoscimento del relativo indennizzo, solo per i giorni di congedo fruiti a partire dal 29 ottobre 2020.

Si precisa, in merito, che eventuali ricorsi amministrativi avverso i provvedimenti di diniego delle domande di congedo COVID-19 per quarantena scolastica del figlio ovvero per sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso sono presi in carico dalle Strutture territoriali competenti e riesaminati in autotutela, sulla base delle istruzioni sopra fornite.

Pertanto, anche gli eventuali ricorsi già presentati presso il Comitato Provinciale di cui all'articolo 46 della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono definiti dalla Struttura territorialmente competente in autotutela. Resta ferma la possibilità per il cittadino del ricorso all'Autorità giudiziaria.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

### 3) Compatibilità con l'altro genitore del congedo COVID-19 per quarantena scolastica del figlio e per sospensione dell'attività didattica del figlio in presenza

Il comma 5 del dell'articolo 21-bis in commento ha confermato l'incompatibilità del congedo di cui trattasi con:

- il contemporaneo svolgimento – da parte dell'altro genitore – di lavoro in modalità agile, anche ad altro titolo rispetto a quello previsto per la quarantena scolastica del figlio minore di anni 14 ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 21-bis;
- la contemporanea fruizione – da parte dell'altro genitore – del congedo per quarantena scolastica del figlio ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso di cui al comma 3 dell'articolo 21-bis; il mancato svolgimento di attività lavorativa da parte dell'altro genitore.

Nel medesimo comma 5 è stata altresì introdotta la possibilità di fruire contemporaneamente del congedo per quarantena scolastica del figlio ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso da parte dell'altro genitore che **“sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3”**.

Di conseguenza, fermo restando il presupposto della necessaria sussistenza della convivenza del figlio con il genitore richiedente il congedo, se un genitore fruisce del congedo per quarantena scolastica del figlio ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso, l'altro genitore non potrà fruire negli stessi giorni delle misure di cui trattasi per quel figlio, ma potrà fruirne per altro figlio avuto da un altro rapporto, purché il genitore dell'altro figlio non stia a sua volta fruendo di congedo o lavoro agile per quarantena del figlio ovvero per la sospensione dell'attività didattica in presenza dello stesso.

In relazione alle disposizioni in materia di prestazione di lavoro in modalità agile di cui all'articolo 39 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 (*“Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*) convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27, nonché alla novità normativa introdotta dall'articolo 21-ter (*“Fino al 30 giugno 2021, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della [legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, 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](#)”*) del Decreto-Legge n. 104/2020 (*“Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*) sul lavoro agile per genitori di figli con disabilità, si precisa che la fruizione del congedo di cui al comma 3 dell'articolo 21-bis del

medesimo decreto – come modificato dall’articolo 22 del decreto-legge n. 137/2020 – è compatibile con il contemporaneo svolgimento, da parte dell’altro genitore, di attività di lavoro in modalità agile per altro figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Restano valide le indicazioni fornite nei paragrafi 2.3 e 2.4 della circolare n. 116/2020 in tema di compatibilità/incompatibilità.

### ***Modalità di presentazione della domanda***

Come già precisato nella Circolare n 116 datata 2 ottobre 2020, si ricorda che la domanda di congedo per quarantena scolastica del figlio convivente deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- tramite il portale web, se si è in possesso del codice PIN rilasciato dall’Istituto (oppure di SPID, CIE, CNS), utilizzando gli appositi servizi raggiungibili direttamente dalla home page del sito [www.inps.it](http://www.inps.it). Si ricorda, che a decorrere dal 1° ottobre 2020 l’Istituto non rilascia più nuovi PIN;
- tramite il Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite i Patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi.

L’applicazione è stata aggiornata per essere in grado di gestire l’estensione del congedo di quarantena scolastica del figlio convivente disposta dalla Dipartimento di prevenzione della ASL a seguito di contatto verificatosi nell’ambito dello svolgimento di attività sportive di base o di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati e all’interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Saranno successivamente fornite le indicazioni per la presentazione della domanda di congedo per sospensione dell’attività didattica in presenza del figlio convivente.

A tal proposito si specifica che la domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, ma comunque decorrenti dal 29 ottobre 2020.

Si precisa che la domanda di congedo COVID-19 per quarantena scolastica del figlio può essere presentata anche senza compilare i campi relativi agli elementi identificativi del provvedimento, selezionando l’apposita dichiarazione: ***“Mi impegno a comunicare alla Struttura INPS territorialmente competente, entro trenta giorni dalla data della presente domanda, i dati del provvedimento richiesti nel punto precedente, a pena di reiezione”***.

Si ricorda, inoltre, che la procedura consente l’allegazione di tutta la documentazione che il genitore dovesse ritenere utile all’identificazione del provvedimento di quarantena disposto dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente.

[Allegato n. 1\) INPS – Circolare n. 132/2020](#)

[Allegato n. 2\) DECRETO-LEGGE 8 settembre 2020, n. 111 - Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19](#)

[Allegato n. 3\) INPS – Circolare n. 116/2020](#)

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

## 4) COVID - 19: il bonus adeguamento ambienti di lavoro non si applica alla generalità degli interventi edilizi

Non possono essere agevolate le spese per gli interventi di adeguamento dei porticati da utilizzare di inverno e d'estate, finalizzati a estendere gli spazi a disposizione della clientela, né le spese per realizzare il locale seminterrato e per il percorso interno per trasportare i beni dal locale interrato

Il titolare di un locale che vuole fare diversi lavori fra cui adeguare un porticato esterno rendendolo utilizzabile anche d'inverno, realizzare un vano seminterrato da destinare a deposito, fare un percorso interno protetto per il trasporto dei materiali dal piano interrato al locale vero e proprio, creare un'ulteriore zona esterna per la stagione estiva, non può utilizzare il *"credito d'imposta adeguamento ambienti di lavoro"*, previsto dal cosiddetto Decreto Legge *"Rilancio"* (D.L. *"19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"*, convertito, con modificazioni in Legge 17 luglio 2020, n. 77) sulle spese sostenute per realizzare i descritti interventi. In sintesi questa è stata la **risposta n. 545/2020 ad interpello** dell'Agenzia delle Entrate emanata il 12 novembre u.s. ed avente ad oggetto *"Articolo 120 del decreto legge del 19 maggio 2020, n. 34 (Decreto rilancio). Credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro"*.

Il documento di prassi dell'Amministrazione trae origine dal caso esposto da parte di una società che gestiva un esercizio di somministrazione aperto al pubblico e che necessitava di opere di ristrutturazione, nel rispetto delle regole anti-COVID19. Il quesito era quindi relativo alla possibilità di utilizzo del credito di imposta il credito d'imposta previsto per l'adozione di misure anti-COVID 19 oppure se tale strumento agevolativo dovesse essere interpretato come limitato *"agli interventi necessari per far rispettare le prescrizioni sanitarie e le misure di contenimento contro la diffusione del virus COVID-19, ivi compresi quelli edilizi necessari per il rifacimento di spogliatoi e mense, per la realizzazione di spazi medici, ingressi e spazi comuni, per l'acquisto di arredi di sicurezza"* (articolo 120 del DL Rilancio) e non possa applicarsi alla generalità degli interventi edilizi, tra cui quelli di allestimento di spazi esterni o ampliamento di spazi interni per garantire il distanziamento.

Nella sua risposta l'Agenzia, dopo aver ricordato la misura di favore che riconosce un credito d'imposta pari al 60% delle spese sostenute nel 2020, per un massimo di 80mila euro, per gli interventi necessari al rispetto delle prescrizioni sanitarie delle misure di contenimento COVID (articolo 120 del Decreto Legge *"Rilancio"*), richiama la circolare n. 20/2020 sugli interventi agevolabili dove è stato precisato che deve trattarsi di lavori necessari al rispetto delle prescrizioni sanitarie e devono essere stabiliti da disposizioni normative o previsti dalle linee guida elaborate dalle amministrazioni centrali o dagli enti territoriali e locali, associazioni di categoria e ordini professionali.

Alla luce di ciò, l'Agenzia ritiene che non siano agevolabili le spese per gli interventi che vengono indicati da parte del titolare del locale relativi all'adeguamento dei porticati da utilizzare di inverno e d'estate, finalizzati a estendere gli spazi a disposizione della clientela. Allo stesso modo non sono ritenuti agevolabili nemmeno le spese per realizzare il locale

seminterrato e per il percorso interno per trasportare i beni dal locale interrato in quanto non sono lavori espressamente prescritti dalle linee guida regionali, riportate nella stessa istanza, che prevedono semplicemente di individuare *“specifiche modalità di ingresso, transito e uscita, mediante percorsi e tempistiche predefinite, al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale che opera all’interno della azienda”*.

[Allegato n. 4\) Risposta ad interpello n. 545/2020 dell’Agenzia delle Entrate.](#)

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

## 5) INPS – Circolare 7 dicembre 2020 n. 139: ammortizzatori sociali COVID-19 - esame schematico della nuova disciplina

Con la propria circolare 7 dicembre 2020, n. 139, l'INPS ha provveduto ad illustrare, su conforme avviso del Ministero del Lavoro, le novità apportate dal Decreto Legge n. 137/2020 (si tratta del cosiddetto "Decreto Ristori" – si veda in proposito nota n. 1) – come integrato dal successivo Decreto Legge n. 149/2020 (cosiddetto "Decreto Ristori Bis"- si veda in proposito la nota n. 2) e Decreto Legge n. 157/2020 ("Decreto Ristori Quater") (vedi nota n. 3) – all'impianto regolatorio in materia di misure di sostegno del reddito previste per le ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a causa di eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

L'Istituto ha fornito altresì le istruzioni per la corretta gestione delle domande di accesso ai relativi trattamenti. La circolare ha definito, tra l'altro, il coordinamento tra la disciplina prevista dal Decreto Ristori e quella precedentemente introdotta dal "Decreto Agosto" (Decreto Legge n. 104/2020, titolato "**Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia**", convertito con modificazioni dalla Legge n. 126/2020).

| <b>SINTESI ISTRUZIONI OPERATIVE INPS</b><br><b>CIRCOLARE N. 139/2020</b>              |  |
|---|--|
| <b>Modifiche in materia di trattamenti di CIGO/ASO/CIGD per la causale "COVID-19"</b> | <p>L'articolo 12, comma 1 del Decreto Legge. n. 137/20 ridetermina il periodo di trattamenti di cassa integrazione ordinaria (CIGO), assegno ordinario (ASO) e cassa integrazione in deroga (CIGD) che può essere richiesto, nell'ultimo a parte del corrente anno e a gennaio 2021, dai datori di lavoro che debbano sospendere o ridurre l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza Covid-19.</p> <p>In particolare, è prevista la possibilità di richiedere la concessione di trattamenti di CIGO/ASO/CIGD, per periodi decorrenti dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021, per una durata massima di 6 settimane.</p> <p>In via preliminare, l'INPS chiarisce che la nuova disciplina del D.L. n. 137/20 deve essere coordinata con quella precedentemente introdotta dal D.L. n. 104/20 (convertito con modificazioni dalla legge n. 126/20), che parallelamente regola l'accesso ai trattamenti di</p> |

CIGO/ASO/CIGD per il periodo dal 13 luglio al 31 dicembre 2020.

Di conseguenza, i datori di lavoro che hanno richiesto o che richiederanno periodi rientranti nella disciplina del Decreto Agosto potranno, nel rispetto dei presupposti di legge, accedere ai relativi trattamenti per i periodi (9+9 settimane) e alle condizioni ivi previsti anche per periodi successivi al 15 novembre 2020 e fino al 31 dicembre 2020 L'INPS cita, a titolo esemplificativo, un'azienda che ha sospeso o ridotto l'attività lavorativa a far tempo dal 26 ottobre 2020, non avendo in precedenza richiesto ammortizzatori per periodi successivi al 12 luglio 2020: tale azienda può richiedere, ai sensi del D.L. n. 104/20, le prime 9 settimane di trattamenti fino al 31 dicembre 2020, con la causale "COVID-19 nazionale e senza obbligo di pagamento del contributo addizionale. Invece, i datori di lavoro cui sia stato interamente autorizzato il periodo complessivo di 18 settimane di cui al D.L. n. 104/20, possono richiedere l'ulteriore periodo massimo di 6 settimane introdotto dal D.L. n. 137/20, da collocare nell'arco temporale dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021 (Come illustrato nel prosieguo, l'INPS precisa che la presentazione delle domande relative all'ulteriore periodo massimo di 6 settimane di trattamenti, di cui al D.L. n. 137/20, è possibile a prescindere dall'avvenuto rilascio, da parte delle sedi territoriali dell'Istituto, dell'autorizzazione relativa alle seconde 9 settimane del D.L. n. 104/20).

Tuttavia, per espressa disposizione dell'art. 12 co. 1 del D.L. n. 137/20, i periodi di integrazione salariale precedentemente già richiesti e autorizzati ai sensi del D.L. n. 104/20, che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020, sono imputati, limitatamente ai periodi successivi alla predetta data, alle 6 settimane del nuovo periodo di trattamenti previsto dal D.L. n. 137/20.

A titolo esemplificativo, l'Istituto cita un'azienda che ha già richiesto le seconde 9 settimane di trattamenti di cui al D.L. n. 104/20, con la causale "COVID-19 con fatturato" per il periodo dal 19 ottobre al 19 dicembre 2020: detta azienda potrà ancora beneficiare fino al 31

|  |  |
|--|--|
|  | <p>gennaio 2021 di 1 ulteriore settimana di nuovi trattamenti, ai sensi del D.L. 137/20.</p>   |
| <p><b>Destinatari del nuovo periodo di trattamenti CIGO/ASO/CIGD per la causale "Covid-19"</b></p> | <p>L'art. 12 co. 2 del D.L. n. 137/20 dispone che le 6 settimane di trattamenti di CIGO/ASO/CIGD ivi disciplinate possono essere riconosciute a due categorie di soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato il secondo periodo di 9 settimane di cui al D.L. n. 104/20, purché tale periodo sia integralmente decorso;</li> <li>➤ datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal DPCM 24 ottobre 2020 (come sostituito dapprima dal DPCM 3 novembre 2020 e, da ultimo, dal DPCM 3 dicembre 2020) relativo alla chiusura o limitazione di determinate attività economiche e produttive.</li> </ul> <p>Le domande aventi a oggetto le predette 6 settimane di trattamenti devono riferirsi a periodi non antecedenti al 16 novembre 2020 e non successivi al 31 gennaio 2021.</p> <p>Con riguardo alla prima categoria di soggetti, l'INPS precisa che la presentazione delle domande relative alle suddette 6 settimane di trattamenti è possibile a prescindere dall'avvenuto rilascio, da parte delle sedi territoriali dell'Istituto, dell'autorizzazione relativa alle seconde 9 settimane del Decreto Legge n. 104/20. La verifica del rispetto delle condizioni stabilite dal Decreto Legge n. 137/20 – ossia che il periodo di trattamenti (9+9) richiesto ai sensi del Decreto Legge n. 104/20 sia stato interamente autorizzato e che la nuova domanda si riferisca a un periodo successivo – sarà poi effettuata dall'INPS in sede di istruttoria.</p> <p>Si ritiene opportuno segnalare inoltre quanto è stato evidenziato da Confindustria: <i>“sia in caso di ricorso all'intero periodo (precedenti 18 settimane più le nuove 6) sia che si scomputino le nuove 6 dalle ultime 9, le aziende restano scoperte per il periodo 28-31 dicembre”</i>.</p> |
| <p><b>Contributo addizionale</b></p>   | <p>Come già stabilito dal D.L. n. 104/20 per le seconde 9 settimane di trattamenti, il Decreto Legge n. 137/20 pone in capo al datore di lavoro che accede ai trattamenti di CIGO/ASO/CIGD, al verificarsi di determinate condizioni,</p>  |

l'obbligo di versamento di un contributo addizionale, determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del primo semestre 2020 e quello del primo semestre 2019. Tale contributo è calcolato, in percentuale, sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e la sua aliquota è pari a:

- 9 per cento, nel caso di riduzione di fatturato inferiore al 20%;
- 18 per cento, nel caso non sussista alcuna riduzione di fatturato.

Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che rientrano in una delle seguenti fattispecie:

- riduzione del fatturato pari o superiore al 20%;
- avvio dell'attività di impresa dopo 1° del mese di gennaio 2019;
- appartenenza ai settori interessati dal DPCM 24 ottobre 2020 (come sostituito dapprima dal DPCM 3 novembre 2020 e, da ultimo, dal DPCM 3 dicembre 2020), a prescindere da quale che sia l'ubicazione territoriale dell'unità produttiva per cui si richiedono i trattamenti.

Tale contributo è calcolato, in percentuale, sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e la sua aliquota è pari a:

- 9 per cento, nel caso di riduzione di fatturato inferiore al 20%;
- 18 per cento, nel caso non sussista alcuna riduzione di fatturato.

Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che rientrano in una delle seguenti fattispecie:

- riduzione del fatturato pari o superiore al 20%;
- avvio dell'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019;
- appartenenza ai settori interessati dal DPCM 24 ottobre 2020 (come sostituito dapprima dal DPCM

|   |  |
|---|--|
|   | <p>3 novembre 2020 e, da ultimo, dal DPCM 3 dicembre 2020), a prescindere dall'ubicazione territoriale dell'unità produttiva per cui si richiedono i trattamenti (Si segnala, per completezza di informazioni, che per questa categoria di soggetti l'INPS fornisce specifiche istruzioni operative – vedi in proposito il paragrafo 1.2 della circolare qui in esame).</p> <p>Per tutti gli altri aspetti relativi al contributo addizionale, l'INPS rinvia a quanto già illustrato nella circolare n. 115/20</p>   |
| <p><b>Lavoratori cui si rivolgono le tutele di cui ai Decreti Legge n. 137/2020 e n. 104/2020</b></p> | <p>Come disposto dall'articolo 12, comma 2 del Decreto Legge n. 149/2020 (<i>"Decreto Ristori Bis"</i>), le 6 settimane di trattamenti disciplinati dal Decreto Legge n. 137/20 si applicano anche ai lavoratori in organico alla data del 9 novembre 2020.</p> <p>Come successivamente previsto dall'articolo 13 del Decreto Legge n. 157/20 (Decreto <i>"Ristori Quater"</i>), anche i trattamenti disciplinati dal D.L. n. 104/20 possono applicarsi ai lavoratori in organico alla medesima data del 9 novembre 2020, purché – precisa l'INPS, secondo quanto indicato dal Ministero del Lavoro – la presentazione delle domande di accesso ai relativi trattamenti rispetti la disciplina in materia di termini decadenziali stabilita dallo stesso Decreto Legge n. 104/2020 (La trasmissione della domanda, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa).</p> <p>Di conseguenza, la disposizione di cui al citato art. 13 può riguardare domande di accesso a trattamenti di CIGO/ASO/CIGD disciplinati dal D.L. n. 104/20 i cui termini decadenziali non siano ancora scaduti (es. periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa iniziati a novembre o a dicembre 2020).</p> <p>L'INPS aggiunge, in via interpretativa su conforme parere del Ministero del Lavoro, che è possibile integrare, con i nominativi dei lavoratori</p> <p>che risultino in forza al 9 novembre 2020, le domande già utilmente trasmesse, relative a periodi di trattamenti disciplinati dal Decreto Legge. n. 104/20, per consentire</p> |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>all'Istituto di rivalutarle con esclusivo riferimento ai predetti lavoratori.</p> <p>Invece, i datori di lavoro che non hanno presentato precedenti domande di trattamenti per periodi ricadenti nell'arco temporale previsto dal Decreto Legge n. 104/20 (dal 13 luglio al 31 dicembre 2020), possono includere i lavoratori in forza al 9 novembre 2020 soltanto in domande la cui presentazione rispetti la suddetta disciplina in materia di termini decadenziali, quindi per periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa iniziati a novembre o a dicembre 2020.</p> <p>Per quanto riguarda il requisito soggettivo del lavoratore, ossia la data in cui essere considerato alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione, l'INPS ricorda che, nel caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 del Codice civile e nel caso di assunzione a seguito di cambio appalto, si considera anche il periodo in cui il lavoratore è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.</p> |
| <b>Modalità di richiesta delle 6 settimane previste dal Decreto Legge n. 137/20</b>                           | <p>Per le domande relative alle 6 settimane di cui al Decreto Legge n. 137/20 – o al minor periodo che risulta scomputando eventuali periodi, già autorizzati ai sensi del Decreto Legge n. 104/20, decorrenti dal 16 novembre 2020 – dovrà essere utilizzata la nuova causale “COVID-19 DL 137”.</p>   |
| <b>Caratteristiche e regolamentazione degli interventi di CIGO e ASO previsti dal Decreto Legge n. 137/20</b> | <p>In considerazione del fatto che l'impianto normativo del Decreto Legge n. 137/20 non modifica l'assetto normativo preesistente, con riferimento alle caratteristiche dei trattamenti di CIGO e ASO disciplinati dal citato Decreto Legge l'INPS rinvia a quanto già illustrato, da ultimo, nella circolare n. 115/20 (ai paragrafi 3 e 4).</p> <p>L'INPS accenna, inoltre, al termine di decadenza di cui all'articolo 7 del Decreto Legislativo. n. 148/15, il quale dispone che il conguaglio (o la richiesta di rimborso) delle integrazioni salariali corrisposte ai lavoratori da parte del datore di lavoro deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione se successivo.</p> <p>Con l'occasione, si segnala che il predetto termine di decadenza non risulta derogato dalla legislazione</p>   |

emergenziale relativa ai trattamenti di integrazione salariale per causali correlate all'emergenza Covid-19 e, pertanto, si ritiene che debba considerarsi ad essi applicabile.

Tornando al rinvio operato dall'Istituto alla citata circolare n. 115/20, si ricorda che i suddetti trattamenti:

- a) non rientrano nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile previsto dal Decreto Legislativo n. 148/15 per i trattamenti di CIGO e nel limite delle 26 settimane previsto per l'ASO erogato dal FIS;
- b) derogano 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, dall'articolo 4 del suddetto Decreto Legislativo;
- c) derogano al limite di 1/3 delle ore lavorabili, di cui all'art. 12 co. 5 del medesimo D. LGS.
- d) di conseguenza, possono essere richiesti anche da aziende che abbiano già raggiunto i suddetti limiti;
- e) inoltre, i relativi periodi autorizzati sono neutralizzati ai fini di eventuali successive richieste di CIGO e di ASO.

L'istruttoria delle domande è improntata alla massima celerità e non si applica l'art. 11 del D. LGS. n. 148/15. Di conseguenza, l'azienda non deve allegare alla domanda la relazione tecnica di cui all'art. 2 del D.M. n. 95442/2016, ma solo l'elenco dei lavoratori destinatari della prestazione.

Le aziende sono dispensate dall'osservanza dell'articolo 14 del D.LGS. n. 148/15, nonché dall'osservanza dei termini del procedimento previsti rispettivamente dall'art. 15 co. 2 per la CIGO e dall'art. 30 co. 2 per l'ASO del medesimo D. LGS.

Resta ferma l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto, che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva. All'atto della presentazione della domanda di CIGO o di ASO (erogato dal FIS), l'azienda, compilando l'apposto campo presente nel modulo telematico, deve limitarsi a dichiarare, sotto la propria responsabilità, di aver eseguito gli adempimenti

|  |  |
|--|--|
|  | <p>suddetti, senza dover presentare alcuna documentazione probatoria.</p>  |
| <p><b>CIGO per le aziende che si trovano in CIGS ai sensi dell'articolo 20 del D.L. n. 18/20</b></p> | <p>Ai fini dell'accesso ai trattamenti di integrazione salariale, l'art. 12 del D.L. n. 137/20 richiama gli articoli da 19 a 22-quinquies del D.L. n. 18/20, convertito con modificazioni dalla legge n. 27/20.</p> <p>Pertanto, anche le imprese che alla data del 16 novembre 2020 hanno in corso un trattamento di CIGS e che devono ulteriormente sospendere il relativo programma a causa dell'interruzione dell'attività produttiva per effetto dell'emergenza Covid-19 possono accedere al trattamento di CIGO, per una durata massima di 6 settimane, per periodi decorrenti dal 16 novembre 2020 al 31 gennaio 2021 (a condizione che rientrino in un settore per il quale sussista il diritto di accesso alla CIGO).</p> <p>La domanda di CIGO deve essere presentata con la nuova causale "COVID-19 DL 137 – sospensione CIGS".</p> <p>L'Inps provvederà ad autorizzare le domande di CIGO nel rispetto dei periodi di sospensione del programma di CIGS stabilito dai decreti ministeriali.</p> <p>I datori di lavoro devono comunicare al Ministero del Lavoro la volontà di prolungare ulteriormente il programma di CIGS utilizzando i canali indicati nella circolare INPS n. 47/20.</p> |
| <p><b>Domande di ASO del Fondo di integrazione salariale (FIS)</b></p>                               | <p>Con riferimento all'assegno ordinario (ASO) del FIS, l'INPS richiama quanto già indicato nella circolare n. 115/20 al paragrafo 4.2.</p> <p>Si ricorda, in proposito, che il suddetto trattamento è concesso anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti.</p> <p>Si ricorda, altresì, che durante il periodo di percezione dell'ASO, limitatamente alle causali connesse all'emergenza Covid-19, è erogata, ove spettante, la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare.</p>  |
| <p><b>Assegno ordinario (ASO) per i datori di lavoro che hanno</b></p>                               | <p>Possono presentare domanda di ASO, ai sensi dell'art. 12 del D.L. n. 137/20, anche i datori di lavoro iscritti al</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <b>trattamenti di assegno di solidarietà in corso</b>                                 | <p>FIS che, alla data del 16 novembre 2020, hanno in corso un trattamento con assegno di solidarietà.</p> <p>In tal caso, la concessione dell'assegno ordinario – che può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro – sospende e sostituisce il predetto assegno di solidarietà.</p> <p>Anche per questa specifica prestazione, la durata complessiva del trattamento non può superare la durata massima di 6 settimane, al pari di quanto disposto dal D.L. n. 137/20 per gli altri trattamenti di integrazione salariale.</p>   |
| <b>Trattamenti di cassa integrazione in deroga (CIGD)</b>                             | <p>Il D.L. n. 137/20 non ha modificato la disciplina relativa alla richiesta dei trattamenti di cassa integrazione in deroga (CIGD).</p> <p>Pertanto, la domanda di CIGD va inviata esclusivamente all'INPS e deve essere preceduta dalla definizione di un accordo sindacale (che può essere concluso anche in via telematica) tra l'azienda e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Sono esonerati dall'obbligo di accordo sindacale i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti.</p> <p>L'INPS rinvia, in ogni caso, alle indicazioni già fornite nelle circolari n. 86/20 e n. 115/20.</p>   |
| <b>Termini di trasmissione delle domande relative ai trattamenti di CIGO/ASO/CIGD</b> | <p>L'art. 12 co. 5 del D.L. n. 137/20 conferma la disciplina relativa al termine decadenziale di trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di CIGO/ASO/CIGD per causali correlate all'emergenza Covid-19, che è fissato, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.</p> <p>Come anticipato nel messaggio n. 4484 del 27 novembre 2020 (cfr. comunicazione Ance del 30 novembre 2020), l'INPS conferma che le domande relative a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa con inizio nel mese di novembre 2020 potranno utilmente essere trasmesse entro la scadenza ordinaria, quindi entro il 31 dicembre 2020.</p> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>L'Istituto ricorda, in via generale, che il termine decadenziale per l'invio delle domande non va inteso in senso assoluto, bensì va considerato operante solo con riferimento al periodo, oggetto della domanda, rispetto al quale è intervenuta la decadenza, potendo sempre il datore di lavoro trasmettere una diversa domanda relativa a un periodo diverso. Pertanto, qualora la domanda riguardi un arco temporale di durata plurimensile, il regime di decadenza riguarderà esclusivamente il periodo rispetto al quale il termine di invio della domanda medesima risulti scaduto.</p> <p>Fermo restando tutto quanto sopra indicato, si ricorda che, nel caso di richiesta di pagamento diretto del trattamento da parte dell'INPS, con anticipo del 40% (come illustrato nel prosieguo), l'istanza va trasmessa entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.</p> |
| <b>Termini di trasmissione dei dati utili al pagamento o al saldo dei trattamenti di CIGO/ASO/CIGD</b> | <p>L'articolo 12, comma 6 del Decreto Legge n. 137/20 conferma che, in caso di pagamento diretto da parte dell'INPS, il datore di lavoro deve inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale (mod. SR41 semplificato) 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 dalla notifica del provvedimento di concessione.</p> <p>Decorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione, con i relativi oneri, resta a carico dell'azienda inadempiente.</p>  |
| <b>Modalità di pagamento della prestazione</b>   | <p>Resta inalterata la facoltà dell'azienda di anticipare i trattamenti ai lavoratori e di conguagliare successivamente i relativi importi o, in alternativa, di richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS. In tale ultimo caso, non è necessario produrre all'Istituto la documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa. L'Istituto ribadisce, peraltro, che per la cassa integrazione in deroga (CIGD) è previsto esclusivamente il pagamento diretto.</p> <p>Inoltre, nel caso di pagamento diretto anche con riferimento ai trattamenti di CIGO/ASO/CIGD disciplinati</p>   |

|                            |   |
|----------------------------|---|
|                            | <p>dall'art. 12 del D.L. n. 137/20 è possibile richiedere l'anticipo del 40%, secondo le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ l'istanza deve essere inviata entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa; l'Istituto, a sua volta, autorizza l'anticipo e ne dispone il pagamento ai lavoratori entro 15 giorni dal ricevimento dell'istanza stessa.</li><li>➤ Successivamente, entro il termine di decadenza previsto per la trasmissione dei dati di pagamento (cfr. paragrafo precedente), l'azienda deve inviare, tramite il modello "SR41 <i>semplificato</i>", tutti i dati necessari ai fini del saldo dell'integrazione salariale ai lavoratori da parte dell'INPS.</li></ul> <p>Decorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e dei relativi oneri resta a carico dell'azienda inadempiente; ciò comporta, tra l'altro, che le somme eventualmente corrisposte dall'Inps ai lavoratori, a titolo di anticipo, saranno considerate indebite e recuperate in capo al datore di lavoro.</p> <p>Per la disciplina applicabile alla fattispecie del pagamento diretto con anticipo del 40%, l'INPS richiama espressamente il messaggio n. 2489/20 e la circolare n. 78/20. Si ricorda, altresì, il messaggio n. 4335 del 18 novembre 2020</p> |
| <b>Risorse finanziarie</b> | <p>Il D.L. n. 137/20 stanziamenti aggiuntivi, che si vanno a sommare a quelli già previsti nei precedenti provvedimenti normativi in materia di ammortizzatori sociali finalizzati a fronteggiare l'emergenza COVID.</p> <p>Tali stanziamenti complessivi sono destinati a finanziare i trattamenti di integrazione salariale (e la relativa contribuzione figurativa o correlata) che non sarebbero stati autorizzati nell'ambito del regime ordinario di cui al D. LGS. n. 148/15: per quanto riguarda specificamente la CIGO e l'ASO, si tratta del superamento dei limiti di fruizione ordinariamente previsti, mentre per l'ASO si tratta della nuova platea dell'assegno ordinario del FIS (datori di lavoro iscritti che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti) e degli assegni per il nucleo familiare.</p>   |

Il monitoraggio del tetto di spesa è effettuato dall'INPS; qualora, dalla valutazione complessiva dei provvedimenti adottati, riscontri il raggiungimento, anche in via prospettica, dell'importo stanziato, l'Istituto non emetterà ulteriori provvedimenti di concessione.

## Note

**Nota n. 1:** Rapido esame delle norme in materia lavoristica contenute nel Decreto Legge 29 ottobre 2020, n. 137 (si tratta del cosiddetto "Decreto Ristori"), recante "Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19", in vigore dal 29 ottobre 2020.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

## 6) Nuovi trattamenti di Cassa integrazione ordinaria - Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga

L'articolo 12 del Decreto in commento ha introdotto la possibilità, per i datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19, di richiedere i trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario e Cassa integrazione in deroga per un ulteriore periodo di durata massima di 6 settimane nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021.

La norma specifica, peraltro, che eventuali periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 1 del Decreto Legge n. 104/2020 (si tratta del cosiddetto "Decreto Agosto"), collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020, sono imputati alle suddette sei settimane.

Il nuovo periodo può essere richiesto, oltre che dai datori di lavoro appartenenti ai settori per i quali è stata disposta la chiusura o limitazione delle attività ai sensi del DPCM 24 ottobre 2020, dai datori di lavoro ai quali sia stata già interamente autorizzata la seconda tranche di 9 settimane di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legge n. 104/2020, decorso il periodo autorizzato.

La norma prevede il versamento, da parte del datore di lavoro, di un contributo addizionale, determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 e quello del primo semestre 2019, pari al:

- 9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, in caso di riduzione del fatturato inferiore al 20%;
- 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, nel caso in cui non sussista riduzione del fatturato.

Il contributo addizionale non è, invece, dovuto nei seguenti casi:

- riduzione del fatturato pari o superiore al 20%;
- avvio dell'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019;
- appartenenza del datore di lavoro ai settori interessati dalle restrizioni di cui al suddetto DPCM 24 ottobre 2020.

La domanda di accesso ai trattamenti di CIGO/ASO/CIGD qui illustrati deve essere presentata all'INPS, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. In sede di prima applicazione, il predetto termine di decadenza è stato fissato entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del Decreto in esame, quindi entro il 30 novembre 2020.

Nel caso di pagamento diretto dei trattamenti da parte dell'INPS, il datore di lavoro deve inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo 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.

Anche in questo caso è previsto che, in sede di prima applicazione, i predetti termini sono differiti al trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del Decreto in esame, se tale ultima data è posteriore rispetto ai medesimi termini. In via generale, decorsi inutilmente tali termini, il pagamento dei trattamenti e i relativi oneri restano a carico del datore di lavoro inadempiente.

Il Decreto Legge in esame introduce, altresì, una rimessione in termini, la cui portata applicativa risulta tuttavia poco chiara. In particolare, viene stabilito che la scadenza dei termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti collegati all'emergenza COVID-19 e di trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 10 settembre 2020, è fissata al 31 ottobre 2020.

Le sei settimane di trattamenti di CIGO/ASO/CIGD previste dal Decreto Legge in parola sono concesse nel rispetto di un limite massimo di spesa (pari a 1.634,6 milioni di euro, di cui 1.161,3 milioni di euro per CIGO), il cui monitoraggio è affidato all'INPS. Pertanto, qualora da tale monitoraggio emerga che il predetto limite è stato raggiunto, anche in via prospettica, l'Istituto non prenderà in considerazione ulteriori domande.

