

Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll

Sparkassenstraße 18 Via Cassa di Risparmio

I-39100 Bozen | Bolzano

T 0471.306.411 | F 0471.976.462

E info@interconsult.bz.it

I www.interconsult.bz.it

Steuer-, MwSt.-Nr. | Cod. fisc. Part. IVA 02529080216

Circolare 14/20

Bolzano, li 19/03/2020

Misure straordinarie a sostegno dell'economia – Novità in materia di lavoro

Gentile Cliente,

a fronte dell'attuale **emergenza sanitaria** causata dal COVID-19 (il cosiddetto Coronavirus), in data **16/03/2020** il governo ha adottato un **pacchetto di misure a sostegno**, tra l'altro, dei **datori di lavoro** e dei **lavoratori**.

Come chiarito dal Ministro dell'Economia Roberto Gualtieri durante la successiva conferenza stampa, si tratta di primi provvedimenti urgenti. Trattasi pertanto, di primi interventi a risposta della crisi creatasi a fronte del Coronavirus; ad aprile seguirà un ulteriore decreto a sostegno dell'economia.

Desideriamo informarvi sulle **novità di maggiore interesse in materia di lavoro** contenute nel cosiddetto decreto "Cura Italia", nonché fornirvi ulteriori informazioni utili ad affrontare questo momento particolarmente difficile.

I temi trattati in questa informativa sono i seguenti:

1	Misure a sostegno dei datori di lavoro	2
1.1	Cassa integrazione ordinaria (Articolo 19).....	2
1.2	Fondo integrazione salariale (FIS)	3
1.3	CIG in deroga (Articolo 22)	4
1.4	FSBA – Settore artigianato	4
1.5	Versamento delle imposte e dei contributi previdenziali (Artt. 57 e 58)	4
1.6	Lavoro domestico	5
1.7	Smart working	6
1.8	Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	6
2	Misure a sostegno dei lavoratori	6
2.1	Congedi per genitori lavoratori dipendenti e bonus baby sitting (Articolo 23)	6
2.2	Permessi retribuiti Legge n. 104/1992 (Articolo 24)	7

2.3	Einmalige Zulage für Saisonarbeiter im Tourismussektor (Artikel 29)	7
2.4	Proroga presentazione e/o decadenza delle domande di NASpi, DIS-COLL (Articolo 33).....	7
2.5	Premio ai lavoratori dipendenti (Articolo 63).....	7
2.6	Indennità per il mese di marzo a professionisti e co.co.co. (Artt. 27-31, 38 e 44)	7
2.7	Tutela dei periodi di quarantena (Articolo 26)	8
2.8	Convalida delle dimissioni volontarie.....	8

1 Misure a sostegno dei datori di lavoro

1.1 Cassa integrazione ordinaria (Articolo 19)

Il decreto prevede un accesso semplificato alla cassa integrazione ordinaria: I datori di lavoro che sospendono e riducono la propria attività nel 2020 a causa dell'emergenza epidemiologica COVID-19 possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale con causale "emergenza COVID-19".

Riepilogo delle disposizioni previste per l'accesso alla CIGO semplificata	
Periodo	dal 23 febbraio 2020 fino al 31 agosto 2020 per un massimo di nove settimane
Quali datori di lavoro possono accedere alla CIGO?	L'accesso alla CIGO è possibile per i datori di lavoro, senza alcun limite dimensionale , e precisamente per: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Aziende industriali; ▶ imprese edili (compresi gli artigiani); ▶ imprese esercenti l'attività di escavazione e/o escavazione di materiale lapideo; ▶ cooperative di produzione e lavoro e cooperative agricole.
Quali lavoratori possono usufruire del trattamento ordinario di integrazione salariale?	La CIGO può essere applicata a tutti i lavoratori in forza alla data del 23 febbraio 2020, con esclusione di : <ul style="list-style-type: none"> ▶ Dirigenti; ▶ Lavoratori a domicilio; ▶ Apprendisti per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.
Importo massimo	80% della retribuzione globale, importo lordo massimo 1.129,66 euro su base mensile e per lavoratore.
Adempimenti	Le aziende sono tenute ad inviare alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative presenti sul nostro territorio una comunicazione preventiva, prima di attuare la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa. La procedura d'informazione, di consultazione e

	l'esame congiunto possono essere svolti in via telematica ed esperiti entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.
Richiesta	La domanda andrà presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e non è soggetta alla verifica dei requisiti.
Pagamento	Il datore di lavoro anticipa il trattamento di integrazione salariale al lavoratore direttamente in buste paga e, previa approvazione domanda CIGO da parte dell'INPS, può compensare gli importi anticipati direttamente con i contributi a debito.

Si attendono comunque le indicazioni operative dell'INPS a riguardo.

1.2 Fondo integrazione salariale (FIS)

Il Fondo integrazione salariale copre i settori che hanno sottoscritto l'apposito accordo delle parti sociali in materia (tra cui il settore alberghiero e ristorativo, quello del commercio e dei servizi e il settore degli studi professionali). Possono accedervi i **datori di lavoro che mediamente occupano più di cinque lavoratori**, usufruendo del trattamento di integrazione salariale. Anche per il FIS è stata prevista una procedura semplificata, come del resto anche per la CIGO.

Riepilogo delle disposizioni previste per l'accesso al Fondo integrazione salariale	
Periodo	dal 23 febbraio 2020 fino al 31 agosto 2020 per un massimo di nove settimane
Quali <u>datori di lavoro</u> possono accedere alla CIGO?	Possono accedere alle prestazioni del FIS i datori di lavoro che mediamente occupano più di cinque lavoratori , rientranti nei seguenti settori: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Settore alberghiero e ristorativo; ▶ Settore del commercio e dei servizi; ▶ Settore degli studi professionali.
Quali <u>lavoratori</u> possono usufruire del trattamento ordinario di integrazione salariale?	Le prestazioni del FIS spettano a tutti i lavoratori in forza alla data del 23 febbraio 2020, con esclusione di : <ul style="list-style-type: none"> ▶ Dirigenti; ▶ Lavoratori a domicilio; ▶ Apprendisti per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.
Importo massimo	80% della retribuzione globale, importo lordo massimo 1.199,72 euro su base mensile e per lavoratore.
Adempimenti	Le aziende sono tenute ad inviare alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative presenti sul nostro territorio una comunicazione preventiva, prima di attuare la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa. La procedura d'informazione, di consultazione e

	l'esame congiunto possono essere svolti in via telematica ed esperiti entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.
Richiesta	La domanda andrà presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e non è soggetta alla verifica dei requisiti.
Pagamento	Il datore di lavoro anticipa il trattamento di integrazione salariale al lavoratore direttamente in buste paga e, previa approvazione domanda CIGO da parte dell'INPS, può compensare gli importi anticipati direttamente con i contributi a debito.

Si attendono comunque le indicazioni operative dell'INPS a riguardo.

1.3 CIG in deroga (Articolo 22)

Le Regioni e Province autonome possono riconoscere per i datori di lavoro privati di tutti i settori non coperti dalle disposizioni di sostegno al reddito precedenti, tranne il lavoro domestico, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro previo accordo sindacale che può essere concluso anche in via telematica. L'accordo non è richiesto per le **aziende che occupano meno di 5 dipendenti**.

Non appena saranno pubblicate le disposizioni in ambito territoriale sarà ns. premura informarVi il più presto possibile.

1.4 FSBA – Settore artigianato

Per il **settore dell'artigianato** sono previsti trattamenti di cassa integrazione salariale attraverso il fondo di solidarietà bilaterale FSBA. Al momento è stato istituito un **contributo straordinario** legato all'emergenza epidemiologica, pertanto potranno essere presentate le richieste per la sospensione o riduzione dell'attività legata con causale "**emergenza COVID-19**". Attualmente le misure sono previste **fino al 31 marzo 2020**. È previsto un intervento pari all'80% della retribuzione globale fino ad un importo massimo di 1.193,75 euro lordi mensili per lavoratore.

Questa misura si applica a tutte le **imprese del settore dell'artigianato**, che applicano un **CCNL** riferito al **settore dell'artigianato** e che hanno regolarmente **versato i contributi all'ente bilaterale del settore artigianale** (sono escluse le imprese edili, che seguono le regole della CIGO).

1.5 Versamento delle imposte e dei contributi previdenziali (Artt. 57 e 58)

Come già comunicato con la ns. circolare n. 11/20 de 16/03/2020, Vi forniamo nuovamente le principali prorogate emanate con il decreto:

	Scadenza 16/03/2020	Scadenza 16/04/2020	Scadenza 16/05/2020	Scadenza 31/05/2020
Soggetti "maggiormente esposti" (vedi elenco) indipendente dall'ammontare dei ricavi	31/05/2020 IVA, ritenute lavoro dipendente, contributi, Inail	16/04/2020 IVA Marzo 31/05/2020 ritenute lavoro dipendente, contributi, Inail	16/05/2020 IVA, ritenute lavoro dipendente, contributi, Inail	Pagamento dei versamenti prorogati in unica o 5 rate
Altri soggetti con ricavi 2019 > 2 mio euro	proroga al 20/03/2020 IVA, ritenute lavoro dipendente, contributi, Inail	Nessuna proroga		
Altri soggetti con ricavi 2019 < 2 mio euro	31/05/2020 IVA, ritenute lavoro dipendente, contributi, Inail	Nessuna proroga		Pagamento dei versamenti prorogati in unica o 5 rate

Elenco dei soggetti "maggiormente esposti":

- ▶ imprese turistico recettive, agenzie di viaggio, tour operator e guide turistiche;
- ▶ associazioni e società sportive, professionistiche e dilettantistiche;
- ▶ gestori di impianti sportivi, palestre, centri sportivi, piscine;
- ▶ teatri, sale da concerto, sale cinematografiche, discoteche, sale da ballo, night-club e sale da gioco;
- ▶ gestori di ricevitorie del lotto, lotterie e scommesse;
- ▶ organizzatori di corsi, fiere ed eventi;
- ▶ ristoranti, gelaterie, pasticcerie, bar e pub;
- ▶ musei, biblioteche, archivi, luoghi e monumenti storici;
- ▶ parchi divertimento e tematici;
- ▶ aziende termali; asili nido, servizi educativi e didattici;
- ▶ servizi di trasporto passeggeri e stazioni;
- ▶ servizi di noleggio di mezzi di trasporto, di attrezzature sportive e di strutture o attrezzature per manifestazioni e spettacoli.

1.6 Lavoro domestico

Non sono state emanate misure di sostegno al reddito per i datori di lavoro domestici. Sono **sospesi** i versamenti dei **contributi previdenziali e assistenziali riferiti al 1° trimestre 2020**, i quali dovranno essere versati **entro il termine del 10 giugno 2020**.

L'indicazione che diamo a tutte le famiglie che non hanno esigenze di assistenza indifferibili (quindi a cui possono rinunciare) è di limitare il più possibile o meglio ancora sospendere totalmente l'attività dei collaboratori domestici considerando l'assenza dal lavoro come periodo di ferie.

1.7 Smart working

Es wird den Betrieben dringend geraten für die gesamte Dauer des Gesundheitsnotstandes die Arbeitsleistung der eigenen Arbeitnehmer/innen wenn möglich auf smart working (sog. Telearbeit) umzustellen.

Vi consigliamo vivamente, ad incentivare, ove possibile, per il periodo dell'emergenza epidemiologica le prestazioni lavorative tramite smart working.

Per le modalità di applicazione Vi preghiamo di contattarci il più presto possibile.

1.8 Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Fino al 16 maggio 2020 qualsiasi datore di lavoro, infatti, indipendentemente dal numero dei dipendenti in forza non può procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 (ragioni inerenti all'attività produttiva e al regolare funzionamento di essa).

2 Misure a sostegno dei lavoratori

2.1 Congedi per genitori lavoratori dipendenti e bonus baby-sitting (Articolo 23)

A partire dal 5 marzo 2020 per sostenere le famiglie a fronte della chiusura delle scuole di ogni ordine e grado per Coronavirus, viene assicurato un **congedo straordinario fino a quindici giorni**, per i genitori (anche adottivi e affidatari) con **figli di età non superiore ai 12 anni** delle seguenti categorie:

- ▶ lavoratori dipendenti con indennità pari al 50% della retribuzione;
- ▶ collaboratori iscritti alla Gestione separata INPS;
- ▶ lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori.

Sono esclusi i nuclei beneficiari di altri strumenti di sostegno al reddito o in cui un genitore lavori in modalità smart working, sia disoccupato o non lavoratore.

I lavoratori dipendenti, con **figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni**, inoltre, possono **astenersi dal lavoro per tutto il periodo di sospensione delle scuole, senza corresponsione di indennità** né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

In alternativa gli stessi lavoratori possono richiedere un **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting** nel limite massimo di 600 euro, erogato attraverso il Libretto famiglia telematico INPS

Si attendono comunque le indicazioni operative dell'INPS a riguardo.

2.2 Permessi retribuiti Legge n. 104/1992 (Articolo 24)

È prevista un'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui alla Legge n. 104/1992 per ulteriori complessive 12 giornate, da fruire nei mesi di marzo e aprile 2020.

