



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Speciale Decreto Cura Italia

- 1** Le Entrate cambiano idea sul premio Covid-19 ai dipendenti
- 8** Più tempo per le CU-2020
- 9** Gli effetti della sospensione delle scuole al 3 maggio
- 12** La detrazione per donazioni a favore della lotta contro il COVID-19
- 14** La sospensione delle procedure concorsuali interessa solo le prove

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Personale

Le Entrate cambiano idea sul premio Covid-19 ai dipendenti

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La circ. 8/2020 aveva fornito i criteri applicativi sul premio Covid-19 di 100 euro. Le indicazioni risultavano quantomeno singolari in quanto non si dovevano considerare le assenze né al numeratore né al denominatore. Inoltre prevedeva che il rapporto dovesse essere calcolato ad ore e non a giorni. La Risoluzione 18/E del 09/04/2020 inverte la rotta. Si ripropone l'articolo pubblicato precedentemente aggiornato con la citata risoluzione.

La normativa

Ai dipendenti che hanno svolto la prestazione lavorativa nel mese di marzo presso la propria sede di lavoro viene riconosciuto un premio di 100 euro. La norma, art. 63 del D.L. 18/2020, definisce le seguenti regole:

- il beneficiario deve essere titolare di redditi lavori dipendente (art. 49, c. 1, Tuel);
- il reddito complessivo da lavoro dipendente del 2019 non deve superare i 40.000 euro;
- il premio è pari a 100 euro;
- non concorre alla formazione del reddito;
- è relativo al mese di marzo 2020;
- viene rapportato al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro;
- viene erogato dal sostituto d'imposta a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il conguaglio di fine anno;
- è compensato dal sostituto d'imposta in sede di versamento delle ritenute mensili;
- viene erogato automaticamente senza domanda da parte del lavoratore.

La circolare 8/2020 e le rettifiche della Risoluzione 18/2020

Con la Circolare 8/2020 l'Agenzia delle Entrate aveva dettato le prime istruzioni operative per la corretta applicazione del premio ai dipendenti. Con la successiva Risoluzione 18/2020 ha fornito ulteriori indicazioni che rettificano quelle contenute nella precedente circolare.

LA RATIO DELLA NORMA

La circolare (quesito 4.3) spiega che “la ratio di tale disposizione persegue l’obiettivo di dare ristoro ai dipendenti che hanno continuato a lavorare nel mese di marzo senza poter adottare, quale misura di prevenzione, quella del lavoro agile o da remoto”. Le modalità operative discendono da tale presupposto.

In primo luogo rimane escluso dal premio il personale che ha reso la prestazione in lavoro agile. Per altro verso si ricorda che l’art. 87 del D.L. 18/2020 prevede che lo smart working rappresenti la modalità ordinaria da adottare nelle pubbliche amministrazioni.

La sede di lavoro deve essere intesa in senso ampio in quanto comprende anche le attività ordinariamente svolte fuori dalla sede istituzionale (come ad esempio quella degli operai o dei vigili) ovvero in missione o trasferta.

LA QUANTIFICAZIONE AD ORE O A GIORNI

La norma prevede che il premio di 100 euro debba essere rapportato “al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro” nel mese di marzo.

La circolare (quesito 4.1) chiarisce che “al fine del calcolo complessivo dei giorni rilevanti ai fini della determinazione dell’importo del bonus spettante ai sensi dell’articolo 63 del Decreto, rilevi il rapporto tra le ore effettive lavorate nel mese e le ore lavorabili come previsto contrattualmente”.

Ne consegue che per ciascun dipendente dovrà essere quantificato un rapporto dove al numeratore si riporteranno le ore di lavoro effettivamente lavorate presso la sede e al denominatore le ore contrattualmente lavorabili. Considerando che per i part-time, come vedremo tra poco, il premio non viene ridotto ne deriva che le ore contrattualmente lavorabili dovrebbero essere quelle previste per il singolo dipendente in applicazione sia del contratto collettivo, sia del contratto individuale che dell’articolazione dell’orario di lavoro.

La Risoluzione 18/2020 torna sull’argomento specificando che, “in alternativa” al calcolo ad ore previsto nel quesito 4.1 della circolare 8/2020, “può essere utilizzato anche il rapporto tra i giorni di presenza in sede (indipendentemente dal numero di ore prestate) effettivamente lavorati nel mese di marzo e quelli lavorabili come previsto nel contratto collettivo, ovvero individuale qualora stipulato in deroga allo stesso. Pertanto, il bonus erogabile al lavoratore è dato dall’importo di 100 euro moltiplicato per il suddetto rapporto”.

Ne consegue che il datore di lavoro dovrà scegliere se utilizzare il rapporto tra i giorni lavorati rispetto ai giorni lavorabili (indipendentemente dalle ore) ovvero quello tra le ore lavorate e quelle lavorabili.

I LAVORATORI ASSUNTI O CESSATI IN CORSO DI MESE

La circolare (quesito 4.2) affronta anche il tema del dipendente cessato nel corso del mese di marzo specificando che il premio andrà rapportato ai “giorni di lavoro svolti presso la predetta sede calcolati” con gli stessi criteri sopra descritti, ovvero ad ore. Ne consegue che per i dipendenti cessati in corso di mese, e con ogni probabilità anche per quelli assunti, al denominatore si dovranno considerare sia le ore lavorabili nei giorni di vigenza del contratto sia le ore che il dipendente avrebbe lavorato se fosse stato in servizio per i rimanenti giorni di marzo.

I LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

La normativa nulla dispone per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale. La circolare (quesito 4.4), colmando il silenzio della norma, “è dell’avviso che indipendentemente dalla tipologia di contratto, full time e part time, l’importo del bonus erogabile dovrà essere determinato in ragione del periodo di lavoro durante il quale il dipendente presta effettivamente l’attività lavorativa presso la propria sede”.

Lo stesso principio è ripreso dalla Risoluzione 18/2020 secondo la quale il premio di 100 euro spetta al lavoratore “indipendentemente se in full time o part time”. Specifica inoltre che anche per i part-time il rapporto deve considerare i “giorni effettivamente lavorati presso la sede di lavoro” rispetto a “quelli lavorabili”.

Ne consegue che il calcolo non differisce tra un full time e un part time e quindi il premio di 100 euro deve essere rapportato solo ai giorni/ore di lavoro e non anche alla percentuale di part-time. Risulta irrilevante se il part-time è orizzontale, verticale o misto.

La Risoluzione 18/2020 chiarisce che in caso di contratti a part-time il premio massimo è sempre di 100 euro ed il lavoratore dovrà scegliere da quale datore di lavoro farlo erogare. In questo caso dovrà comunicare al datore di lavoro che eroga il premio anche i giorni lavorati e lavorabili con l’altro contratto a tempo parziale.

LO SMART WORKING

Non partecipa al premio il dipendente in smart working in quanto “non possano rientrare nel computo dei giorni di lavoro rilevanti ai fini della determinazione dell’importo del cd. premio, il periodo di lavoro svolto a distanza, ovvero al di fuori dell’ordinaria sede di lavoro e/o degli ordinari luoghi in cui tradizionalmente viene prestata l’attività lavorativa, anche se funzionalmente e strutturalmente collegati ad essi attraverso l’ausilio di strumenti di comunicazione informatici e telematici” (Circolare 8/2020, quesito 4.5). La Risoluzione 18/2020 conferma questa impostazione.

LE ALTRE ASSENZE GIUSTIFICATE

Sulle altre tipologie di assenze inizialmente la Circolare 8/2020 (quesito 4.4) affrontava i casi delle ferie, della malattia e dell’aspettativa senza corresponsione di assegni. La conclusione risultava quantomeno inattesa: “in considerazione della finalità della norma che vuole premiare i dipendenti che hanno continuato a prestare la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro non devono considerarsi nel rapporto - né al numeratore né al denominatore - le giornate di ferie o di malattia. In base alla medesima ratio, sono escluse dal calcolo le giornate di assenza per aspettativa senza corresponsione di assegni”.

La Risoluzione 18/2020 cambia completamente impostazione: “il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività presso la sede di lavoro, in quanto (...) è stato assente per qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, ecc.)”.

In applicazione di questo principio anche gli altri giustificativi di assenza, sia di fonte legale che contrattuale, dovrebbero essere trattati nello stesso modo; anche i nuovi congedi previsti dal D.L. 18/2020 ed in particolare (l’elenco non è esaustivo ma esemplificativo):

- il congedo Covid-19 di 15 giorni per i figli fino a 12 anni con retribuzione al 50%;

- il congedo Covid-19 di 15 giorni per i figli disabili, senza limiti di età, con retribuzione al 50%;
 - il congedo Covid-19 di 15 giorni per i figli da 12 a 16 anni senza retribuzione;
 - l'estensione di 12 giorni del permesso della L. 104/1992;
 - l'assenza assimilata al ricovero ospedaliero per quarantena Covid-19.
- Analogamente non dovrebbero rilevare gli ordinari congedi parentali, per assistenza handicap, per infortunio ecc.

L'ORARIO EXTRA-ORDINARIO

Pur nel silenzio della norma e della circolare non dovrebbe rilevare la prestazione lavorativa effettuata oltre il debito orario giornaliero (straordinario, flessibilità, reperibilità, lavoro in giorno feriale non lavorativo, lavoro in giorno festivo, lavoro in giorno di riposo settimanale, ecc.).

CONCLUSIONI ED ESEMPI

La circolare 8/2020 arrivava ad una conclusione paradossale in quanto escludeva dal premio solo i dipendenti che avevano prestato la propria attività in smart-working con la conseguenza che il dipendente in servizio tutto il mese ma che nella seconda metà di marzo aveva dovuto accedere al lavoro agile avrebbe ricevuto un premio dimezzato rispetto al proprio collega in ferie per due settimane.

La risoluzione 18/2020 sembra riportare il calcolo in un solco decisamente più logico.

Esempio	1	2	3
Rapporto	Full-time	Part-time orizzontale	Part-time verticale
Orario	dal lunedì al venerdì	dal lunedì al venerdì	dal lunedì al giovedì
Giorni lavorabili	22	22	18
Giorni lavorati	11	11	18
Ferie	9	9	0
Smart working	2	2	0
Rapporto	+11/22	+11/22	+18/18
Premio	50	50	100

Esempio	4	
Rapporto	due contratti Part-time orizzontale	
Orario	primo contratto dal lunedì al venerdì al mattino con un datore di lavoro	secondo contratto dal lunedì al venerdì al pomeriggio con un datore di lavoro
Giorni lavorabili	22	22
Giorni lavorati	22	15
Ferie	0	0
Smart working	0	7
Rapporto	+22/22 il lavoratore ha svolto la propria attività lavorativa in presenza per tutto il periodo di marzo almeno su un contratto	
Premio	100	

Esempio	5	
Rapporto	due contratti Part-time verticale	
Orario	primo contratto dal lunedì al mercoledì	secondo contratto dal giovedì al venerdì
Giorni lavorabili	14	8
Giorni lavorati	14	4
Ferie	0	0
Smart working	0	4
Rapporto	+14/14 il lavoratore ha svolto la propria attività lavorativa in presenza per tutto il periodo di marzo almeno su un contratto	
Premio	100	

Il sostituto d'imposta

La gestione del premio passa ancora una volta dal sostituto d'imposta il quale si dovrà accollare anche questo adempimento.

IL LIMITE REDDITUALE

Il premio viene riconosciuto a condizione che il beneficiario abbia un reddito complessivo di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro. Nel limite rientra "esclusivamente il reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva

IRPEF e non anche quello assoggettato a tassazione separata o ad imposta sostitutiva" (quesito 4.6).

La circolare (quesito 4.8) ha chiarito che se il datore di lavoro non ha rilasciato la CU2020 relativa ai redditi 2019, lo stesso potrà erogare il premio solo se il dipendente rilascia al sostituto d'imposta una autocertificazione con i redditi percepiti nell'anno precedente ai sensi degli articoli 46 e 47 del DPR 445/2000, se non già comunicati al datore di lavoro, ad esempio, ai fini del conguaglio di fine anno.

Anche se la circolare non si è espressa, il datore di lavoro deve sicuramente considerare, oltre al reddito erogato direttamente nell'anno precedente, anche eventuali altri redditi sempre da lavoro dipendente comunicati dal dipendente. Il caso diventa importante soprattutto per i neo assunti.

Esempio di autocertificazione

Il sottoscritto _____, C.F. _____, dipendente nel mese di marzo del Comune di _____, ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000

DICHIARA

che nell'anno 2019 ha conseguito redditi di lavoro dipendente a tassazione ordinaria per un importo complessivo pari ad euro _____, oltre a quelli eventualmente certificati dal datore destinatario della presente autocertificazione.

Data e Firma

IL CODICE TRIBUTO

Per il recupero del premio il sostituto d'imposta deve ricorrere alla compensazione da effettuare nel modello F24/F24EP ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 241/1997.

La risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 17/2020 prevede i seguenti codici tributo:

- "1699" denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta del premio erogato ai sensi dell'articolo 63 del decreto-legge n. 18 del 2020";
- "169E" denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta del premio erogato ai sensi dell'articolo 63 del decreto-legge n. 18 del 2020".

La Risoluzione citata specifica che "il recupero in compensazione, invece, non deve essere preceduto dalla presentazione della dichiarazione da cui emerge il relativo credito".

Inoltre la norma nulla dispone in merito all'esclusione di tale somma dal tetto massimo annuale previsto per le compensazioni anche se sembrerebbe illogico il contrario. Sul punto sopperisce la circolare in commento (quesito 4.9) secondo la quale "il recupero in compensazione orizzontale del premio anticipato al dipendente (...) non è soggetto agli altri limiti o vincoli previsti per l'utilizzo in compensazione dei crediti di imposta".

I tempi

La liquidazione del premio può essere effettuata a partire dalla retribuzione erogata nel mese di aprile ma può essere anche posticipata. In ogni caso si deve concludere entro la fine dell'anno.

La circolare (quesito 4.7) concorda sul fatto che “il bonus in esame non dovrà essere erogato necessariamente con le competenze stipendiali del mese di aprile 2020”.

Viste le difficoltà operative correlate alla quantificazione del premio, all'aggiornamento del software, alla necessità di ottenere dai dipendenti neo-assunti le autocertificazioni relative ai redditi percepiti nell'anno precedente e alle tempistiche anticipate per la consegna degli stipendi al tesoriere l'ente può valutare la possibilità di erogare il premio dal mese di maggio.

Personale

Più tempo per le CU-2020

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Prorogati, di fatto, al 30 aprile i termini per l'invio e la consegna delle CU2020.

Arriva fuori tempo massimo il rinvio delle CU-2020. L'art. 22 del D.L. 23/2020 prevede due diverse disposizioni in merito alla scadenza delle certificazioni uniche:

- il primo comma proroga il termine la consegna agli interessati dal 31 marzo al 30 aprile;
- il secondo comma non proroga il termine per l'invio telematico all'Agenzia delle Entrate ma prevede che non si applichino le sanzioni se l'invio avviene entro il 30 aprile. Negli stessi termini si esprime la Circolare 9/2020, paragrafo 6, dell'Agenzia delle Entrate.

Non risulta chiaro perché il legislatore abbia adottato due tecniche diverse non ancorandoci al fatto che una proroga deve essere disposta prima dello spirare del termine. Appare evidente che tale scelta rappresenti quasi una presa in giro per tutti quegli operatori che si sono fatti in quattro per rispettare il termine di legge anche in una situazione di assoluta emergenza; pur sapendo che la scadenza 31 marzo risultava del tutto inutile atteso che i destinatari non avrebbero potuto comunque fissare appuntamento con gli intermediari abilitati. Quindi, ancora una volta, chi è non è stato solerte ha oggi a disposizione una scappatoia legale.

Rimane confermato che il termine per l'invio delle CU contenenti esclusivamente redditi esenti ovvero non dichiarabili mediante la dichiarazione precompilata è fissato al 31 ottobre (ovvero il 2 novembre nell'anno 2020).

La circolare non lo specifica ma lo stesso termine dovrebbe essere confermato anche per le certificazioni che contengono solo dati previdenziali o assicurativi.

Personale

Gli effetti della sospensione delle scuole al 3 maggio

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il DPCM 10/04/2020 proroga al 3 maggio le misure per fronteggiare l'emergenza da COVID-10. Questa ulteriore proroga ha effetto su alcuni istituti, già previsti in precedenti provvedimenti, che legittimano l'assenza del dipendente.

I tempi

Il DPCM 10/04/2020, art. 1, comma 1, lett. k), ha esteso fino al 3 maggio “i servizi educativi per l'infanzia (...) e le attività didattiche in presenza nelle scuole di ogni ordine e grado (...)”.

L'art. 25 del D.L. 18/2020 estende anche alla pubblica amministrazione il congedo Covid-19 con decorrenza dal 5 marzo e fino alla “sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado”. La stessa disposizione richiamava il DPCM 04/03/2020 che ne fissava la scadenza al 03/04/2020. Il termine è stato successivamente spostato al 13/04/2020 dal DPCM 01/04/2020 ed ora al 03/05/2020. Seppure la norma possa prestarsi ad interpretazioni restrittive si è dell'avviso che anche l'attuale proroga di chiusura delle scuole possa essere applicata a questo istituto.

Le altre disposizioni previste per l'emergenza epidemiologica non sono legate alla chiusura delle scuole. In particolare si deve evidenziare che tutte le disposizioni volte a tutelare soggetti fragili hanno come data di scadenza il 30 aprile. Considerando che la festività del 1° maggio è di venerdì per questi soggetti dovrebbe essere relativamente semplice gestire il rapporto di lavoro anche nei giorni di sabato e domenica. Qualora l'emergenza dovesse continuare oltre, servirebbe un intervento normativo di proroga dei predetti termini. Le norme richiamate afferiscono ai seguenti istituti:

- aumento di 12 giorni per la L. 104/1992 (art. 24, D.L. 18/2020);
- assenza per disabili, immunodepressi, malati oncologici, patologie oncologiche e terapie salvavita equiparate al ricovero ospedaliero (art. 26, c. 2, D.L. 18/2020);
- diritto al lavoro agile per il dipendente disabile in situazione di gravità ovvero con familiare affetto da disabilità grave (art. 39, c. 1, D.L. 18/2020). In sede di conversione il termine del 30/04/2020 (in base alle risultanze degli attuali lavori parlamentari) dovrebbe essere sostituito con la “cessazione del periodo di emergenza epidemiologica”, ora fissato al 31 luglio;

- aspettativa non retribuita per genitori conviventi con disabili per sospensione dei Centri semiresidenziali (art. 47, c. 1, D.L. 18/2020).

Si riporta un quadro sinottico delle disposizioni speciali per la gestione dell'emergenza epidemiologica con l'indicazione del periodo di validità.

Assenza legata all'emergenza Covid19	Norma	Da	A	Note
Malattia o quarantena da Covid19	art. 19, c. 1, D.L. 9/2020	02/03/2020	senza limite	
Assenza per contenimento del Covid19	art. 19, c. 3, D.L. 9/2020	02/03/2020	senza limite	
Congedo Covid19 al 50% per figli fino a 12 anni	art. 25, c. 1 e art. 23, c. 1-2-4-7, D.L. 18/2020	05/03/2020	03/04/2020 proroga al 13/04/2020 (DPCM 01/04/2020) e al 03/05/2020 DPCM 10/04/2020)	Legato alla sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado
Congedo Covid19 al 50% per figli con handicap grave	art. 25, c. 1 e art. 23, c. 5-7, D.L. 18/2020			
Congedo Covid19 senza retribuzione per figli da 12 a 16 anni	art. 25, c. 1 e art. 23, c. 6-7, D.L. 18/2020			
Aumento 12 giorni L. 104 per assistenza al familiare	art. 24, c. 1, D.L. 18/2020	17/03/2020	30/04/2020	Limite esplicito nella norma
Aumento 12 giorni L. 104 per il lavoratore	art. 24, c. 1, D.L. 18/2020	17/03/2020	30/04/2020	Limite esplicito nella norma
Assenza per disabili, immunodepressi, malati oncologici, patologie oncologiche e terapie salvavita equiparate al ricovero ospedaliero	art. 26, c. 2, D.L. 18/2020	17/03/2020	30/04/2020	Limite esplicito nella norma
Diritto al lavoro agile per dipendente disabile in situazione di gravità ovvero con familiare affetto da disabilità grave	art. 39, c. 1, D.L. 18/2020	17/03/2020	30/04/2020 Emendamento: 31/07/2020	Limite esplicito nella norma Emendamento: cessazione dell'emergenza epidemiologica

Aspettativa non retribuita per genitori conviventi con disabili per sospensione dei Centri semiresidenziali	art. 47, c. 2, D.L. 18/2020	17/03/2020	30/04/2020	Limite esplicito nella norma
Lavoro agile semplificato	art. 87, c. 1, D.L. 18/2020	17/03/2020	31/07/2020	Fino alla cessazione dell'emergenza epidemiologica
Esenzione dal servizio	art. 87, c. 3, D.L. 18/2020	17/03/2020	31/07/2020	

Personale

La detrazione per donazioni a favore della lotta contro il COVID-19

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il decreto Cura Italia ha introdotto una norma volta a incoraggiare le donazioni a favore di enti ed istituzioni pubbliche e finalizzate agli interventi contro la diffusione del coronavirus.

La detrazione

Con l'art. 66 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, viene introdotta una nuova ipotesi di detrazione ai fini delle imposte dirette per le "erogazioni liberali in denaro o in natura a sostegno delle misure di contrasto dell'emergenza epidemiologica da COVID-19". L'articolo in questione distingue le persone fisiche e gli enti non commerciali (comma 1) dai soggetti titolari di reddito di impresa (comma 2). Ai sostituti di imposta interessa, con tutta evidenza, solo il primo comma, il quale dispone che:

"Per le erogazioni liberali in denaro e in natura, effettuate nell'anno 2020 dalle persone fisiche e dagli enti non commerciali, in favore dello Stato, delle regioni, degli enti locali territoriali, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e associazioni legalmente riconosciute senza scopo di lucro, finalizzate a finanziare gli interventi in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 spetta una detrazione dall'imposta lorda ai fini dell'imposta sul reddito pari al 30%, per un importo non superiore a 30.000 euro."

I soggetti destinatari della donazione

Per aver diritto alla detrazione è, quindi, necessario che il beneficiario della donazione sia uno dei soggetti indicati nella disposizione. Ad esempio, spesso il destinatario è il Dipartimento della Protezione Civile, che rappresenta, come è noto, un'articolazione dello Stato. Con la circolare n. 8/E del 3 aprile 2020, l'Agenzia delle Entrate ha precisato, al punto 5.5, che rientrano nel novero delle erogazioni liberali agevolabili ai sensi della norma in questione le:

"donazioni eseguite dai soggetti indicati nei commi 1 e 2 dello stesso articolo 66 (persone fisiche, enti non commerciali, soggetti titolari di reddito di impresa), non necessariamente per il tramite e/o favore degli enti espressamente indicati dalla norma, ma direttamente in favore delle strutture di ricovero, cura, accoglienza e

assistenza, pubbliche e private che, sulla base di specifici atti delle competenti autorità pubbliche, sono coinvolte nella gestione dell'emergenza COVID-19."

I versamenti possono, quindi, avere, quali destinatari ospedali, case di cura, Ipab, i quali, però, devono essere interessati in operazione volte alla lotta al coronavirus.

La solidarietà alimentare

Parimenti, la stessa circolare ha chiarito che rientrano nel campo di applicazione della norma anche le misure di solidarietà alimentare. Si legge, infatti, al punto 5.4, che:

"poiché la finalità dell'intera disciplina agevolativa di cui all'art. 66 è quella di incentivare le erogazioni liberali volte a finanziarie gli interventi per la gestione dell'emergenza epidemiologia, si ritiene che, nell'ambito oggettivo di tale disposizione, rientrino anche le donazioni effettuate dalle persone fisiche, dagli enti non commerciali e dai soggetti titolari di reddito d'impresa aventi ad oggetto misure di solidarietà alimentare, purché i beneficiari di tali donazioni siano uno dei soggetti indicati dal primo comma dell'art. 66, ovvero le stesse avvengano per il tramite degli enti richiamati dall'art. 27 della legge 13 maggio 1999, n. 133, ovvero direttamente in favore delle strutture di ricovero, cura, accoglienza e assistenza, pubbliche e private che, sulla base di specifici atti delle competenti autorità pubbliche, sono coinvolte nella gestione dell'emergenza COVID-19."

Il versamento, i limiti e il conguaglio

Il versamento deve essere effettuato in modo tracciabile e, quindi, tipicamente con bonifico bancario su un conto corrente intestato ad uno dei predetti soggetti. Risulta importante sottolineare che, nella causale, deve essere chiara la destinazione a favore di interventi per la lotta al coronavirus, in quanto, in assenza di tale specificazione, l'Agenzia delle Entrate potrebbe procedere a recuperare le imposte non versate.

Il beneficio consiste, come detto, in una detrazione dall'imposta sui redditi lorda ed è pari al 30% della somma versata. La disposizione specifica un limite annuale, pari a 30.000 euro. Tale limite sembra doversi riferire all'importo dei versamenti. Ne consegue che la relativa detrazione non può superare i 9.000 euro a livello di anno solare.

Il sostituto di imposta potrà essere interessato nella gestione di questa detrazione in due momenti:

- 1) effettuazione della ritenuta per erogazione liberale nel cedolino paga con relativo versamento a favore dell'ente beneficiario. Tale versamento dovrà riportare l'elenco di ogni singolo dipendente che ha provveduto alla donazione, con specificazione del codice fiscale, per consentire al destinatario di rilasciare la relativa attestazione ai fini della detrazione in questione;
- 2) procedere al riconoscimento della detrazione in sede di conguaglio fiscale di fine anno.

Personale

La sospensione delle procedure concorsuali interessa solo le prove

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il decreto-legge 18/2020 ha previsto la sospensione dello svolgimento delle procedure concorsuali. Con il successivo decreto-legge 22 dell'8 aprile è stata chiarita la portata di tale disposizione.

La sospensione delle procedure concorsuali

Come si ricorderà, la sospensione dello svolgimento delle procedure concorsuali è stata disposta prima dall'art. 1, comma 1, del DPCM. 9 marzo 2020 e poi dall'art. 87, comma 5, del decreto Cura Italia. Quest'ultimo prevede che, dal 17 marzo e per 60 giorni e, quindi fino al 16 maggio, le selezioni di personale siano sospese. La norma ha lo scopo di evitare, in questo periodo di emergenza, tutte quelle situazioni che possono dar vita ad assembramenti di persone. Per tale motivo sono escluse dalla sospensione le procedure concorsuali per le quali sono concluse le prove e manca solo la nomina del vincitore, le procedure le cui prove si svolgono totalmente in modalità telematica e le selezioni per soli titoli.

La disposizione, come sopra illustrato, utilizza la locuzione "svolgimento delle procedure concorsuali". Pertanto, rifacendosi alla direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3 del 3 novembre 2005, era logico ipotizzare che tale sospensione riguardasse tutte le fasi della procedura, successive alle richieste di mobilità ex artt. 30 (se effettuata) e 34-bis del D.Lgs. 165/2001, vale a dire dall'approvazione del bando di concorso in poi.

La sospensione delle procedure concorsuali

In argomento è tornato il legislatore con l'art. 4 del decreto-legge 22/2020, dove si afferma che:

"La sospensione dello svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego di cui all'articolo 87, comma 5, primo periodo, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, si intende riferita esclusivamente allo svolgimento delle prove concorsuali delle medesime procedure."

Pur avendo utilizzato l'espressione "si intende riferita..." si ritiene che la disposizione abbia carattere di interpretazione autentica e, quindi, spieghi i suoi effetti dall'entrata in vigore del DL. 18/2020, vale a dire dal 17 marzo.

La sospensione del decreto Cura Italia va riferita, quindi, alle sole prove previste dal bando. In sostanza, in tema di procedure concorsuali, oggi è possibile:

- 3) approvare la dotazione organica e il piano triennale del fabbisogno del personale;
- 4) approvare il bando di concorso e procedere alla sua pubblicazione;
- 5) raccogliere le domande di concorso. In questa fase, si ricorda che, secondo le indicazioni contenute nella direttiva 2/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica,:

“Le attività di ricevimento del pubblico o di erogazione diretta dei servizi al pubblico, fermo restando quanto detto nel paragrafo 2 della presente direttiva relativamente alle attività indifferibili, sono prioritariamente garantite con modalità telematica o comunque con modalità tali da escludere o limitare la presenza fisica negli uffici (ad es. appuntamento telefonico o assistenza virtuale).”

In questo contesto, è ipotizzabile una previsione contenuta nel bando che, in deroga a quanto disposto dall'art. 4 del Dpr. 487/1994, disponga la consegna delle domande di concorso solo per raccomandata a.r., per pec, per mail e per fax, escludendo la consegna diretta. Nel caso si voglia comunque prevedere anche quest'ultima modalità, si dovranno adottare tutte le misure indicate dallo stesso Dipartimento e dal Ministero della Salute, quali il ricevimento solo per appuntamento, la fornitura al personale incaricato dei dispositivi di protezione individuale, la rotazione dei dipendenti incaricati a ricevere le domande, ecc.);

- 6) procedere all'analisi delle domande, ai fini dell'ammissione e dell'esclusione dei candidati;
- 7) nominare la commissione esaminatrice del concorso;
- 8) tenere la prima riunione della commissione di concorso al fine di valutare eventuali incompatibilità e per fissare le prove di esame (se non previste nel bando), le cui date, ovviamente, si dovranno collocare oltre il periodo di sospensione. Si ricorda che, sempre nella direttiva 2/2020 sopra richiamata, è previsto che le Pubbliche Amministrazioni svolgano

“ogni forma di riunione con modalità telematiche o tali da assicurare, nei casi residuali, un adeguato distanziamento come misura precauzionale, al fine di evitare lo spostamento delle persone fisiche e comunque forme di assembramento.”

A questo punto, il procedimento, la cui successiva tappa dovrebbe essere rappresentata dall'effettuazione della prima prova prevista nel bando di concorso, si sospende.