### ***Disposizioni in materia di licenziamento***

Il Decreto ha prorogato fino al 31 gennaio 2021: il blocco dei licenziamenti.

Pertanto sono sospese, fino a tale data, le procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, nonché delle procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

Resta, altresì, preclusa fino alla suddetta data, al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Al riguardo si rileva che, rispetto a quanto previsto dall'articolo 14 del Decreto Legge n. 104/2020, come convertito, con modificazioni dalla Legge n. 126/2020, il divieto di licenziamento per i datori di lavoro è formulato in termini generali e non è più condizionato alla mancata integrale fruizione dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica, ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali.

Le suddette preclusioni e sospensioni non si applicano nelle seguenti ipotesi:

- a) licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del Codice civile;
- b) accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione

del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di NASpI;

- c) licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

Per i datori di lavoro che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 viene prorogato l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, di cui all'art. 3 del D.L. n. 104/2020, per un ulteriore periodo massimo di 4 settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

D'altra parte, i datori di lavoro che abbiano già richiesto l'esonero ai sensi del citato articolo 3 del Decreto Legge n. 104/2020 possono rinunciare allo stesso per la frazione richiesta e non goduta e contestualmente presentare istanza di accesso ai trattamenti di CIGO/ASO/CIGD previsti dal Decreto Legge in esame.

Il suddetto esonero rientra nella previsione della Comunicazione della Commissione europea recante un "*Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19*" e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni relative all'esonero medesimo è, pertanto, subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

### **Lavoro agile**

Il Decreto in commento è, inoltre, intervenuto ampliando la possibilità, prevista dal Decreto Legge n. 104/2020, di accedere al lavoro agile per i genitori di figli conviventi minori di anni sedici (e non più di anni quattordici) per i quali sia stato disposto un periodo di quarantena obbligatoria dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati.

Tale diritto è stato, inoltre, esteso anche al caso in cui sia disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni sedici. Allo stesso modo è stata ampliata la possibilità, per uno dei genitori, alternativamente all'altro, di astenersi dal lavoro, nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, fruendo dei congedi di cui all'articolo 21-bis, comma 4, del Decreto Legge n. 104/2020, anche nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici. In caso di figli di età compresa fra quattordici e sedici anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

**Nota n. 1:** Sulla Gazzetta Ufficiale n. 279 del 9 novembre 2020 è stato pubblicato il Decreto Legge 9 novembre 2020, n. 149 (si tratta del cosiddetto “Decreto Ristori Bis”), recante “**Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese e giustizia, connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19**”.

Il Decreto in parola è in vigore dal giorno della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (9 novembre 2020). Per quanto di interesse, in materia lavoristica e previdenziale, la norma in parola contiene le seguenti disposizioni.

### **Misure in materia di integrazione salariale**

L’articolo 12 del Decreto in esame interviene, sotto due profili, sulla disciplina della cassa integrazione per COVID-19 introdotta dal Decreto Legge 28 ottobre 2020, n. 137 (c.d. Decreto Ristori). In particolare:

- sono prorogati al 15 novembre 2020 i termini di decadenza per l’invio delle domande di accesso ai trattamenti di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del Decreto Legge n. 18/2020 e s.m.i., e per la trasmissione dei dati necessari per il pagamento o per il saldo degli stessi che, in applicazione della disciplina ordinaria, si collocano tra il 1° e il 30 settembre 2020;
- viene specificato che i trattamenti di integrazione salariale di cui all’art. 12 del Decreto Legge n. 137/2020 sono riconosciuti anche in favore dei lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto qui in esame, ossia al 9 novembre 2020.
- Per completezza di informazione, si segnala che per entrambe le disposizioni di cui sopra è stabilito un limite massimo di spesa pari a 57,8 milioni di euro (di cui 41,1 milioni per i trattamenti di CIGO).

Congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado

Inoltre, con l’articolo 13 del Decreto in esame, viene introdotto, limitatamente alle c.d. Regioni rosse, un congedo straordinario per i genitori di alunni delle scuole secondarie di primo grado in caso di sospensione della didattica in presenza.

Tale congedo è riconosciuto nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e spetta alternativamente ad entrambi i genitori, lavoratori dipendenti, per l’intera durata della sospensione dell’attività didattica in presenza prevista dal DPCM 3 novembre 2020.

Per questi periodi di congedo è prevista, in luogo della retribuzione, un’indennità pari al 50% della retribuzione stessa, nonché la copertura della contribuzione figurativa.

Il medesimo congedo straordinario è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura ai sensi dei DPCM 24 ottobre 2020 e 3 novembre 2020.

Le misure di cui sopra sono riconosciute nel limite complessivo di 52,1 milioni di euro per l'anno 2020.

**Nota n. 2:** Sulla Gazzetta Ufficiale n. 297 è stato pubblicato il Decreto legge 30 novembre 2020, n. 157, recante "Ulteriori misure urgenti connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", entrato in vigore immediatamente.

Per quanto riguarda le disposizioni di interesse in materia lavoristica e previdenziale, si segnala, in primo luogo, la sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali in scadenza nel mese di dicembre 2020, disposta dall'articolo 2 del Decreto in commento per i soggetti rientranti in una delle seguenti categorie:

- soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, aventi domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nel territorio dello Stato, con ricavi o compensi non superiori a 50 milioni di euro nel periodo d'imposta 2019 e colpiti da una diminuzione del fatturato o dei corrispettivi di almeno il 33% nel mese di novembre 2020 rispetto al mese di novembre 2019 (comma 1);
- soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, aventi domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nel territorio dello Stato che hanno intrapreso l'attività in data successiva al 30 novembre 2019 (comma 2);
- a prescindere dai requisiti relativi ai ricavi/compensi e alla diminuzione del fatturato/corrispettivi (comma 3), di cui si riporta il contenuto per completezza di informazione):
  - soggetti che esercitano le attività economiche sospese ai sensi dell'articolo 1 del DPCM del 3 novembre 2020, aventi domicilio fiscale, sede legale o sede operativa in qualsiasi area del territorio nazionale;
  - soggetti che esercitano le attività dei servizi di ristorazione, aventi domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nelle Regioni "rosse" o "arancioni" (individuate come tali alla data del 26 novembre 2020);
  - soggetti che operano nei settori economici individuati nell'Allegato 2 del Decreto Legge n. 149/20 ("Decreto Ristori Bis"), ovvero che esercitano attività alberghiera, di agenzia di viaggio o di tour operator, e aventi domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nelle Regioni "rosse" (individuate come tali alla data del 26 novembre 2020).

I versamenti sospesi potranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 16 marzo 2021 o mediante rateizzazione, fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, con versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021.

Non è previsto il rimborso di quanto eventualmente già versato.

Un'ulteriore disposizione di interesse è contenuta nell'articolo 13 del Decreto in esame, che introduce una novità in materia di trattamenti di integrazione salariale per COVID-19 disciplinati dal Decreto Agosto, disponendo che essi siano riconosciuti anche ai lavoratori in forza al 9 novembre 2020 (peraltro, nel limite di 35,1 milioni di euro).

Si ritiene opportuno ricordare che, in precedenza, i suddetti trattamenti disciplinati dal Decreto Agosto erano riconosciuti ai lavoratori in organico alla data del 13 luglio 2020, come indicato dall'INPS nella circolare n. 115/2020.

Inoltre, l'Associazione rammenta che, con analogha disposizione introdotta dal Decreto Ristori Bis, è già previsto che i trattamenti di integrazione salariale disciplinati dal Decreto Ristori siano riconosciuti anche in favore dei lavoratori in forza alla medesima data del 9 novembre 2020.

Con l'articolo 13 sopra illustrato, pertanto, il Legislatore ha uniformato la platea di lavoratori che possono beneficiare dei trattamenti di Cassa integrazione per Covid-19 disciplinati, rispettivamente, dal Decreto Agosto e dal Decreto Ristori.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

## 7) Emergenza COVID-19: ulteriori misure connesse all'emergenza epidemiologica – Spostamenti da e per l'Estero: sintesi del Decreto Legge 2 dicembre 2020, n. 158 e del DPCM 3 dicembre 2020

Come noto è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 299 del 2 dicembre 2020, il Decreto Legge n. 158/2020, recante *“Disposizioni urgenti per fronteggiare i rischi sanitari connessi alla diffusione del virus COVID-19”*.

Il Decreto, le cui disposizioni sono in vigore dallo scorso 3 dicembre, ha previsto, in particolare, l'introduzione di specifici divieti agli spostamenti: dal 21 dicembre 2020 al 6 gennaio 2021 sarà vietato, nell'ambito del territorio nazionale, ogni spostamento in entrata e in uscita tra i territori di diverse regioni o province autonome, e nelle giornate del 25 e 26 dicembre 2020 e del 1° gennaio 2021 sarà vietato anche ogni spostamento tra comuni.

Sono comunque fatti salvi gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità, ovvero per motivi di salute, nonché il rientro alla propria residenza, domicilio o abitazione, con esclusione degli spostamenti verso le seconde case ubicate in altra Regione o Provincia autonoma.

Ad integrazione di quanto previsto dal Decreto citato, è stato emanato il DPCM 3 dicembre 2020, le cui disposizioni trovano applicazione dal **4 dicembre 2020 al 15 gennaio 2021** e che sostituisce il precedente DPCM 3 novembre 2020, di cui riproduce, per quanto di interesse, in larga parte, il contenuto, salve alcune integrazioni.

In particolare, il DPCM in commento, oltre a confermare il divieto di spostamento dalle ore 22,00 alle ore 5,00 del giorno successivo, ha esteso tale divieto dalle ore 22,00 del giorno 31 dicembre 2020, fino alle ore 7,00 del 1° gennaio 2021. Anche in questo caso sono fatti salvi gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative, da situazioni di necessità ovvero per motivi di salute. È in ogni caso fortemente raccomandato, per la restante parte della giornata, di non spostarsi, con mezzi di trasporto pubblici o privati, salvo che per esigenze lavorative, di studio, per motivi di salute, per situazioni di necessità o per svolgere attività o usufruire di servizi non sospesi.

È stata, inoltre, ribadita la validità delle misure di contenimento previste per le aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di elevata e massima gravità e da un livello di rischio alto, così come individuate con ordinanza del Ministro della Salute.

Viene confermato anche l'obbligo, sull'intero territorio nazionale, di avere sempre con sé dispositivi di protezione delle vie respiratorie, nonché di indossarli nei luoghi al chiuso diversi dalle abitazioni private e in tutti i luoghi all'aperto a eccezione dei casi in cui, per le caratteristiche dei luoghi o per le circostanze di fatto, sia garantita in modo continuativo la condizione di isolamento rispetto a persone non conviventi, e comunque con salvezza dei protocolli e delle linee guida anti-contagio previsti per le attività economiche, produttive, amministrative e sociali. Ribadito, altresì, l'obbligo di mantenere una distanza di sicurezza interpersonale di almeno un metro.

Restano, inoltre, sospesi i convegni, i congressi e gli altri eventi, ad eccezione di quelli che si svolgono con modalità a distanza. È, inoltre, fortemente raccomandato svolgere anche le riunioni private in modalità a distanza.

Alla lettera s) del comma 10 dell'articolo 1, è stato confermato che i corsi di formazione pubblici e privati possono svolgersi solo con modalità a distanza.

Viene però specificato che sono consentiti in presenza gli esami di qualifica dei percorsi di leFP, secondo le disposizioni emanate dalle singole Regioni, i corsi di formazione da effettuarsi in materia di salute e sicurezza, nonché l'attività formativa in presenza, ove necessaria, nell'ambito di tirocini, stage e attività di laboratorio, a condizione che siano rispettate le misure di cui al *"Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione"* pubblicato dall'INAIL.

Confermato, inoltre, quanto riportato alla lettera nn) del comma 9 dell'articolo 1, in ordine alle attività professionali, per le quali si raccomanda che:

- esse siano attuate anche mediante modalità di lavoro agile, ove possano essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- siano assunti protocolli di sicurezza anti-contagio, fermo restando l'obbligo di utilizzare dispositivi di protezione delle vie respiratorie previsti da normativa, protocolli e linee guida vigenti;
- siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali.
- Si evidenzia, inoltre, la conferma, all'articolo 4, delle disposizioni che richiamano il rispetto dei contenuti dei Protocolli anticontagio, di cui agli Allegati 12 e 13 del DPCM in esame, nello svolgimento delle attività produttive industriali e commerciali.
- All'articolo 5 viene rafforzata la raccomandazione volta a differenziare gli orari di ingresso del personale anche da parte dei datori di lavoro privati.
- È, inoltre, ancora fortemente raccomandato l'utilizzo della modalità di lavoro agile da parte dei datori di lavoro privati, ai sensi dell'art. 90 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77.
- Ferme restando le limitazioni previste a livello regionale, per quanto riguarda gli spostamenti da e per l'estero (articolo 16), gli obblighi di dichiarazione in occasione dell'ingresso in Italia dall'estero (articolo 7) e gli obblighi e la procedura per la sorveglianza sanitaria e l'isolamento fiduciario cui deve sottoporsi chi entra in Italia da determinati Paesi (articolo 8), il DPCM qui in esame riproduce parzialmente la disciplina già contenuta nei precedenti DPCM, con alcune modificazioni, riassunte qui riassunte nello schema di sintesi allegato alla presente. Si allegano, altresì, per opportuna informativa, il modulo di autodichiarazione nonché la sintesi della normativa di riferimento predisposta dal Ministero degli Esteri.

| <b>COVID - 19</b>  |  |
|--|--|
| <b>INDICAZIONI PER L'INGRESSO IN ITALIA DALL'ESTERO</b>                  |  |
| <b>DPCM 3 DICEMBRE 2020</b>  |  |
| <b>DAL 10 DICEMBRE 2020 AL 6 GENNAIO 2021 - PAESI</b>                    |  |
| <b>Elenco allegato 20</b>  | <b>Paesi</b>   |
| <b>A)</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Repubblica di San Marino</li> <li>➤ Stato Città del Vaticano</li> </ul>   |
| <b>B)</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Stati e territori a basso rischio epidemiologico, individuati tra quelli di cui all'elenco C, con ordinanza adottata ai sensi dell'articolo 6, comma 2.</li> </ul>  |
| <b>C)</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Austria, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca (incluse isole Faeroer e Groenlandia), Estonia, Finlandia, Francia, (inclusi Guadalupa, Martinica, Guyana, Riunone, Mayotte ed esclusi altri territori situati al di fuori del continente europeo), Germania, Grecia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi (esclusi territori situati al di fuori del continente europeo), Polonia, Portogallo (incluse Azzorre e Madeira), Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna (inclusi territori nel continente africano), Svezia, Ungheria, Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord (incluse le Isole del Canale, Isola di Man, Gibilterra e basi britanniche nell'Isola di Cipro ed esclusi i territori situati al di fuori del continente europeo per i quali il Regno ha la responsabilità delle relazioni internazionali), Islanda, Norvegia, Liechtenstein, Svizzera, Andorra, Principato di Monaco</li> </ul> |
| <b>D)</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Australia, Giappone, Nuova Zelanda, Repubblica di Corea, Ruanda, Singapore, Tailandia, Uruguay, nonché gli ulteriori Stati e territori a basso rischio epidemiologico, individuati tra quelli di cui all'elenco e, con ordinanza adottata ai sensi dell'articolo 6, comma 2</li> </ul>  |
| <b>E)</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutti gli Stati e territori non espressamente indicati in altro elenco</li> </ul>   |
| <b>DAL 10 DICEMBRE 2020 AL 20 DICEMBRE 2020 – MISURE DI CONTENIMENTO</b> |  |
| <b>Elenco allegato 20</b>  | <b>Misure di contenimento</b>  |
| <b>A</b>   | Nessuna limitazione  |
| <b>B</b>   | -  |
| <b>C</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Chi entra in Italia da questi Paesi (dopo aversi soggiornato o anche solo transitato) nei 14 giorni precedenti l'ingresso in Italia deve:</li> <li>➤ comunicare il proprio ingresso nel territorio nazionale al dipartimento di prevenzione sanitaria locale di riferimento;</li> <li>➤ presentare un'attestazione di essersi sottoposto, nelle 48 ore antecedenti all'ingresso nel territorio nazionale, a tampone (test molecolare o antigenico) risultato negativo (chi non lo presenterà all'arrivo in Italia dovrà sottoporsi all'isolamento fiduciario)</li> </ul>  |
| <b>D</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'ingresso (senza soggiorni o transiti in Paesi compresi negli elenchi "C" o "E", nel qual caso valgono le limitazioni specifiche per questi</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>Paesi) è consentito senza necessità di motivazione, quindi anche per turismo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Chi entra da questi Paesi dovrà però sottoporsi ad isolamento fiduciario e sorveglianza sanitaria per 14 giorni e raggiungere la propria destinazione finale in Italia solo con mezzo privato o coincidenza aerea (senza uscire dalle aree di transito aeroportuale);</li> </ul> <p>Sono previste eccezioni all'obbligo di isolamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'ingresso da questi Paesi (senza soggiorni o transiti compresi negli elenchi "C" o "E", nel qual caso valgono le limitazioni specifiche per questi Paesi) è consentito ai cittadini italiani/UE/Schengen e loro familiari, nonché ai titolari dello status di soggiornanti di lungo periodo e loro familiari (Direttiva 2004/38/CE)</li> <li>➤ L'ingresso è consentito anche persone che hanno una relazione affettiva comprovata e stabile (anche se non conviventi) con cittadini italiani/UE/Schengen/soggiornanti di lungo periodo, le quali debbano raggiungere l'abitazione/domicilio/residenza del partner (in Italia)</li> <li>➤ Per coloro che non rientrano nelle suddette categorie, l'ingresso dai Paesi appartenenti al gruppo "E" può essere consentito solo in presenza di precise motivazioni, quali:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) esigenze di lavoro</li> <li>b) motivi di salute</li> <li>c) assoluta urgenza</li> <li>d) rientro presso il proprio domicilio, abitazione o urgenza</li> </ul> </li> </ul> <p>È possibile raggiungere la propria destinazione finale in Italia solo con un mezzo privato o in coincidenza aerea (senza uscire dalle aree di transito aeroportuale).</p> <p>È necessario sottoporsi ad isolamento fiduciario e sorveglianza sanitaria per un periodo di 14 giorni.</p> <p>Sono previste eccezioni all'obbligo di isolamento.</p> |
| <b>DAL 21 DICEMBRE 2020 AL 6 GENNAIO 2021 – MISURE DI CONTENIMENTO</b> |  |
| <b>Elenco allegato 20</b>  | <b>Misure di contenimento</b>  |
| <b>A</b>   | Nessuna limitazione  |
| <b>B</b>   | -  |
| <b>C</b>   | <p>Chi vi soggiorna o transita tra il 21 dicembre 2020 ed il 6 gennaio 2021 per motivi non di necessità dovrà, all'ingresso in Italia, sottoporsi all'isolamento fiduciario ed alla sorveglianza sanitaria del DPCM 3 dicembre 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) esigenze lavorative;</li> <li>b) assoluta urgenza;</li> <li>c) esigenze di salute;</li> <li>d) rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza</li> </ul>   |

|          |   |
|----------|---|
|          | Il motivo del rientro al proprio domicilio non si applica a chi è uscito dall'Italia per recarsi in uno dei Paesi di cui all'elenco "C" per motivi non di necessità (ad esempio turismo o visita ai famigliari) |
| <b>D</b> | ➤ Medesime previsioni relative al periodo che va dal 10 al 30 dicembre 2020   |
| <b>E</b> | ➤ Medesime previsioni relative al periodo che va dal 10 al 20 dicembre 2020   |

### **OBBLIGO DI DICHIARAZIONE IN CASO DI INGRESSO IN ITALIA**

L'articolo 7 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 3 dicembre 2020 prevede che chiunque faccia ingresso, per qualsiasi durata, nel territorio nazionale provenendo da Stati o territori esteri di cui agli elenchi di cui di cui agli elenchi "B", "C", "D" ed "E", dell'allegato 20 è tenuto a consegnare al vettore all'atto dell'imbarco e a chiunque sia tenuto ad effettuare controlli un'autocertificazione con l'indicazione delle seguenti informazioni:

- A. Paesi e territori esteri nei quali la persona ha soggiornato o transitato nei quattordici giorni precedenti all'ingresso nel territorio italiano;
- B. Motivi dello spostamento conformemente all'articolo 6, nel caso di ingresso da Stati e territori di cui all'elenco dell'allegato 20;
- C. Nel caso di soggiorno o transito nei quattordici giorni precedenti l'ingresso in Italia in uno o da uno o più Stati e/o territori di cui agli elenchi "D" ed "E" dell'allegato 20:
  - 1) Indirizzo completo dell'abitazione o della dimora in Italia dove sarà svolto il periodo di sorveglianza sanitaria e isolamento fiduciario;
  - 2) Mezzo di trasporto privato che verrà utilizzato per raggiungere il luogo di cui al numero 1) ovvero, esclusivamente in caso di ingresso in Italia mediante trasporto aereo di linea, ulteriore mezzo aereo di linea di cui si prevede l'uso per raggiungere la località di destinazione finale ed il codice identificativo del titolo di viaggio;
  - 3) Recapito telefonico anche mobile presso cui ricevere le comunicazioni durante l'intero periodo di sorveglianza sanitaria e isolamento fiduciario;
  - 4) Eventuale sussistenza di una o più circostanze di cui all'articolo 8, comma 8

### **ECCEZIONI**

A condizione che non insorgano sintomatologie correlabili al COVID-19 e che non ci siano stati soggiorni o transiti, per motivi non di necessità in uno o più Paesi di cui all'elenco "C" tra il 21 del mese di dicembre 2020 ed il 6 gennaio 2021, l'obbligo di isolamento fiduciario e sorveglianza sanitaria non si applica:

- agli ingressi per motivi di lavoro regolati da speciali protocolli di sicurezza approvati dalla competente autorità sanitaria;
- agli ingressi per ragioni non differibili, inclusa la partecipazioni a manifestazioni sportive di livello internazionale, previa specifica autorizzazione del Ministero della salute e con obbligo di presentare al vettore ed a chiunque sia deputato ad effettuare i controlli dell'attestazione di essersi sottoposti, nelle 48 ore antecedenti all'ingresso nel territorio nazionale, ad un tampone risultato negativo;
- A chiunque (indipendentemente dalla nazionalità) fa ingresso in Italia per un periodo non superiore alle 120 ore per comprovate esigenze di lavoro, salute o assoluta urgenza, con

l'obbligo, allo scadere di detto termine, di lasciare immediatamente il territorio nazionale, o, in mancanza, di iniziare il periodo di isolamento fiduciario;

- A chiunque (indipendentemente dalla nazionalità) transita, con un mezzo privato, nel territorio italiano per un periodo superiore alle 36 ore, con l'obbligo allo scadere di detto termine, di lasciare immediatamente il territorio nazionale o, in mancanza, di iniziare il periodo di sorveglianza sanitaria e di isolamento fiduciario;
- Ai cittadini ed ai residenti degli Stati e dei territori di cui agli elenchi "A", "B", "C" e "D" che fanno ingresso in Italia che entrano in Italia per comprovati motivi di lavoro;
- Ai lavoratori transfrontalieri in ingresso e in uscita dal territorio nazionale per comprovati motivi di lavoro e per conseguente rientro nella propria residenza, abitazione o dimora;
- Al personale di imprese ed enti con sede legale o secondaria in Italia per spostamenti all'estero per comprovate esigenze lavorative di durata non superiore a 120 ore;
- Agli ingressi mediante voli "COVID-TESTED", conformemente all'ordinanza del Ministro della Salute 23 novembre 2020 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### CIRCOLARE DEL MINISTERO DELL'INTERNO DEL 5 DICEMBRE 2020

Con la Circolare del 5 dicembre u.s., il Ministero dell'Interno ha confermato che:

- Nel periodo tra il 21 dicembre 2020 e il 6 gennaio 2021, l'obbligo di sottoporsi alla sorveglianza sanitaria all'isolamento fiduciario troverà comunque applicazione nei confronti delle persone che, residenti o meno in Italia, facciano ingresso nel territorio nazionale per motivi diversi da quelli indicati dall'articolo 6, comma 1 (motivi di lavoro, rientro presso la propria residenza, ecc.), del nuovo D.P.C.M., provenendo dagli stessi Paesi dell'elenco "C" (in proposito si veda articolo 8, comma 6, lettera b)
- Saranno ugualmente soggetti a quarantena le persone residenti, ad esempio in Francia, che entrino in Italia per turismo, come pure i cittadini italiani che, recatisi in Francia per turismo, rientrino nel territorio nazionale per raggiungere la propria residenza
- In forza del successivo comma 7 dello stesso articolo 8, l'obbligo della sorveglianza sanitaria e dell'isolamento fiduciario si applicherà anche nei confronti delle persone che, per motivi diversi da quelli indicati all'articolo 6, comma 1, abbiano soggiornato o siano transitate nei Paesi e territori di cui all'elenco "C" dell'allegato 20 in uno o più giorni compresi nell'arco temporale 21 dicembre 2020 - 6 gennaio 2021

#### FAQ – DEFINIZIONE DI RESIDENZA, DOMICILIO E ABITAZIONE

Con specifiche FAQ, disponibili sul sito del Governo, è stato chiarito quanto segue:

**"Residenza"** – La **"residenza"** viene definita giuridicamente come il luogo in cui ha la dimora abituale. La residenza risulta dai registri anagrafici ed è pertanto conoscibile in modo preciso ed in ogni momento.

**"Domicilio"** – Il **"domicilio"** viene definito giuridicamente come il luogo in cui una persona ha stabilito la sede principale dei propri affari ed interessi. Il **"domicilio"** può essere diverso dalla **"residenza"**.

**"Abitazione"** - Il concetto di abitazione non ha una propria precisa definizione di natura tecnico-giuridica. Ai fini dell'applicazione del DPCM, dunque, l'abitazione deve essere individuata come il luogo in cui si abita con una certa continuità e stabilità (quindi per periodi continuati, anche se limitati, nel corso dell'anno) o con una abituale periodicità e frequenza (ad esempio per alcuni giorni della settimana in ragione di motivi di lavoro, di studio o per altre e diverse esigenze comunque comprovabili) tuttavia sempre tenendo conto dell'esclusione delle seconde case impiegate per

trascorrere periodi di vacanza (il che è del tutto incongruo stante il fatto che il concetto di abitazione non ha alcuna relazione con l'utilizzo che se ne fa a prescindere dal periodo di tempo in cui l'utilizzo viene effettivamente usufruito).

Per fare un ulteriore esempio, le persone che per motivi di lavoro vivono in un luogo diverso quello del proprio coniuge o partner, ma che si riuniscono ad esso con regolare frequenza e periodicità nella stessa abitazione potranno spostarsi per ricongiungersi per il periodo che va dal dal 21 dicembre 2020 al 6 gennaio 2021 nella stessa abitazione in cui sono soliti ritrovarsi.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

## 8) Garante per la tutela dei dati personali – Videosorveglianza – Regole per l’installazione degli impianti – Pubblicazione FAQ

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato, sul proprio sito istituzionale, alcune FAQ riguardanti il trattamento dei dati personali nell’ambito dell’installazione di impianti di videosorveglianza da parte di soggetti pubblici e privati.

In particolare, per quanto di interesse, nelle FAQ si chiarisce che:

- di per sé l’installazione di sistemi di rilevazione delle immagini non richiede alcuna autorizzazione da parte del Garante. L’utilizzo di sistemi di videosorveglianza, tuttavia, deve avvenire nel rispetto, oltre che della disciplina in materia di protezione dei dati personali, anche delle altre disposizioni dell’ordinamento applicabili, come, ad esempio, le vigenti norme dell’ordinamento civile e penale in materia di interferenze illecite nella vita privata, o in materia di controllo a distanza dei lavoratori;
- l’attività di videosorveglianza va effettuata nel rispetto del cosiddetto principio di minimizzazione dei dati, sia con riguardo alla scelta delle modalità di ripresa e dislocazione che con riguardo alla gestione delle varie fasi del trattamento. I dati trattati devono comunque essere pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità perseguite;
- spetta al titolare del trattamento valutare la liceità e la proporzionalità dell’attività posta in essere, tenuto conto del contesto e delle finalità, nonché del rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche coinvolte;
- il titolare del trattamento deve, altresì, valutare se sussistano i presupposti per effettuare una valutazione d’impatto sulla protezione dei dati.

Il Garante afferma, inoltre, che gli interessati devono sempre essere informati che stanno per accedere ad una zona videosorvegliata.

L’informativa può essere fornita utilizzando un modello semplificato, reperibile sul sito dell’Autorità Garante per la Tutela dei Dati Personali, e adattabile alle varie circostanze, che deve contenere, tra le altre informazioni, le indicazioni sul titolare del trattamento e sulla finalità perseguita. L’interessato deve poter capire quale zona sia coperta da una telecamera in modo da evitare la sorveglianza o adeguare il proprio comportamento, ove necessario. L’informativa, inoltre, deve rinviare a un testo completo contenente tutti gli elementi di cui all’art. 13 del Regolamento, indicando come e dove trovarlo (ad es. sul sito Internet del titolare del trattamento o affisso in bacheche o locali dello stesso).

**Per quanto riguarda i tempi di conservazione delle immagini registrate, il Garante precisa che, salvo diverse previsioni di legge, spetta al titolare definirli**, tenuto conto del contesto e delle finalità del trattamento, nonché del rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche coinvolte. Resta fermo che le immagini non possono essere conservate più a lungo di quanto necessario per le finalità per le quali sono acquisite. In particolare il Garante specifica, in via generale, che gli scopi legittimi della videosorveglianza sono spesso la sicurezza e la protezione del patrimonio. Solitamente è possibile individuare eventuali danni entro uno o due giorni. Tenendo conto dei principi di minimizzazione dei dati

e limitazione della conservazione, i dati personali dovrebbero essere – nella maggior parte dei casi (ad esempio se la videosorveglianza serve a rilevare atti vandalici) – cancellati dopo pochi giorni, preferibilmente tramite meccanismi automatici. Quanto più prolungato è il periodo di conservazione previsto (soprattutto se superiore a 72 ore), tanto più argomentata deve essere l'analisi riferita alla legittimità dello scopo e alla necessità della conservazione.

**Infine, con riguardo, nello specifico, alla possibilità, da parte del datore di lavoro, di installare un sistema di videosorveglianza nelle sedi di lavoro, il Garante chiarisce che ciò è consentito** esclusivamente per esigenze di carattere organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, nel rispetto delle altre garanzie previste dalla normativa di settore in materia di installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo (articolo 4 della Legge n. 300/1970).

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

## 9) INPS – Circolare 14 dicembre 2020, n. 145 – Sospensione dei versamenti contributivi in scadenza a dicembre

Con la circolare 14 dicembre 2020, n. 145, l'INPS ha fornito indicazioni di carattere generale in merito alla sospensione dei termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali che scadono nel mese di dicembre 2020 contenuta nell'articolo 2, commi 1, 2 e 3 del Decreto Legge n. 157/2020, c.d. Decreto Ristori Quater.

Si ricorda che la suddetta sospensione riguarda, in primo luogo, i soggetti rientranti in una delle seguenti categorie:

- soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, aventi domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nel territorio dello Stato, con ricavi o compensi non superiori a 50 milioni di euro nel periodo d'imposta 2019 e che hanno subito una diminuzione del fatturato o dei corrispettivi di almeno il 33% nel mese di novembre 2020 rispetto al mese di novembre 2019 (comma 1 del citato articolo 2);
- soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, aventi domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nel territorio dello Stato e che hanno intrapreso l'attività in data successiva al 30 novembre 2019 (comma 2 del medesimo articolo 2). Come precisato dall'INPS, **per questi soggetti non è richiesta la verifica del requisito della diminuzione del fatturato.**

A tale riguardo, l'INPS segnala che comunicherà all'Agenzia delle Entrate i dati identificativi dei soggetti che si avvalgono della suddetta sospensione, per verificare la sussistenza dei requisiti di legge riguardanti ricavi e riduzione del fatturato.

Si ricorda, altresì, per completezza di informazione, che il comma 3 dell'articolo 2 sopra citato individua ulteriori categorie di soggetti destinatari della sospensione dei versamenti contributivi, con specifico riferimento alle attività economiche soggette alle chiusure o limitazioni di cui al D.P.C.M. 3 novembre 2020. Nella circolare qui illustrata (paragrafo 2), l'INPS fornisce indicazioni per la corretta individuazione dei soggetti rientranti nelle predette categorie.

In via generale, l'Istituto precisa che le disposizioni sopra citate non sospendono gli adempimenti informativi, ma soltanto i termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali in scadenza nel mese di dicembre 2020.

Viene inoltre specificato che rientrano nella suddetta sospensione le rate in scadenza nel predetto mese di dicembre relative alle rateazioni dei debiti in fase amministrativa concesse dall'INPS, mentre ne è esclusa la quarta rata, in scadenza nel medesimo mese di dicembre 2020, relativa alla rateizzazione – di cui agli articoli 126 e 127 del Decreto Legge n. 34/2020 (si tratta del cosiddetto Decreto Rilancio), convertito con modificazioni dalla Legge n. 77/2020, ovvero all'articolo 97 del Decreto Legge n. 104/2020 (c.d. Decreto Agosto), convertito con modificazioni dalla legge n. 126/2020 – dei versamenti sospesi ai sensi della legislazione emergenziale.

Per quanto riguarda le quote a carico dei lavoratori, l'Istituto richiama le indicazioni fornite al paragrafo 3 della circolare n. 52 del 9 aprile 2020: nella sospensione dei versamenti sono ricomprese le quote di contribuzione a carico dei lavoratori, anche se sia stata operata dal datore di lavoro la relativa trattenuta.

I versamenti contributivi sospesi (inclusi quelli relativi alla quota a carico dei lavoratori) dovranno essere effettuati in unica soluzione entro il 16 marzo 2021, senza sanzioni e interessi, ovvero mediante rateizzazione, fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo, senza sanzioni e interessi, con il versamento della prima rata entro il 16 marzo 2021. L'INPS precisa che le rate sospese dei piani di ammortamento già emessi, la cui scadenza ricade nel mese di dicembre 2020, per i soggetti interessati dalla sospensione, dovranno essere versate, in unica soluzione, entro il 16 marzo 2021. Si ricorda che, per espressa disposizione di legge, non è previsto il rimborso di quanto eventualmente già versato.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)