2.3 Einmalige Zulage für Saisonarbeiter im Tourismussektor (Artikel 29)

Viene riconosciuta per il mese di marzo un'indennità pari a 600 euro ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio e la data di entrata in vigore della presente disposizione, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data in vigore della presente disposizione. Tale indennità non concorre alla formazione del reddito complessivo e viene erogata dall'INPS.

I lavoratori dovranno presentare apposita domanda telematica all'INPS oppure avvalersi dei patronati.
Si attendono comunque le indicazioni operative dell'INPS a riguardo.

2.4 Proroga presentazione e/o decadenza delle domande di NASpI, DIS-COLL (Articolo 33)

In considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 sono disposte le proroghe in tema di indennità di disoccupazione per le domande di disoccupazione NASpI e DIS-COLL, per gli eventi di cessazione involontaria dall'attività lavorativa dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020. I termini di decadenza ordinari sono ampliati da 68 a 128 giorni, facendo salva la decorrenza della prestazione dal giorno sessantottesimo dalla data di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

2.5 Premio ai lavoratori dipendenti (Articolo 63)

Il presente decreto prevede a favore:

- ▶ dei lavoratori dipendenti;
- ▶ con reddito complessivo da lavoro dipendente nell'anno 2019 di importo non superiore a 40.000 euro;

un premio, per il mese di marzo 2020, **pari a 100 euro**.

Il premio **non concorre alla formazione del reddito complessivo** ed è raggugliato al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel mese di marzo.

Il **premio è riconosciuto in via automatica dal datore di lavoro**, che lo **eroga** a partire dalla retribuzione corrisposta nel **mese di aprile**, e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno. I sostituti di imposta recuperano il premio erogato attraverso l'istituto della compensazione.

2.6 Indennità per il mese di marzo a professionisti e co.co.co. (Artt. 27-31, 38 e 44)

È riconosciuta un'indennità, per il mese di marzo, pari a 600 euro, ai liberi professionisti titolari di partita Iva e ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla Gestione

separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, agli operai agricoli a tempo determinato e ai lavoratori dello spettacolo, ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago e ai lavoratori stagionali del settore turismo.

Le indennità sopracitate non sono tra di esse cumulabili e non sono erogabili ai percettori di Reddito di Cittadinanza.

Sono quindi esclusi dall'indennità in esame i professionisti iscritti alle Casse di previdenza private (Commercialisti, Ragionieri, Consulenti del lavoro, Avvocati, Architetti e Ingegneri ecc.).

È istituito un Fondo per il reddito di ultima istanza con una dotazione di 300 milioni di euro come fondo residuale per coprire tutti gli esclusi dall'indennizzo di 600 euro, compresi i professionisti iscritti agli ordini.

2.7 Tutela dei periodi di quarantena (Articolo 26)

Viene stabilito che i periodi di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria dai lavoratori del settore privato:

- ▶ sono equiparati alla malattia ai fini del trattamento economico e
- ▶ non sono computabili ai fini del periodo di comporta.

Per tali periodi il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica che vi ha dato origine.

Se dopo la quarantena il lavoratore sviluppa la malattia da COVID-19, il medico curante deve redigere il certificato con le consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Il datore di lavoro potrà richiedere a rimborso eventuali integrazioni a suo carico, presentando apposita domanda all'INPS.

2.8 Convalida delle dimissioni volontarie per le madri e padri con bambini fino a 3 anni

A seguito delle misure di contenimento del contagio COVID-19, che hanno previsto, in tutto il territorio nazionale, prescrizioni limitative degli ambiti di movimento/circolazione e relazionali, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha reso disponibile il modulo di richiesta "a distanza" del provvedimento di convalida delle dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro per le lavoratrici madri e i lavoratori padri di figli fino a tre anni di età (ex art. 55 D.Lgs. 151/2001).

Il modulo sarà utilizzabile in via eccezionale e soltanto per la durata del periodo emergenziale, in sostituzione del colloquio diretto della lavoratrice o del lavoratore con il funzionario dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente. Il modulo compilato e sottoscritto dalla lavoratrice/lavoratore interessato deve essere poi trasmesso al competente Ufficio mediante posta elettronica, unitamente alla copia di un valido documento di identità e della lettera di dimissioni/risoluzione consensuale debitamente

datata e firmata.

Per ulteriori informazioni rimaniamo a Vs. completa disposizione.

Distinti saluti,

Interconsult – Pichler Steinmair Knoll

Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll

