

OGGETTO: **EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19**
MISURE A SOSTEGNO DEL LAVORO PREVISTE DAL D.L. 18/2020, IN VIGORE DAL
17 MARZO 2020

Il decreto-legge 17/03/2020, n. 18 - in vigore dal 17 marzo scorso, giorno in cui è stato pubblicato sulla G.U. n. 70 - ha previsto “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”; di seguito trattiamo quelle relative al lavoro.

NORME SPECIALI IN MATERIA DI “CIGO” E “ASSEGNO ORDINARIO” (art. 19)

I datori di lavoro che sospendono o riducono l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale (*) (Cigo; CONFIMI RAVENNA NEWS N. 19/2015) o di accesso all’“assegno ordinario” erogato dal Fondo di Integrazione Salariale (“FIS”, che interviene nei settori non rientranti nell’ambito di applicazione della Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria di cui al d.lgs. n. 148/2015, per i quali non siano stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11, n. 6 e n. 3 del 2016; CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015):

- **con causale “emergenza COVID-19”;**
- **per un massimo di 9 settimane, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 e comunque entro il mese di agosto 2020;**
- **da trasmettere all’INPS entro la fine del 4° mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione/riduzione dell’attività lavorativa;**
- **dandone previa informazione alle rappresentanze sindacali aziendali/alla RSU (ove esistenti) e alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Il datore di lavoro, in particolare, dovrà comunicare il motivo della sospensione/riduzione dell’attività lavorativa (la specifica, citata causale: “emergenza COVID-19”), l’entità e la durata prevedibile (per un massimo di 9 settimane nel periodo 23/02/2020 - 31/08/2020), e il numero dei lavoratori interessati.**

(*) Art. 10 del d.lgs. n. 148/2015

1. La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:
 - a) **imprese industriali manifatturiere**, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell’energia, acqua e gas;
 - b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative similari a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
 - c) imprese dell’industria boschiva, forestale e del tabacco;
 - d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
 - e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
 - f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
 - g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
 - h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
 - i) imprese addette all’armamento ferroviario;
 - l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
 - m) imprese industriali e artigiane dell’edilizia e affini;
 - n) imprese industriali esercenti l’attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
 - o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Limitatamente al periodo sopra indicato, l'assegno ordinario sarà corrisposto anche ai dipendenti di datori di lavoro che occupano mediamente "più di 5 dipendenti", e non "mediamente più di 15" come previsto, di norma, dall'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 148/2015.

I periodi di Cigo/assegno ordinario concessi con causale COVID-19 non saranno conteggiati ai fini dei limiti massimi di utilizzo degli ammortizzatori sociali (a titolo esemplificativo, il periodo di Cigo non si computerà ai fini del raggiungimento delle 52 settimane nell'arco di un biennio mobile e dei 24 mesi complessivi di ricorso agli ammortizzatori sociali nel quinquennio mobile) e saranno neutralizzati ai fini delle successive richieste.

Per i periodi di ricorso alla Cigo/al FIS ai sensi del d.l. n. 18/2020, inoltre, non troverà applicazione la contribuzione aggiuntiva prevista dal d.lgs. n. 148/2015 (pari, per la Cigo, al 9 e al 12 per cento della retribuzione "persa" dal lavoratore, rispettivamente nelle prime e nelle seconde 52 settimane di cassa in un quinquennio mobile).

I lavoratori destinatari dei predetti ammortizzatori sociali devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020; nei loro confronti, inoltre, non è richiesto il possesso di un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni, prevista, invece, dalla disciplina ordinaria (art. 1, comma 2 del d.lgs. n. 148/2015).

L'art. 19, comma 5, del d.l. n. 18/2020 prevede che il solo assegno ordinario possa essere pagato al beneficiario direttamente dall'INPS, su istanza del datore di lavoro; la relazione illustrativa del decreto sembrerebbe, invece, estendere tale modalità anche alla Cigo.

Stante l'ambiguità della norma (e fatti salvi gli auspici, prossimi chiarimenti dell'INPS), **si suggerisce, al momento, di optare per l'anticipo del trattamento di integrazione salariale, come previsto, in via generale, dall'art. 7 del d.lgs. n. 148/2015.** La Cigo, infatti, è autorizzata generalmente con pagamento (e successivo conguaglio) da parte del datore di lavoro, mentre il pagamento diretto dei lavoratori a opera dell'INPS può essere autorizzato dalla sede dell'Istituto previdenziale territorialmente competente, su richiesta della azienda, solo nel caso di serie e documentate difficoltà finanziarie del datore di lavoro.

TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER LE AZIENDE CHE SI TROVANO GIÀ IN CIGS (art. 20)

Le aziende che alla data del 23 febbraio 2020 avessero in corso una Cigs, possono presentare domanda di Cigo ai sensi del menzionato art. 19, sempre per un periodo non superiore a 9 settimane. La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie, a totale copertura dell'orario di lavoro.

La concessione della Cigo sospende e sostituisce la Cigs in corso.

Inoltre, non troverà applicazione la contribuzione aggiuntiva prevista dal d.lgs. n. 148/2015.

TRATTAMENTO DI ASSEGNO ORDINARIO PER I DATORI DI LAVORO CHE HANNO TRATTAMENTI DI ASSEGNI DI SOLIDARIETÀ IN CORSO (art. 21)

Le aziende che alla data del 23 febbraio 2020 avevano in corso un "assegno di solidarietà" (ammortizzatore erogato dal FIS ai dipendenti dei datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, al fine di evitare licenziamenti collettivi e individuali plurimi), possono presentare domanda di assegno ordinario ai sensi del citato art. 19 sempre per un periodo non superiore a 9 settimane. La concessione dell'assegno ordinario può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà, a totale copertura dell'orario di lavoro.

La concessione dell'assegno ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà in corso.

Inoltre, non troverà applicazione la contribuzione aggiuntiva prevista dal d.lgs. n. 148/2015.

CIG IN DEROGA (art. 22)

Le Regioni e Province autonome, con riferimento ai **datori di lavoro del settore privato**, compreso quello agricolo, **per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario**, in costanza di rapporto di lavoro, possono riconoscere in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previo accordo, concluso anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, **trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga**, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque **per un periodo non superiore a nove settimane**.

I trattamenti in deroga sono concessi con decreto delle Regioni e Province autonome, da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione.

A tal proposito ricordiamo che, il 6 marzo scorso, la Regione Emilia-Romagna, le Organizzazioni sindacali e le Associazioni datoriali (tra cui Confimi Romagna) hanno sottoscritto l'Accordo per il ricorso al tale ammortizzatore in deroga, la cui scadenza è prevista per il 24 marzo 2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2020); a seguito del varo del d.l. n. 18/2020, le Parti - a brevissimo - integreranno tale Accordo alla luce delle disposizioni ivi contenute, anche per consentire agli interessati di ricorrere alla cassa in deroga dopo il 24 marzo p.v.

Il ricorso ai diversi ammortizzatori sociali sopra descritti - è doveroso segnalarlo - è consentito (dal vigente d.l. n. 18/2020, e laddove evidentemente non venga rifinanziato nel corso della sua approvazione in legge - fino all'esaurimento delle risorse stanziare: **in caso di raggiungimento dei rispettivi limiti di spesa, pertanto, le domande non saranno accolte.**

CONGEDO E INDENNITÀ PER I LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO, I LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS E LAVORATORI AUTONOMI (art. 23)

Pe l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo scorso, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, **i genitori lavoratori dipendenti possono fruire di uno specifico congedo:**

- **per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni;**
- **per i figli di età non superiore ai 12 anni^(**),**
- **per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. n. 151/2001 per il "congedo di maternità".**

Gli eventuali periodi di congedo parentale (la cd astensione facoltativa) fruiti dai genitori durante la sospensione dei servizi educativi, saranno convertiti nel congedo di cui si tratta.

La fruizione del presente congedo è riconosciuta alternativamente a entrambi i genitori, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia:

- **altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;**
- **un altro genitore disoccupato o non lavoratore.**

Il medesimo congedo può essere fruito anche dai lavoratori iscritti alla "Gestione Separata" INPS^(***) e dagli autonomi^(****).

(**) Il limite di età non vale in caso di figli con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado oppure ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Dal 17 marzo 2020, in alternativa alla fruizione del citato congedo, agli stessi beneficiari è riconosciuta la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di **servizi di baby-sitting**, nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel 2020 a decorrere dal 5 marzo 2020.

Le modalità operative saranno stabilite dall'INPS.

I genitori lavoratori dipendenti con **figli minori di età compresa tra i 12 e i 16 anni**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, **hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole** di ogni ordine e grado, **senza corresponsione di indennità** né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Tutte le disposizioni citate trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

ESTENSIONE PERMESSI LEGGE N. 104/1992 (art. 24)

I 3 giorni mensili di permesso retribuito previsti dall'art. 33 della legge n. 104/1992 a favore del lavoratore dipendente che assista una persona con handicap in situazione di gravità, sono incrementati di ulteriori 12 giornate complessive, usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020. **Nell'arco del bimestre marzo-aprile 2020, pertanto, i lavoratori potranno fruire complessivamente di 18 giornate di permesso (3+3+12).**

MISURE URGENTI PER LA TUTELA DEL PERIODO DI SORVEGLIANZA ATTIVA DEI LAVORATORI (art. 26) - DISPOSIZIONI INAIL (art. 42)

Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva è equiparato alla malattia e non è computabile ai fini del periodo di comporta ^(****).

Fino al 30 aprile 2020, ai lavoratori in possesso di riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita, **il periodo di assenza prescritto è equiparato al ricovero ospedaliero.**

Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche.

In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele sopra indicate sono posti a carico dello Stato, nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020.

Nei casi accertati di infezione da coronavirus in occasione di lavoro, il medico redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura, ai sensi delle vigenti

(***) L' indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, è pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

(****) L' indennità è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

(*****) Il medico deve redigere il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL, nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro, sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti del Decreto Interministeriale 27 febbraio 2019.

INDENNITÀ PROFESSIONISTI E CO.CO.CO. (art. 27)

Ai professionisti titolari di partita IVA e ai collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.) iscritti alla "Gestione Separata" INPS, non titolari di pensione o iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, per il mese di marzo 2020 è riconosciuta un'indennità di 600 euro, previa domanda all'Istituto previdenziale, che non concorre a formare il reddito.

LAVORO AGILE (art. 39)

Fino al 30 aprile 2020, i lavoratori disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 ^(*****) o i lavoratori che abbiano nel nucleo familiare una persona disabile nelle medesime condizioni, hanno **diritto** a svolgere il lavoro in modalità agile (c.d. *smartworking*) a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

SOSPENSIONE DELLE PROCEDURE DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO E DIVIETO DI LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER MOTIVI OGGETTIVI (art. 46)

Dal 17 marzo 2020 e per la durata di 60 giorni:

- a) è vietato avviare procedure di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991;
- b) le procedure di licenziamento collettivo avviate successivamente al 23/02/2020 e ancora in corso sono sospese;
- c) è vietato effettuare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (sono quindi consentiti quelli disciplinari, ossia per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo).

RIMESSIONE IN TERMINI PER I VERSAMENTI (art. 60)

I **versamenti** nei confronti delle pubbliche amministrazioni, inclusi quelli relativi ai **contributi previdenziali e assistenziali** e ai **premi per l'assicurazione obbligatoria**, in scadenza il 16 marzo 2020 sono stati **prorogati al 20 marzo 2020.**

SOSPENSIONE DEI TERMINI DEGLI ADEMPIMENTI E DEI VERSAMENTI FISCALI E CONTRIBUTIVI (art. 62)

Per i soggetti che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato, **sono sospesi** gli adempimenti tributari *"diversi dai versamenti e diversi dall'effettuazione delle ritenute alla fonte e delle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale"*, che scadono nel periodo compreso tra l'8 marzo 2020 e il 31 maggio 2020 ^(*****).

Per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato con ricavi o compensi non superiori a 2 milioni di euro nel periodo di imposta precedente a quello in corso alla data del 17/03/2020, sono sospesi i

(*****) La persona disabile deve avere una minorazione, singola o plurima, che abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.

(*****) Gli adempimenti sospesi sono effettuati entro il 30 giugno 2020 senza applicazione di sanzioni.

versamenti da autoliquidazione che scadono nel periodo compreso tra l'8 marzo 2020 e il 31 marzo 2020 ^(*****):

- a) relativi alle ritenute alla fonte di cui agli articoli 23 e 24 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e alle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale, che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta;
- b) relativi all'imposta sul valore aggiunto;
- c) relativi ai contributi previdenziali e assistenziali, e ai premi per l'assicurazione obbligatoria.

Per i soggetti che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato con ricavi o compensi non superiori a euro 400.000 nel periodo di imposta precedente a quello in corso al 17/03/2020, i ricavi e i compensi percepiti nel periodo compreso tra tale data e il 31 marzo 2020, non sono assoggettati alle ritenute d'acconto di cui agli articoli 25 e 25-bis del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, da parte del sostituto d'imposta, a condizione che nel mese precedente non abbiano sostenuto spese per prestazioni di lavoro dipendente o assimilato. I contribuenti, che si avvalgono di questa opzione, rilasciano un'apposita dichiarazione dalla quale risulti che i ricavi e compensi non sono soggetti a ritenuta ai sensi della disposizione di cui si tratta e provvedono a versare l'ammontare delle ritenute d'acconto non operate dal sostituto in un'unica soluzione entro il 31 maggio 2020 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di maggio 2020, senza applicazione di sanzioni e interessi.

PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI (art. 63)

Ai titolari di reddito da lavoro dipendente, con reddito complessivo non superiore ai 40.000 euro, spetta un **premio**, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, **pari a 100 euro**, da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese. I sostituti d'imposta riconoscono, in via automatica, il predetto incentivo a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

I datori di lavoro che devono ricorrere agli ammortizzatori sociali sopra descritti sono invitati a contattare l'Area Lavoro e Relazioni industriali di CONFIMI ROMAGNA – nelle persone dei Dottori Giuseppe Vaira e Fabio Magnani, i cui riferimenti sono sotto riportati – ai fini della predisposizione della relativa documentazione e della successiva trasmissione alle Organizzazioni sindacali di categoria.

Dott. Giuseppe Vaira

 0544/280215 (diretto)

 392/8382166

 vaira@confimiromagna.it

Dott. Fabio Magnani

 0544/280217 (diretto)

 338/6850335

 magnani@confimiromagna.it

(*****) I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 31 maggio 2020 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo, a decorrere dal mese di maggio 2020. Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato.