

APPROFONDIMENTO DEL 31/03/2020

100 RISPOSTE PER 100 DOMANDE

LE FAQ DELLA FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

Sulla scia dell'[approfondimento pubblicato il 23.03.2020](#) contenente le risposte ai quesiti posti in diretta nel corso del [25° Forum Lavoro/Fiscale "Speciale Coronavirus"](#) del 19 marzo scorso, gli esperti della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con questo nuovo documento, rispondono a 100 domande pervenute in questi giorni sui dubbi che attanagliano quanti si trovino a gestire ammortizzatori sociali, licenziamenti, scadenze fiscali e smart working secondo quanto previsto dal D.L. 18/2020, cosiddetto "Cura Italia", e dalle ultime comunicazioni Inps.

Indice

AMMORTIZZATORI SOCIALI.....	2
LICENZIAMENTI	31
FISCALE E SCADENZE	33
SMART WORKING.....	38

AMMORTIZZATORI SOCIALI



L'ISTANZA CIGD VA PRESENTATA ALL'INPS OPPURE ALLA REGIONE? E IN QUEST'ULTIMO CASO, COME SI FA?

L'istanza deve essere presentata alla Regione che provvede all'istruzione della pratica in ordine cronologico.



L'ISTANZA DEVE CONTENERE IL PERIODO E L'INTENSITÀ MASSIMA DI CUI SI PREVEDE CI SIA BISOGNO? SE CHIEDO UN INTERVENTO PARZIALE E POI NON BASTA COME POSSO POI AUMENTARE LA RICHIESTA?

La richiesta deve essere effettuata nel limite del periodo d'interesse il quale non può superare le nove settimane nell'arco temporale 23.2.2020-31.08.2020. Essa può peraltro essere effettuata anche in termini frazionati in ragione delle esigenze organizzative del datore di lavoro.



IN CASO DI CIGO SEMBRA NON ESSERE NECESSARIO ACCORDO SINDACALE MA DI SOLA INFORMAZIONE/CONSULTAZIONE. NON DOVREBBE ESSERE PREVISTO ALCUN COSTO, IN TAL CASO. DICO BENE?

L'accordo sindacale è richiesto unicamente per la CIG in deroga secondo il testo normativo. In ogni caso, ove i sindacati non si presentassero per la consultazione, sarebbe unicamente necessario dimostrare che l'informativa e la convocazione sono state fatte con gli ordinari mezzi di prova (ad esempio una pec). L'intervento degli ammortizzatori di cui al D.L. n. 18/2020 è escluso dalla contribuzione addizionale e quindi non viene previsto alcun costo aggiuntivo per il datore di lavoro.



BISOGNA CONTATTARE LE SEDI SINDACALI LOCALI? SE NON ESISTONO A LIVELLO LOCALE?

È opportuno contattare le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative competenti per il territorio a cui si riferisce l'unità produttiva per cui viene chiesto l'intervento.



IN CASO DI APPLICAZIONE CCNL STIPULATI CON SINDACATI MINORITARI O DI DUBBIA RAPPRESENTATIVITÀ VANNO CONTATTATI LO STESSO QUELLI FIRMATARI?

I soggetti sindacali da coinvolgere sono le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.



PER I QUESITI SOPRA ESPOSTI CI SONO DIFFERENZE TRA AZIENDE ASSOCIATE ALLE ORGANIZZAZIONI FIRMATARIE DEL CCNL E QUELLE CHE APPLICANO LA SOLA PARTE NORMATIVA E RETRIBUTIVA?

I soggetti sindacali da coinvolgere sono le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, nonché le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale indipendentemente dall'affiliazione o meno al sindacato datoriale e dall'applicazione della parte obbligatoria, normativa o retributiva del CCNL.



PAGAMENTO DIRETTO: PROCEDURE DIVERSE TRA CIGO E CIGD?

Il pagamento delle prestazioni avviene come segue:

- CIGO: conguaglio oppure pagamento. L'Inps con il msg. n. 1287 del 20 marzo 2020 ha precisato che "sarà possibile autorizzare il pagamento diretto al lavoratore, senza che il datore di lavoro debba comprovare le difficoltà finanziarie dell'impresa";
- assegno ordinario: conguaglio o pagamento diretto a richiesta del datore di lavoro;
- CIG in deroga: unicamente pagamento diretto.



RELATIVAMENTE ALLA CASSA INTEGRAZIONE: UN ENTE STRUMENTALE DELLA REGIONE PUÒ CHIEDERLA?

La domanda è posta in termini generici. Al fine di verificare la pertinenza del singolo ammortizzatore sarà necessario verificare l'inquadramento previdenziale INPS. Nel caso l'azienda sia tra quelle rientranti nel CSC industria (art. 10 D.Lgs. n. 148/2015) potrà erogare la CIGO mentre, ove rientri nel FIS, potrà erogare l'assegno ordinario. Altrimenti sarà destinataria della CIG in deroga se rientrante tra i datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti.



NORMALMENTE LE DOMANDE CIG DI QUALSIASI TIPO CHIEDONO, GIUSTAMENTE UN INIZIO MA ANCHE UNA FINE. IN QUESTO CASO COME SI PUÒ PREVEDERE UNA COSA SIMILE IN QUESTO CASO? SE SI PREVEDE MALE SI PUÒ EFFETTUARE UNA VARIAZIONE?

Deve essere effettuata una richiesta iniziale che potrà poi essere prorogata. Salvo diverse interpretazioni della prassi, possono anche essere effettuate più richieste per periodi frazionati rientranti tra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020.



VI CHIEDO SE RITENETE CONDIVISIBILE LE PROSPETTIVE PER IL CASO SOTTO SPECIFICATO.

Albergo situato nella provincia di messina con attività prettamente stagionale (marzo-ottobre), con un solo dipendente a tempo indeterminato il direttore con livello quadro. Ha assunto i primi di marzo i dipendenti con contratto intermittente di 1 mese fino al 3 aprile, vista l'incertezza e il susseguirsi delle disdette. Successivamente è stata estesa a tutta italia la chiusura delle attività e quindi i lavoratori non hanno potuto svolgere alcuna prestazione lavorativa. La media dei dipendenti nell'ultimo semestre è inferiore alle 5 unità.

Per cui:

- 1) ai sensi dell'art. 22 essendo i lavoratori assunti dopo il 23/02/2020 non sono beneficiari di CIG in deroga (a mio avviso la data del 23/02/2020 dovrà essere rivista perché parametrata sull'emergenza del nord Italia, mentre nelle altre regioni fino al 10/03/2020 l'attività non era preclusa);
- 2) ai sensi dell'art. 29 a tali lavoratori stagionali non spetterà l'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro in quanto alla data del decreto sono titolari di rapporto di lavoro intermittente nonostante non hanno svolto alcuna giornata lavorativa;
- 3) rimane all'azienda, forse, l'unica possibilità della CIG in deroga per il solo quadro assunto a tempo indeterminato e quindi in forza al 23/02/2020.

È corretta la prospettazione effettuata nel quesito.



IN CASO DI RICHIESTA DI ASSEGNO ORDINARIO FIS IL MANCATO CALCOLO E CONSEGUENTE MANCATO VERSAMENTO DI TALE CONTRIBUTO (0,45%) NEI MESI PREGRESSI, A CAUSA DI UN ERRORE NEL CONTEGGIO DELLA MEDIA DEI DIPENDENTI (AZIENDA DI NUOVA COSTITUZIONE CON C.A. 01 E PERIODO DI ATTIVITÀ INFERIORE AI 6 MESI) CHE NON HA FATTO SCATTARE L'APPLICAZIONE DEL CONTRIBUTO, PUÒ ESSERE PRECLUSIVO DELLA CONCESSIONE DEL TRATTAMENTO D'INTEGRAZIONE SALARIALE?

Il mancato pagamento della contribuzione al FIS non si ritiene preclusivo dell'assegno ordinario in quanto il datore di lavoro vi rimane obbligato nel limite della prescrizione. Il soggetto datoriale dovrà unicamente sistemare

la propria posizione per ragioni di correttezza contributiva che comunque non pregiudicano il riconoscimento della misura di sostegno al reddito.



PER UN'AZIENDA DEL SETTORE COMMERCIO CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI (CIRCA 350) DISLOCATI SU PIÙ REGIONI (MARCHE, ABRUZZO, EMILIA ROMAGNA, UMBRIA E MOLISE) CHE NON VERSA IL FIS MA IL CONTRIBUTO CIGS QUALE AMMORTIZZATORE DEVE ESSER ATTIVATO?

Rispetto al tenore normativo sembrerebbe che un'azienda del genere fosse esclusa da tutte le tutele. Essa non sarebbe infatti priva in assoluto di tutele, come prevede invece la norma, avendo diritto alla CIGS. Si rende quindi necessari un chiarimento o una modifica normativa. Una risposta favorevole, volta ad interpretare la volontà del legislatore, potrebbe essere tuttavia intercettata dalla lettura della Relazione Tecnica all'art. 22 del D.L. n. 18/2020 secondo la quale la Cassa integrazione in deroga sarebbe assicurata per "i lavoratori dipendenti non agricoli e agricoli (OTD) non assicurati per CIGO e non tutelati da Fondi di solidarietà categoriali". In questa logica vi rientrerebbero anche i datori di lavoro rientranti nel solo campo della CIGS. Per altro verso, un primo conforto per l'applicabilità della CIG in deroga ai datori di lavoro soggetti alla CIGS è tratto dal messaggio Inps n. 1287/2020 e confermato dalla circ. n. 47/2020.



PER LE AZIENDE CON PIÙ DI 5 DIPENDENTI, L'ACCORDO SINDACALE DEVE ESSERE SOTTOSCRITTO DALLA REGIONE CON I SINDACATI OPPURE LO DOVRÀ SOTTOSCRIVERE OGNI SINGOLA AZIENDA CON I SINDACATI?

Per la CIG in deroga l'accordo sindacale deve essere sottoscritto dal datore di lavoro. Ne sono esclusi i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.



IN BASE ALLE DISPOSIZIONI CONTENUTE NELLA CIRCOLARE INPS 130/2017 DURANTE L'ASSEGNO ORDINARIO NON SPETTANO GLI ANF C/INPS IL 21/11/2018 C'ERA STATO UN TAVOLO TECNICO TRA INPS E ORDINE DOTTORI COMMERCIALISTI NEL QUALE L'INPS AVEVA CONFERMATO CHE LE PRESTAZIONI ANF NON ERANO PREVISTE DAL DM 94343/2016 E CHE L'INPS AVREBBE PERÒ APPROFONDITO CON IL MINISTERO MA POI NON HANNO PIÙ FATTO SAPERE NULLA.

Al momento non constano novità in materia.



LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA VERRÀ CORRISPOSTA DA PARTE DELL'INPS ANCHE PER QUELLE IMPRESE CHE NON SONO IN REGOLA CON IL DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA.

Non sussistono obblighi di DURC per la concessione della CIG nemmeno in deroga.



PER QUANTO RIGUARDA LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA L'ART. 22 DEL DECRETO "CURA ITALIA" DISPENSA LE AZIENDE CON UN NUMERO DI DIPENDENTI FINO A 5 DI PROCEDERE AD ACCORDO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI. PER QUANTO RIGUARDA IL COMPUTO DEL NUMERO DEI LAVORATORI COME BISOGNA PROCEDERE? AD ESEMPIO UN'AZIENDA CON 6 DIPENDENTI, DI CUI 2 PART-TIME AL 50%, DEVE INFORMARE O NO LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI? OSSIA È CONSIDERATA SOPRA O SOTTO I 5 DIPENDENTI?

Per il computo dei dipendenti si deve fare riferimento ai criteri generali previsti dall'ordinamento. Pertanto, rilevano:

- i lavoratori a tempo determinato a prescindere dalla durata del contratto;
- i dirigenti;
- gli apprendisti;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori a tempo parziale in proporzione all'orario effettivamente svolto rispetto a quello *full-time*;
- i lavoratori in regime di telelavoro o in *smart-working*.

Non rilevano ai fini del computo:

- il lavoratore assente, ancorché non retribuito, unicamente nel caso in cui sia sostituito da un altro lavoratore assunto (il quale sarà computato);
- i lavoratori somministrati;
- i lavoratori impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità assunti a tempo indeterminato.



PREMESSA AL QUESITO

In merito alla CIG e assegno ordinario:

- l'art. 19 del decreto 17.03.2020 n. 18 al comma due recita "i datori di lavoro che presentano domanda di cui al comma 1, sono dispensati dall'osservanza dell'art. 14 del D.Lgs. 148/2015 e dai termini...";
- l'art. 14 è quello relativo alla informazione e consultazione sindacale.

CHE SENSO HA QUINDI IL SEGUITO DEL COMMA 2 NELLA PARTE "FERMO RESTANDO L'INFORMAZIONE, LA CONSULTAZIONE E L'ESAME CONGIUNTO CHE DEVONO ESSERE SVOLTI..."? LA PROCEDURA DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE E L'ESAME CONGIUNTO VANNO QUINDI SVOLTI O NO? NEL CASO FOSSERO DA SVOLGERE, L'ESONERO DALLO SVOLGIMENTO PREVISTO PER LE IMPRESE EDILI E LAPIDEI DALL'ART. 14 DEL D.LGS. 148/2015 SI APPLICA O NO? E PER LE IMPRESE SOGGETTE AL FIS 5/15 DIPENDENTI ALLE QUALI È ESTESO L'ASSEGNO ORDINARIO INFORMAZIONE CONSULTAZIONE E ESAME CONGIUNTO? NEL CASO QUESTE AZIENDE AVESSERO UNITÀ OPERATIVE E NON UNITÀ PRODUTTIVE) IN PROVINCE DIVERSE O ADDIRITTURA REGIONI DIVERSE POSSONO FARE UN UNICO ACCORDO E CONSULTAZIONE? O DEVONO FARNE UNO PER PROVINCIA?

L'art. 19, comma 2, del D.L. n. 18/2020, nel dispensare i datori di lavoro dall'osservanza dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 148/2015 e nel disporre che 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" determina, come ormai noto, molti imbarazzi. Per come è scritta la disposizione si creano le condizioni per una non meglio determinata procedura sindacale preventiva e obbligatoria che riguarda tutti i tipi d'intervento legati al Covid-19, pertanto, anche le imprese edili che invochino tale causale speciale. Per quanto concerne le organizzazioni sindacali da coinvolgere occorre fare riferimento a quelle, comparativamente più rappresentative su base nazionale, territorialmente competenti rispetto all'unità produttiva. In tale logica si potrebbe individuare l'ipotesi per cui, pur essendo collocata l'unità operativa nell'ambito di una provincia diversa da quella in cui (ad esempio) ha sede l'impresa, l'accordo debba essere stipulato con le organizzazioni sindacali territorialmente competenti a livello provinciale per la medesima sede anche per l'unità operativa fuori dalla provincia. Dovranno essere quindi

effettuati tanti accordi sindacali quante sono le unità produttive. Al limite potrà essere stipulato un unico accordo riguardante diverse unità produttive ove le medesime fossero geograficamente ubicate nella stessa provincia essendo competenti, nella circostanza, le medesime organizzazioni territoriali.



L'ART. 19 COMMA 8 AFFERMA CHE: "I LAVORATORI DESTINATI ALLE NORME DI CUI AL PRESENTE ARTICOLO (TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE) DEVONO RISULTARE ALLE DIPENDENZE DEI DATORI DI LAVORO RICHIEDENTI LA PRESTAZIONE ALLA DATA DEL 23 FEBBRAIO 2020", PERTANTO PER TUTTI QUEI LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 23 FEBBRAIO 2020 NON SI PUÒ APPLICARE LA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA? SE FOSSE COSÌ QUALI STRUMENTI HANNO PER AVERE UNA TUTELA OLTRE CONGEDI PARENTALI SE HANNO FIGLI MINORI DI 12 ANNI E PER 15 GIORNI MASSIMI?

I dipendenti assunti dopo il 23 febbraio 2020, potranno attingere alle misure emergenziali (ad esempio i congedi parentali) previste dal D.L. n. 18/2020. Ove non vi fossero tutele, a determinate condizioni, si potrebbe pensare ad una impossibilità sopravvenuta della prestazione – di fatto sospensiva del rapporto di lavoro senza diritto alla retribuzione - a seconda della situazione aziendale: si pensi ad un ristorante chiuso per provvedimento d'autorità o di legge. In tale senso, il datore di lavoro non deve tuttavia aver cagionato la chiusura per comportamento contrario, ad esempio, a norme sulla salute e sulla sicurezza in quanto, altrimenti, sarebbe tenuto a corrispondere le retribuzioni. La soluzione della impossibilità sopravvenuta della prestazione deve essere quindi valutata con grande attenzione.



I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO SCADENTI IN QUESTO PERIODO DEVONO CESSARE SE LA DITTA FA LA RICHIESTA DI AMMORTIZZATORE?

Secondo l'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa (tra l'altro) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato. La disposizione attiene alla costituzione del rapporto di lavoro a termine ma non alla proroga. Peraltro, l'auspicabile brevità della contrazione delle attività, imporrebbe il mantenimento dell'organizzazione aziendale di cui è parte integrante anche il lavoratore a tempo determinato.



GLI APPRENDISTI IN ALTA FORMAZIONE E RICERCA NON POSSONO USUFRUIRE DI FIS/CIGO PERCHÉ NON È PREVISTO IL VERSAMENTO DEL RELATIVO CONTRIBUTO. PER QUESTI LAVORATORI È NECESSARIO ATTIVARE LA CIG IN DEROGA?

Si ritiene di sì. È tuttavia necessario, per mero scrupolo, verificare le singole disposizioni attuative a carattere regionale.



DATO IL D.L. N. 18 DEL 17 MARZO 2020, ART. 19: PER UN DATORE DI LAVORO CON PIÙ DI 5 LAVORATORI È NECESSARIO RICHIEDERE INCONTRO SINDACALE PER INOLTARE RICHIESTA CIG (COVID-19) DA EFFETTUARSI ENTRO 3 GIORNI: NEL CASO IL SINDACATO NON RISPONDE ENTRO 3 GIORNI È POSSIBILE PROCEDERE ALLE RICHIESTE CIG SENZA AVER TENUTO L'INCONTRO? I SINDACATI POSSONO PRETENDERE NELL'ACCORDO L'ANTICIPO DEL DATORE DI LAVORO IN LUOGO DELLA ANTICIPAZIONE INPS? SE NON C'È ACCORDO CON SINDACATO NON È POSSIBILE PROCEDERE ALLE RICHIESTE CIG (COVID-19)?

La durata prevista per la procedura sindacale è di tre giorni. In caso di mancato accordo la procedura si intende esperita e l'azienda può procedere alla sospensione. Il mancato accordo si può individuare nel caso in cui il sindacato non si presenti o nel caso in cui, nonostante l'esame congiunto, non si raggiunga un'intesa anche in merito alle modalità di pagamento permesse dalla legge.



SI CHIEDE SE LE AZIENDE CHE SODDISFANO I REQUISITI PER L'ACCESSO AL FIS POSSONO, IN ALTERNATIVA, FRUIRE DELLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA DI CUI AL D.L. N.18/2020 ART. 22.

Le aziende rientranti nel campo di applicazione del FIS, ove abbiano una media di dipendenti superiore a 5, devono obbligatoriamente richiedere l'assegno ordinario.



SI CHIEDE CORTESEMENTE DI SAPERE SE IN CASO DI AZIENDA AVENTE DUPLICE INQUADRAMENTO PREVIDENZIALE SARÀ NECESSARIO PRESENTARE 2 DISTINTE PRATICHE DI CASSA INTEGRAZIONE: NELLO SPECIFICO UNA MATRICOLA SEGUIREBBE IL TRATTAMENTO FIS PER AZIENDE SOTTO I 5 DIPENDENTI ED UNA MATRICOLA AVREBBE DIRITTO ALLA CIG IN DEROGA (REGIONE SICILIA).

La domanda deve essere effettuata separatamente per ciascun inquadramento previdenziale così come nel caso di esame. Si richiama tuttavia l'attenzione del Collega sulla circostanza che l'assegno ordinario nel FIS è concesso unicamente alle aziende che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Quelle con una media uguale o inferiore a 5 dipendenti, salvo la

presenza di Fondi ex art. 26 del D.Lgs. n. 148/2015, devono usufruire della CIG in deroga.



IN MERITO ALL'EMERGENZA COVID-19, UN'AZIENDA CHE ATTUALMENTE CONTA PIÙ DI QUINDICI DIPENDENTI E VERSA LA CONTRIBUZIONE AGGIUNTIVA AL F.I.S E NON HA ACCORDI SINDACALI È PREVISTA COMUNQUE LA POSSIBILITÀ DI ACCESSO ALLA CASSA INTEGRAZIONE?

Se l'azienda è soggetta a FIS può beneficiare unicamente dell'assegno ordinario e non della CIGO né della CIG in deroga.



PER QUALI CATEGORIE DI AZIENDE E IN QUALI SETTORI SI POTRÀ APPLICARE LA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA PREVISTA DALL'ART.19?

Sono le aziende di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 148/2015. A tale fine è opportuno verificare l'inquadramento previdenziale attribuito dall'Inps e il relativo CSC (codice statistico contributivo)



PER QUALI CATEGORIE DI AZIENDE E IN QUALI SETTORI SI POTRÀ APPLICARE L'ASSEGNO ORDINARIO PREVISTO DALL'ART. 19?

L'assegno ordinario si applica ai datori di lavoro obbligati al FIS ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. n. 148/2015. Vi rientrano quindi tutti i datori di lavoro – anche non organizzati in forma di impresa - che occupano mediamente più di cinque dipendenti, non rientranti nella disciplina della CIGO e della CIGS e appartenenti a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale di cui all'art. 26 o 40, o di un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo di cui all'art. 27 (si veda in materia anche INPS, circolare Inps n. 176/2016). È opportuno verificare l'inquadramento previdenziale attribuito dall'INPS.



PER QUALI CATEGORIE DI AZIENDE E IN QUALI SETTORI SI POTRÀ APPLICARE LA CASSA IN DEROGA PREVISTA ALL'ART. 22?

La CIG in deroga si applica ai datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario (si veda da ultimo il messaggio Inps n. 1287/2020). La CIG in deroga non si applica ai datori di lavoro domestico.



PER ACCEDERE ALLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA QUALE PROCEDURA DOVRÀ ESSERE SEGUITA?

Secondo l'art. 22 del D.L. n. 18/2020, ai fini della CIG in deroga le Regioni e le Province autonome sono deputate a ricevere le domande da parte dei datori di lavoro interessati, istruire le istanze in ordine cronologico e, in caso di ammissione, emettere un apposito decreto da trasmettere all'Inps in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione, insieme alla lista dei beneficiari. Dovranno quindi essere le Regioni e le Province autonome a diramare specifiche istruzioni in materia. Il D.L. (Lavoro-Economia) 24 marzo 2020, n. 3, ha stabilito che per i datori di lavoro con più unità produttive "plurilocalizzate", in quanto collocate in cinque o più Regioni o Province autonome, la prestazione sarà concessa con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. La Circolare n. 47/2020 di Inps ha inoltre chiarito che il datore di lavoro dovrà presentare il modello SR41 ai fini del pagamento diretto previsto dall'art. 22 del decreto "Cura Italia". Non risulta a oggi evidente se il modello SR100, menzionato dalla stessa Circolare, sarà presentato direttamente dalle Regioni all'Istituto sulla base delle informazioni raccolte sui canali regionali per la domanda di CIGD, oppure se sarà inviato obbligatoriamente da parte dell'azienda unitamente al modello SR41. Sul punto si attendono ulteriori chiarimenti dalla prassi dell'Istituto.



PER LE AZIENDE PER LE QUALI NON È STATA DISPOSTA LA CHIUSURA, MA CHE ABBIANO UGUALMENTE RIDOTTO O SOSPESO LA PROPRIA ATTIVITÀ IN CONSEGUENZA DELL'EMERGENZA COVID, È COMUNQUE CONSENTITO IL RICORSO ALLA CASSA INTEGRAZIONE/ASSEGNO ORDINARIO E ALLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA?

Il ricorso agli ammortizzatori sociali di cui agli artt. da 19 a 22 del D.L. n. 18/2020 può essere operato in relazione alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19. Tali eventi possono avere una rilevanza direttamente sanitaria ma possono essere connessi anche con criticità organizzative o produttive comunque determinate dal diffondersi del contagio.



IN BASE ALL'OBLIGO DEL VERSAMENTO AL FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE, LA RISPOSTA DEL MINISTERO È LA SEGUENTE: L'ISTITUZIONE DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI È PREVISTA AL FINE DI ASSICURARE AI LAVORATORI UNA TUTELA IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO NEI CASI DI RIDUZIONE O SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA PER CAUSE PREVISTE DALLA NORMATIVA IN MATERIA DI INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA O STRAORDINARIA. L'ISTITUZIONE DEI FONDI È OBBLIGATORIA PER TUTTI I SETTORI NON COPERTI DALLA NORMATIVA IN MATERIA DI INTEGRAZIONE SALARIALE IN RELAZIONE AI DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO MEDIAMENTE PIÙ DI CINQUE DIPENDENTI. L'OBLIGO DUNQUE RIGUARDA L'ISTITUZIONE DEL FONDO, MA NON ANCHE QUELLO DI ISCRIZIONE DELLE AZIENDE. GIUSTO?

Il FIS, ex art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015, ricomprende nel proprio campo di applicazione tutti i datori di lavoro – anche non organizzati in forma di impresa - che occupano mediamente più di cinque dipendenti, non rientranti nella disciplina della CIGO e della CIGS e appartenenti a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale di cui all'art. 26, o ad un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo di cui all'art. 27 (si veda in materia anche INPS, circolare Inps n. 176/2016). Ove venissero ad essere costituiti i Fondi bilaterali contrattuali di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 148/2015, l'iscrizione sarebbe obbligatoria.



PREMESSA AL QUESITO

Le aziende che hanno subito e/o ridotto l'attività a causa delle conseguenze del Covid-19, dalla fine del mese febbraio nell'incertezza generale e nel rispetto delle disposizioni restrittive hanno iniziato a lasciare a casa i dipendenti magari mettendoli in ferie:

- l'art. 19 comma 1 prevede che gli ammortizzatori sociali potranno avere decorrenza dal 23/2/2020;
- l'art. 19 comma 2 del d.l. ha ambiguamente dapprima dispensato dagli obblighi dell'art.14 del d.lgs.148/2015 salvo poi poco dopo indicare “fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro 3 giorni dalla richiesta”.

CI SI CHIEDE: UN'AZIENDA CHE ATTENDENDO L'EMANAZIONE DEL D.L. NON HA INVIATO FINO AD OGGI LA COMUNICAZIONE INIZIALE AI SINDACATI E LA VOLESSE INVIARE OGGI POTRÀ RICHIEDERE L'INTERVENTO DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI RETROATTIVAMENTE (PERCHÉ PARE CHE LA CISL NON FIRMI ACCORDI RETROATTIVI MENTRE LA CGIL CON NON PIÙ DI 1 SETTIMANA RETROATTIVA)? OPERATIVAMENTE COME POSSIAMO PROCEDERE CON LA MASSIMA URGENZA? INIZIAMO AD INVIARE LA COMUNICAZIONE INIZIALE AI SINDACATI E SE ENTRO 3 GIORNI NON SI PRESENTA NESSUNO (O MEGLIO SE NESSUNO SI COLLEGA AL COLLOQUIO TELEMATICO VIA SKYPE) COSÌ COME SE NON SI RAGGIUNGESSE ALCUN ACCORDO, SI PUÒ COMUNICARE AI DIPENDENTI CHE HANNO GIÀ SOSPESO IL LAVORO CHE PER ES. DAL 24/2/2020 SONO DA RITENERSI IN CASSA? ANCHE SE NEL FRATTEMPO GLI ERA STATO COMUNICATO DI CONSIDERARSI IN FERIE?

Il D.L. n. 18/2020 all'art. 19 c. 1 prevede espressamente la possibilità che l'intervento dell'ammortizzatore sociale decorra dal 23 febbraio 2020 e il successivo comma 2 precisa *“salva l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che possono essere svolti in via telematica”*. Secondo il dettato normativo, dunque, la fase sindacale dovrebbe comunque procedere la riduzione o la sospensione dell'attività. Stante l'evidente contraddittorietà della previsione normativa, che ne impedirebbe di fatto l'applicabilità, si ritiene che ad oggi, in attesa di un'auspicabile correzione, si debba ritenere corretto l'invio dell'informativa ancorché non sia essa preventiva. Vista la fase di urgenza si consiglia di procedere all'invio dell'informativa e, decorsi i tre giorni, anche senza accordo, si potrà inoltrare apposita istanza all'istituto. Per quei lavoratori che, dal 24/2/2020, erano stati collocati in ferie si ritiene, stante la specialità della norma e soprattutto la specifica previsione di retroattività della stessa, di poter comunicare l'avvio della Cassa integrazione ora per allora.



IN MERITO ALL'UTILIZZO DEGLI AMMORTIZZATORI CIG, FIS, CIG IN DEROGA, COME DOBBIAMO COMPORTARCI CON EVENTUALI RESIDUI DI FERIE E ROL DELL'ANNO PRECEDENTE? DEVONO ESSERE UTILIZZATI IN MODO PREVENTIVO? SE UNA DITTA NON ARTIGIANA OGGI HA PIÙ DI 5 DIPENDENTI, MA NEL SEMESTRE PRECEDENTE HA OCCUPATO FINO A 5 DIPENDENTI E QUINDI OGGI NON PAGA IL FIS, PUÒ ADOTTARE LA CIG IN DEROGA OPPURE PUÒ CHIEDERE LA PROCEDURA FIS?

Non si rinviene nel D.L. n. 18/2020 alcuna disposizione che obblighi un godimento di ferie e permessi prodromico all'utilizzo degli ammortizzatori sociali. Si ricorda che l'INPS, con proprio messaggio n. 3777 18/10/2019, aveva precisato che in caso di CIGO *“l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'eventuale accoglimento dell'istanza”*. Né è possibile, per la Cassa integrazione in deroga, applicare per via analogica il DI n.

83473/2014 il quale imponeva il preventivo godimento delle ferie essendo espressamente riferito alla norma all'epoca vigente.



NEL CASO DI UN PERIODO DI PROVA DEGLI STUDI PROFESSIONALI, CALCOLATO IN GIORNI DI CALENDARIO, È PLAUSIBILE UNA SOSPENSIONE DELLO STESSO, ESSENDO LO STUDIO DENTISTICO CHIUSO?

È possibile ritenere che il periodo di prova, anche se la regola contrattuale prevede il decorso dello stesso nella misura di un complessivo arco temporale, possa essere sospeso in relazione ai giorni in cui la prestazione non si è verificata per eventi non prevedibili al momento della stipulazione del patto stesso.



HO IL CASO DI UNA AZIENDA CHE PER EFFETTO DI UN TRASFERIMENTO D'AZIENDA (AFFITTO UNICA AZIENDA), È STATO ATTUATO IL PASSAGGIO DEI DIPENDENTI CON DECORRENZA 01.03.2020. OVVIAMENTE I DIPENDENTI HANNO UN'ANZIANITÀ PREGRESSA AL 23.02.2020 MA SONO IN FORZA ALLA PREDETTA DATA. MI CONFERMATE CHE NON PUÒ ACCEDERE AD ALCUN AMMORTIZZATORE?

Il trasferimento d'azienda, integrale o di ramo, in quanto evento comporta la sostituzione nella titolarità di un'attività economica organizzata con continuità dei rapporti di lavoro. La circolare Inps n.197/15 dispone che: "in caso di trasferimento d'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., conservando il lavoratore tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato col cedente, ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'anzianità di lavoro dei 90 giorni, si terrà conto anche del periodo trascorso presso l'imprenditore alienante". Anche il Ministero del Lavoro si era espresso sulla cumulabilità dei periodi di lavoro presso più datori di lavoro in caso di trasferimento ex art. 2112 cod.civ. In sostanza la cumulabilità del periodo precedente risponde alla necessaria e primaria tutela del lavoratore che – in generale all'interno di un contesto di crisi economica e in particolare all'interno di possibili crisi settoriali – possa comunque non essere pregiudicato nella valutazione della presenza di requisiti di legge per l'adozione da parte dell'Istituto delle prestazioni di sostegno al reddito. Da quanto sopra si ritiene pertanto che i lavoratori possono accedere agli ammortizzatori sociali previsti. La circolare Inps n. 47 del 28/03/2020 conferma tale orientamento affermando che: "nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.



SULLA QUESTIONE DELLE SCUOLE PARITARIE PER LA SOSPENSIONE DI ATTIVITÀ AVVENUTA AL PARI DELLE SCUOLE PUBBLICHE QUALI SONO GLI SVILUPPI? SARÀ POSSIBILE FARE LA RICHIESTA DELL'ASSEGNO ORDINARIO ANCHE PER LA SCUOLA PARITARIA OPPURE, NONOSTANTE VERSINO LA QUOTA AL FIS SONO TENUTI FUORI DALLA RIGIDEZZA DEL CONTRATTO AGIDAE CHE IMPONE LA RETRIBUZIONE ANCHE NEI PERIODI DI SOSPENSIONE. IN PRIMA BATTUTA INFATTI L'AGIDAE AVEVA RICHIAMATO GLI ARTICOLI DI CONTRATTO E DICEVA ALLE SCUOLE SEMPLICEMENTE DI IMPORSI PER LA RISCOSSIONE DELLE QUOTE CHE SONO APPARENTEMENTE MENSILI, IN REALTÀ SI TRATTEREBBE DI UN CONTRIBUTO ANNUALE IN *TRANCHE* MENSILI. POSSONO INVECE FARE APPUNTO RICHIESTA DELL'ASSEGNO ORDINARIO? ANCHE PERCHÉ LE FAMIGLIE DIFFICILMENTE CORRISPONDERANNO LE RETTE E SEBBENE SIA QUESTIONE SPINOSA, NEL BREVE, NE VA DELLA SOPRAVVIVENZA DELLA SCUOLA.

Si ritiene che l'art. 19 c. 1 D.L. n. 18/2020 si rivolga, universalmente, ai datori di lavoro da ciò deriva che se l'azienda è tenuta al versamento del contributo destinato al Fondo di integrazione salariale possa accedere alle previste prestazioni.



NEL CASO DI DUE FIGLI INFERIORI AI 12 ANNI O GEMELLI, I 15 GIORNI DI CONGEDO SONO COMPLESSIVI O SI RIFERISCONO A OGNI FIGLIO? È POSSIBILE MEGLIO PRECISARE I PERMESSI PER I PORTATORI DI HANDICAP? PERCHÉ LA NORMA PARLA DI GIORNI E NON DI ORE.

La norma (art. 23 D.L. n. 18/2020) non prevede, letteralmente, il "raddoppio" dei permessi in caso di più figli, si deve ritenere pertanto che siano complessivamente pari a 15 giorni. In ordine ai permessi per portatori di handicap l'art. 24 del D.L. n. 18/2020 richiama l'art. 33 c. 3 L. 27 marzo 1992, n. 257 che consente il godimento dei permessi anche frazionati ad ore. Stante l'espresso richiamo si ritiene possibile il frazionamento ad ore anche degli ulteriori giorni. In senso affermativo si è espresso l'istituto previdenziale con messaggio n. 1281 del 20 marzo 2020.



LE AZIENDE CON MENO DI 5 DIPENDENTI, PER POTER APPLICARE LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA, DOVRANNO AVER PREVENTIVAMENTE CONCESSO TUTTE LE FERIE RESIDUE AI PROPRI DIPENDENTI? O SOLTANTO LE FERIE ARRETRATE RELATIVE AL RESIDUO DI ANNI PRECEDENTI?

Non si rinviene nel D.L. n. 18/2020 alcuna disposizione che obblighi un godimento di ferie e permessi prodromico all'utilizzo degli ammortizzatori sociali. Non si ritiene nemmeno possibile, per la Cassa integrazione in deroga, applicare per via analogica il DI n. 83473/2014 il quale imponeva il

preventivo godimento delle ferie essendo espressamente riferito alla norma all'epoca vigente.



IL "COMPATIBILMENTE CON LE ESIGENZE ORGANIZZATIVE" VALE PER TUTTO IL SETTORE SANITÀ (PUBBLICO E PRIVATO) O È AD ESEMPIO ESCLUSA QUESTA FACOLTÀ ALLE CLINICHE CHE HANNO DEGENTI PER CURE DIVERSE DAL COVID-19? LE RSA RIENTRANO POI IN DETTA CLASSIFICAZIONE?

È corretto ritenere che il personale sanitario, per il quale l'estensione dei permessi è possibile solo compatibilmente con le esigenze organizzative dettate dall'emergenza, sia appartenente sia al settore privato che al settore pubblico. L'R.S.A. (Residenza Sanitaria Assistenziale) è una struttura a prevalente valenza sanitaria per persone non assistibili a domicilio e che richiedono un livello medio di assistenza sanitaria (medica, infermieristica e riabilitativa), integrato da un livello alto di assistenza tutelare e alberghiera, per quanto sopra è legittimo supporre che esse rientrino nella classificazione del comparto sanità.



ARTIGIANI CHE NON HANNO MAI VERSATO FSBA POTRANNO ACCEDERE A CIGD?

L'articolo 22 del D.L. n. 18/2020 prevede che le Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, 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 alle condizioni previste, 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. Come si può notare, la CIGD si rende applicabile laddove non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario. Nel settore dell'artigianato, per effetto del combinato disposto degli articoli 26 e 27 del D.Lgs. n. 148/2015, il fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato (FSBA), adeguatosi con Accordo interconfederale del 10 dicembre 2015 e successiva integrazione dell'11 gennaio 2016 (v. anche decreto interministeriale del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto col Ministro dell'Economia e delle Finanze del 29 aprile 2016), impone l'obbligo per le imprese artigiane di iscrizione e dunque di versare i relativi contributi (v. infra). In particolare, l'art. 26 comma 7 del citato D.Lgs. n. 148/2015 prevede che l'istituzione dei fondi è obbligatoria per tutti i settori che non rientrano nell'ambito di applicazione del Titolo I del decreto, in relazione ai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti. Peraltro, i datori di lavoro con più di cinque dipendenti appartenenti a settori, tipologie e

classi dimensionali non rientranti nel campo di applicazione della CIGO e CIGS e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 o fondi di solidarietà bilaterali alternativi di cui all'articolo 27, sono comunque soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale di cui all'art. 29 del D.Lgs. n. 148/2015. Il fondo di solidarietà bilaterale per l'artigianato è stato costituito, o meglio adeguato, ai sensi dell'articolo 27 del medesimo D.Lgs. n. 148/2015 in alternativa al modello previsto dall'articolo 26 ma con lo scopo primario di fornire tutela a favore dei lavoratori occupati presso datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (cfr. art. 27, comma 2, lett. a)). Orbene, l'art. 1 dell'Accordo Interconfederale 10 dicembre 2015 prevede che il fondo FSBA si applica ai datori di lavoro anche con meno di 6 dipendenti. Alla luce di tali considerazioni, si può concludere che l'applicazione del fondo FSBA per i datori di lavoro del settore dell'artigianato è frutto di un rinvio legale e dunque obbligatorio. Possono sussistere peraltro dei dubbi per i datori di lavoro fino a 5 dipendenti per i quali la previsione potrebbe essere interpretata quale obbligo di natura contrattuale e non di natura legale. Va considerato, tuttavia, che dalla relazione tecnica al D.L. n. 18/2020 emerge che l'articolo in esame prevede la concessione di un trattamento di integrazione salariale in deroga in favore di quei lavoratori dipendenti non agricoli e agricoli (OTD) non assicurati per CIGO e non tutelati dai Fondi di solidarietà categoriali. Si segnala tuttavia che la circolare Inps n. 47 del 28 marzo 2020 ha confermato che la domanda di accesso alle prestazioni del fondo FSBA non deve essere presentata all'INPS, ma direttamente presso i rispettivi Fondi. Gli oneri finanziari relativi alla predetta prestazione sono a carico del bilancio dello Stato nel limite di 80 milioni di euro per l'anno 2020, trasferiti ai rispettivi Fondi con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze. L'Istituto ha anche chiarito che la domanda può essere effettuata anche se l'azienda non è in regola e che pertanto l'unico requisito rilevante ai fini dell'accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza Covid-19" è l'ambito di applicazione soggettivo del datore di lavoro, con codice di autorizzazione "7B". Ricordiamo che le imprese con codice autorizzazione "7B" sono tutte quelle artigiane di cui alla legge n. 443/1985. L'Istituto ha fornito istruzioni operative per la codifica del Fondo di solidarietà bilaterale dell'Artigianato con la circolare n. 53 del 12 aprile 2019 evidenziando che le matricole aperte nei confronti delle aziende artigiane di cui alla legge n. 443/1985 saranno contraddistinte dal c.a. "7B".



ABBIAMO COME CLIENTE UN'AZIENDA ARTIGIANA CHE OCCUPA PIÙ DI 5 DIPENDENTI NON ISCRITTA AL FONDO BILATERALE ARTIGIANO, A TUTTI I DIPENDENTI VIENE CORRISPOSTO L'IMPORTO DI € 25,00 COME ELEMENTO AGGIUNTIVO. PUÒ ACCEDERE ALLA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA?

Si veda innanzitutto la risposta al quesito precedente. Occorre poi aggiungere che non bisogna tenere distinto l'obbligo del fondo FSBA da quello di adesione all'ente bilaterale. Il primo, nel caso che emerge dal quesito, è frutto di un obbligo legale; il secondo, è un obbligo di natura contrattuale. L'importo di € 25 euro riguarda la sostituzione della contribuzione dovuta all'ente bilaterale e non invece quella relativa al fondo FSBA che non può essere sostituita con una indennità al lavoratore.



HO VARIE AZIENDE ARTIGIANE CHE NON SONO ISCRITTE ALL'ENTE BILATERALE, PERTANTO NON POSSONO USUFRUIRE DELL'ASSEGNO ORDINARIO – FSBA PREVISTO DAL DECRETO, PERÒ ALLO STESSO TEMPO LE AZIENDE EROGANO AI DIPENDENTI L'ELEMENTO SOSTITUTIVO COME PREVISTO DA CCNL. GRADIREI SAPERE SE LE SUDDETTE AZIENDE POSSONO ACCEDERE ALLA CIG IN DEROGA PUR NON ESSENDO ISCRITTE ALL'ENTE BILATERALE?

Si veda risposta al quesito Artigiani che non hanno mai versato FSBA potranno accedere a CIGD?



PER LE AZIENDE ARTIGIANE SOTTO I 5 DIPENDENTI CHE NON VERSANO AL FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE PER L'ARTIGIANATO (FBSA) È PREVISTA L'APPLICAZIONE DELLA CIG IN DEROGA?

Ibidem



ALLA LUCE DEL NUOVO D.L. N. 18/2020 RISULTA POSSIBILE RICHIEDERE LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA ANZICHÉ L'ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ PREVISTO DAL FIS O MEGLIO L'ASSEGNO ORDINARIO FSBA PER LE AZIENDE APPARTENENTI AI SETTORI ARTIGIANO E SERVIZI CON PIÙ DI 5 LAVORATORI CHE MAI HANNO UTILIZZATO IL FIS CHE COME NOTO PREVEDE UNA PROCEDURA “DEMENTIALE” ANCHE A DETTA DEI FUNZIONARI DELL'INPS.

Ibidem



ALLA LUCE DEL NUOVO D.L. N. 18/2020 RISULTA POSSIBILE RICHIEDERE LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA ANZICHÉ L'ASSEGNO DI SOLIDARIETÀ PREVISTO DAL FIS O MEGLIO L'ASSEGNO ORDINARIO FSBA PER LE AZIENDE APPARTENENTI AI SETTORI ARTIGIANO E SERVIZI CON PIÙ DI 5 LAVORATORI CHE MAI HANNO UTILIZZATO IL FIS CHE COME NOTO PREVEDE UNA PROCEDURA "DEMENTZIALE" ANCHE A DETTA DEI FUNZIONARI DELL'INPS?

Ibidem



LE DITTE ARTIGIANE CHE NON VERSANO AL FSBA (EBNA ECC.) A QUALE AMMORTIZZATORE SOCIALE ACCEDONO? POICHÉ MI RISULTA CHE TALE CONDIZIONE INTERESSA MOLTISSIME IMPRESE RITENGO CHE LA QUESTIONE SIA DI ESTREMA RILEVANZA E MERITI UN CHIARIMENTO.

Ibidem



SI CHIEDE SE PER UN'AZIENDA INQUADRATA NEL SETTORE INDUSTRIA (HA CSC 10621 ED APPLICA ALIQUOTA TAB. 1.1 INDUSTRIA FINO A 15 DIPENDENTI) CHE APPLICA CCNL METALMECCANICA ARTIGIANATO E VERSA SIA CONTRIBUTO EBNA (7,65%) CHE FSBA (0,60%) DEBBA ESSERE RICHiesta CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA O PRESTAZIONE C/O FSBA?

In datore di lavoro potrà accedere alla CIGO. Non può accedere alle prestazioni del fondo FSBA, si veda a tal fine l'articolo 1 dell'accordo interconfederale 10 dicembre 2015.



HO UNA DITTA ARTIGIANA CON UN SOLO DIPENDENTE CHE NON HA MAI VERSATO AL FONDO EBNA, RIENTRA NELLA CIGD?

Anche in questo caso si vede risposta al quesito Artigiani che non hanno mai versato FSBA potranno accedere a CIGD?



SAREBBE POSSIBILE FARE CHIAREZZA SULL'OBLIGO DI ISCRIZIONE DELLE IMPRESE ARTIGIANE ALL'ENTE BILATERALE. SI STANNO GETTANDO NEL PANICO TUTTE LE MICRO AZIENDE ARTIGIANE, L'ENTE SOSTIENE CHE IN ASSENZA DI ISCRIZIONE, LE STESSE SIANO ESCLUSE DALL'ACCESSO DI QUALSIASI ALTRO AMMORTIZZATORE SOCIALE, MA IO NON CONCORDO, LO STESSO MINISTERO HA RITENUTO DI DOVER TENERE DISTINTE LE IPOTESI IN CUI I CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO, DOPO AVER DEFINITO UN SISTEMA BILATERALE VOLTO A FORNIRE TUTELE AGGIUNTIVE AI PRESTATORI DI LAVORO NELL'OTTICA DI UN INNOVATIVO WELFARE NEGOZIALE, DISPONGANO, PER QUEI DATORI DI LAVORO CHE NON VOGLIANO ADERIRE AL SISTEMA BILATERALE, L'OBLIGATORietà, NON DELLA ISCRIZIONE ALL'ENTE BILATERALE, QUANTO DEL RICONOSCIMENTO AL PRESTATORE DI LAVORO DI ANALOGHE FORME DI TUTELA, ANCHE ATTRAVERSO UNA LORO QUANTIFICAZIONE IN TERMINI ECONOMICI.

Anche in questo caso si vede risposta al quesito Artigiani che non hanno mai versato FSBA potranno accedere a CIGD?



UNA AZIENDA ARTIGIANA CON MENO DI 5 DIPENDENTI CHE NON VERSA AL FONDO FSBA MA DÀ EAR DI 25 EURO IN BUSTA PAGA AL DIPENDENTE, PUÒ CHIEDERE LA CIG? E QUALE PROCEDURA, CIG IN DEROGA?

Ibidem



UN'IMPRESA ARTIGIANA NON EDILE NON ISCRITTA AI FONDI BILATERALI PUÒ USUFRUIRE DELLA CIG IN DEROGA? SI POSSONO COPRIRE PERIODI PRECEDENTI ALL'ENTRATA IN VIGORE DEL DECRETO LEGGE N. 18? FACCIO CONFUSIONE CON QUANTO PREVISTO DALL'ARTICOLO 19 C. 2 "FERMO RESTANDO 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" CON QUANTO INDICATO AL C. 1 SEMPRE DELL'ART. 19 "DECORRENTI DAL 23 FEBBRAIO 2020 PER UNA DURATA MASSIMA DI NOVE SETTIMANE E COMUNQUE ENTRO IL MESE DI AGOSTO 2020".

Per quanto concerne la problematica delle imprese artigiane del fondo FSBA, si veda risposta al quesito Artigiani che non hanno mai versato FSBA potranno accedere a CIGD?

Relativamente alla disciplina prevista dall'art. 19, comma 2, del D.L. n. 18/2020, indubbiamente il tenore letterale della norma non è felice. Pare si possa interpretare che la comunicazione preventiva debba avvenire prima della presentazione della domanda e non dell'avvio della riduzione o sospensione lavorativa.



L'INDENNITÀ DI EURO 600 SI PUÒ RICHIEDERE PER I FAMILIARI COADIUVANTI DI DITTA INDIVIDUALE (ES I CONTRIBUTI INPS SONO PAGATI SIA PER IL TITOLARE DI DITTA INDIVIDUALE SIA PER IL COLLABORATORE FAMILIARE)? E PER I SOCI DI SOCIETÀ DI PERSONE?

L'articolo 28 del D.L. n. 18/2020 prevede che l'indennità venga riconosciuta ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ad esclusione della Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della n. 335/1995. L'indennità, dal tenore letterale della norma, spetta ai lavoratori autonomi iscritti per cui ogni lavoratore potrà presentare richiesta di indennità. Diverso è invece il caso dei coadiutori familiari i quali non possono essere ricondotti alla figura di titolare iscritto. A tal fine, la legge 2 luglio 1966, n. 613 relativa all'estensione dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti agli esercenti attività commerciali ed all'articolo 2 prevede per l'assicurazione dei familiari coadiutori l'indicazione del rapporto con il titolare e il grado di parentela. Dunque, per titolare non può che farsi riferimento unicamente al titolare dell'impresa e non anche ai coadiutori familiari. Analoga previsione è contenuta nella legge 4 luglio 1959, n. 463 relativa all'assicurazione obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti agli artigiani ed ai loro familiari.



PER LE AZIENDE PER CUI SI VERSA AGLI ENTI BILATERALI DEL COMMERCIO E DEL TURISMO CON CAUSALI F24 ENTI ED EBCM. È OBBLIGATORIO PRIMA CHIEDERE L'AMMORTIZZATORE AGLI ENTI OPPURE SI PUÒ FARE RICHIESTA DIRETTAMENTE ALLA REGIONE SENZA PASSARE DALL'ENTE TURISMO E COMMERCIO COME INVECE È OBBLIGATORIO PASSARE DAL FSBA PER LE AZIENDE ARTIGIANE CON DIPENDENTI IN QUANTO L'ENTE BILATERALE DELL'ARTIGIANATO HA ADOTTATO IL SISTEMA DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ?

Per le aziende dei settori del commercio e del turismo si applica l'assegno ordinario di cui all'articolo 19 del D.L. n. 18/2020 qualora soggette al versamento della contribuzione al fondo di integrazione salariale previsto dall'articolo 29 del D.Lgs. n. 148/2015. In caso contrario, è possibile l'accesso alla Cassa integrazione in deroga prevista dall'articolo 22 del D.L. n. 18/2020.



PER GLI AMMINISTRATORI DI AZIENDE CHE PERCEPISCONO COMPENSO E CHE QUINDI VERSANO ALLA GESTIONE SEPARATA È POSSIBILE CHIEDERE L'INDENNITÀ DI 600 EURO?

L'articolo 27 del D.L. n. 18/2020 prevede che l'indennità riguardi i liberi professionisti titolari di partita iva attiva alla data del 23 febbraio 2020 e ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2,

comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. Gli amministratori non sono titolari di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa in quanto il compenso percepito deriva da una delibera dell'assemblea sulla base di quanto previsto dal codice civile e dallo statuto.



LE DOMANDE PER L'INDENNITÀ POTRANNO ESSERE EFFETTUATE DAGLI INTERMEDIARI O DOVRANNO ESSERE UTILIZZATI I CODICI DI ACCESSO PERSONALI DEI SINGOLI CONTRIBUENTI? CHI NON FOSSE ANCORA IN POSSESSO DEL CODICE PIN COME POTRÀ OTTENERLO IN TEMPI BREVI?

L'Inps ha diffuso il messaggio n. 1288 del 20 marzo 2020 in cui chiarisce che al fine di ricevere la prestazione di interesse, dovranno presentare in via telematica all'Inps la domanda utilizzando i consueti canali telematici messi a disposizione per i cittadini e per i patronati nel sito internet dell'istituto. Le domande saranno rese disponibili, entro la fine del corrente mese di marzo, dopo l'adeguamento delle procedure informatiche. L'Istituto con messaggio n. 1381 del 26 marzo 2020, ha evidenziato che è prossimo al rilascio di una nuova procedura di emissione del PIN con il riconoscimento a distanza, gestita dal Contact Center, che consentirà ai cittadini di ottenere, in un unico processo da remoto, un nuovo PIN con funzioni dispositive senza attendere gli ulteriori 8 caratteri del PIN che ordinariamente venivano spediti tramite il servizio postale. Con successivo messaggio saranno forniti maggiori dettagli operativi e la data di avvio del servizio.



UN ARTIGIANO (C.A. 7B) CON PIÙ DI 5 DIPENDENTI CHE NON HA ADERITO AL FONDO EBNA/FISBA, MA HA AGGIUNTO IN BUSTA PAGA EURO 25,00 MENSILI IN SOSTITUZIONE, PUÒ ACCEDERE A QUALCHE ALTRA FORMA DI AMMORTIZZATORE SOCIALE.

Si veda risposta al quesito Artigiani che non hanno mai versato FSBA potranno accedere a CIGD?



AI FINI DELLA RICHIESTA DELL'INDENNITÀ DI €. 600,00, PREVISTA DALL'ART. 28 DEL D.L. N. 18 DEL 17/03/2020 PER GLI ISCRITTI ALLE GESTIONI ARTIGIANI E COMMERCianti, SORGE LA PROBLEMATICa DEL RILASCIO DEL PIN DISPOSITIVO, NECESSARIO PER RICHIEDERE L'INDENNITÀ SUI CANALI TELEMATICI DELL'ISTITUTO. CONSIDERATO CHE GLI ATTUALI SISTEMI DI RILASCIO (ALLO SPORTELLO ED ON-LINE) NON CONSENTONO AL CONTRIBUENTE DI DOTARSI PER TEMPO DEL SUDDETTO PIN, VUOI PERCHÉ GLI SPORTELLI SONO CHIUSI, VUOI PERCHÉ LA SECONDA PARTE DEL PIN NON SARÀ CERTAMENTE CONSEGNATA IN TEMPO UTILE DAL SERVIZIO POSTALE, SI CHIEDE DI ADOTTARE UN SISTEMA ON-LINE DI RILASCIO DEL PIN DISPOSITIVO E COMPLETO, IN TEMPO REALE. CON QUESTA PROBLEMATICa, SE NON RISOLTA, VERRANNO TAGLIATI FUORI TUTTI QUEI CONTRIBUENTI CHE NON SONO IN POSSESSO DEL PIN, CNS O SPID. E CIÒ, A MAGGIOR RAGIONE SE SI DOVESSE ADOTTARE, COME SI PAVENTA, IL SISTEMA DEL CLICK DAY. L'EVENTUALE POSSIBILITÀ DATA AL PROFESSIONISTA DELEGATO DI INOLTARE LA RICHIESTA IN NOME E PER CONTO DEL CLIENTE, POTREBBE ESSERE UTILE MA CI CARICA DI RESPONSABILITÀ, CUI NON POSSIAMO FAR FRONTE. QUANTI CLICK POTREMMO FARE? MOLTO POCCHI.

Si segnala che la prima metà del PIN potrà essere rilasciata via mail o cellulare e la 2° direttamente attraverso Contact center durante la chiusura delle sedi come da messaggio n. 1381 del 2020 di Inps. Inoltre gli intermediari (i patronati con delega telematica, gli intermediari nelle modalità classiche) potranno presentare la domanda direttamente con delega telematica fornendo così tutte e tre le modalità di presentazione di consueto attive per i cittadini per presentare le relative domande.



LE DITTE CHE SONO SOSPENSE PER LEGGE E CHE HANNO LAVORATRICI IN MATERNITÀ E NON HANNO LA LIQUIDITÀ PER PAGARLE, POSSONO RICHIEDERE PER QUESTO PERIODO LA LIQUIDAZIONE DIRETTA DELLA INDENNITÀ?

Risposta: il decreto legge 663/1979, a oggi vigente, all'art. 1 prevede che Inps paghi direttamente le prestazioni di malattia o maternità per i lavoratori agricoli, esclusi i dirigenti e gli impiegati; per i lavoratori assunti a tempo determinato per i lavori stagionali; per gli addetti ai servizi domestici e familiari; in ultimo la previsione è estesa per i lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di Cassa integrazione guadagni. Non vi sono altre ipotesi che autorizzano il pagamento diretto, come ricordato dal Ministero del Lavoro con interpello n. 9/2010 e da Inps con il messaggio 18529/2010.



AI FINI DELLA CONCESSIONE DELLA CASSA INTEGRAZIONE È NECESSARIO PREVENTIVAMENTE FAR GODERE LE FERIE RESIDUE AL 31/12 DELL'ANNO PRECEDENTE?

Come riportato in risposta a un quesito precedente: Non si rinviene nel D.L. n. 18/2020 alcuna disposizione che obblighi un godimento di ferie e permessi prodromico all'utilizzo degli ammortizzatori sociali. Si ricorda che l'INPS, con proprio messaggio n. 3777 18/10/2019, aveva precisato che in caso di CIGO "l'eventuale presenza di ferie pregresse non è ostativa all'eventuale accoglimento dell'istanza". Né è possibile, per la Cassa integrazione in deroga, applicare per via analogica il DI n. 83473/2014 il quale imponeva il preventivo godimento delle ferie essendo espressamente riferito alla norma all'epoca vigente.



IN CASO DI CIGO SEMBRA NON NECESSARIO UN ACCORDO SINDACALE MA DI SOLA INFORMAZIONE/CONSULTAZIONE. NON DOVREBBE ESSERE PREVISTO ALCUN COSTO IN TAL CASO, GIUSTO?

L'obbligo di cui all'art. 19 comma 2 del decreto "Cura Italia", è di informazione, consultazione e di esame congiunto. Non è quindi necessario alcun accordo.



COME SI APPLICA IL PREMIO DI 100 EURO PREVISTO PER I LAVORATORI DIPENDENTI CHE SI SONO RECATI A LAVORO DURANTE L'EMERGENZA COVID-19?

Il decreto prevede l'erogazione di un premio di 100 euro a favore dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, con reddito complessivo non superiore a 40.000 euro, che, durante il periodo di emergenza sanitaria Covid-19, continuino a prestare servizio nella sede di lavoro nel mese di marzo 2020. L'importo deve essere ragguagliato al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede ordinaria di lavoro nel mese di marzo. Il premio non concorre alla formazione del reddito. I sostituti d'imposta riconoscono, in via automatica, il premio 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 d'imposta recuperano i premi erogati mediante l'istituto della compensazione di cui all'articolo 17, D.Lgs. n. 241/1997.



IL DATORE DI LAVORO PUÒ OBBLIGARE AL GODIMENTO DI FERIE O PERMESSI?

Si ritiene che, visti anche i DPCM che si sono susseguiti, il datore di lavoro possa disporre il godimento di ferie e permessi ispirandosi al generale principio di correttezza e buona fede.



IL LAVORATORE PUÒ RIFIUTARSI DI RENDERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA?

In linea di principio il lavoratore può rifiutarsi di rendere la prestazione lavorativa solo in presenza di condizioni ambientali e lavorative che ostano al corretto svolgimento della prestazione e non siano imputabili al lavoratore stesso (assenza di negligenza).



CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA: NECESSITA DI ACCORDO SINDACALE, MA CHI È LA CONTROPARTE SINDACALE? L'AZIENDA O LA REGIONE?

La controparte del sindacato è assolutamente l'azienda. E questo è anche confermato dall'ultimo periodo del primo comma dell'articolo 22 che esonera i datori di lavoro fino a 5 dipendenti dall'accordo.



DEVO CONTATTARE TUTTI I SINDACATI FIRMATARI DEL CONTRATTO COLLETTIVO OPPURE BASTA UNO SOLO PER L'ATTIVAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI?

Astrattamente si potrebbe contattare anche solo un firmatario, sappiamo però che da un punto di vista di carattere generale gli istituti di sostegno al reddito in costanza di lavoro vedono sempre comunque coinvolti tutti i sindacati comparativamente più rappresentativi comprese anche le RSA o RSU, quindi un atteggiamento di cautela imporrebbe sicuramente di contattare tutti i sindacati.



NEL CASO IN CUI UN'AZIENDA ABBIA PROCEDUTO ALLA DOMANDA FIS PRECEDENTEMENTE ALL'USCITA DEL D.L. 18/2020 E ORA INTENDA RETTIFICARE LA STESSA AL FINE DI ADEGUARLA A QUANTO PREVISTO, COME DEVE PROCEDERE PER MODIFICARE O ANNULLARE LA PRECEDENTE? AD OGGI LA DOMANDA RISULTA PROTOCOLLATA MA NON ANCORA ACCOLTA.

L'INPS, con il messaggio n. 1287/2020, ha precisato che le aziende potranno chiedere l'integrazione salariale per "Emergenza Covid-19 nazionale" anche se hanno già presentato una domanda o hanno in corso un'autorizzazione con altra causale. Il periodo concesso con causale "Emergenza Covid-19 nazionale", infatti, prevarrà sulla precedente autorizzazione o sulla precedente domanda non ancora definita. Queste ultime saranno annullate d'ufficio per i periodi corrispondenti. La rettifica sembra quindi possibile ove riferita ad una domanda diversa rispetto a quella legata al Covid-19. In tale senso, se la domanda fosse stata presentata sulla base delle disposizioni del D.L. n. 9/2020 risponderebbe alle regole imposte da tali disposizioni secondo il principio del *tempus regit actum*.



STUDI PROFESSIONALI ISCRITTI AL EBIPRO: È PRECLUSA LA POSSIBILITÀ DI ANDARE DIRETTAMENTE ALLA CIGO IN DEROGA? E PER GLI STUDI PROFESSIONALI CON DIPENDENTI CON MENO DI 5 DIPENDENTI CHE VERSANO L'EBIPRO, È PRECLUSA LA POSSIBILITÀ DI ACCEDERE SUBITO ALLA CIGO IN DEROGA? OPPURE È NECESSARIO PASSARE PRIMA DALL'EBIPRO?

Tale tipologia di studi professionali accede direttamente alla CIGD. L'Ebipro provvede ad integrare l'ammortizzatore sociale, così come previsto al punto 1 del "regolamento contributo una tantum per i percettori di ammortizzatori sociali" del 15 febbraio 2019.



DOVENDO INOLTARE DOMANDA CIGO PER INDUSTRIA CON UNITÀ PRODUTTIVE IN BASILICATA ED IN LOMBARDIA, ED ESSENDO REALMENTE PRESENTI ENTRAMBI LE CAUSALI: 1) MANCANZA DI ORDINI-CONTRAZIONE DI COMMESSE – CALO ORDINI 2) RIDUZIONE PRODUZIONE PER "EMERGENZA COVID-19", CHIEDO UN PARERE SULLA CAUSALE DA INDICARE NELLA DOMANDA CIGO, MANCANZA DI LAVORO E DI COMMESSE O COVID-19. AGGIUNGO CHE È STATA FATTA COMUNICAZIONE PREVENTIVA AI SINDACATI AI SENSI DELL'ART. 14 D.LGS. 148/2015 E CHE PER ENTRAMBE LE UNITÀ PRODUTTIVE È STATO ESPERITO L'ESAME CONGIUNTO CON ACCETTAZIONE DELL'INTERVENTO CIGO E SOTTOSCRIZIONE DEL VERBALE DI ACCORDO SINDACALE.

Se l'azienda vuole fruire delle norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale, l'accordo dovrà contenere espresso richiamo alla disciplina di cui all'articolo 19 del decreto-legge n.18/2020. Si ricorda, peraltro, che i datori di lavoro che nell'anno 2020 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 o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza Covid-19", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

A tal proposito si rammenta, inoltre, così come precisato dall'Inps con il messaggio n. 1287/2020, che le aziende possono chiedere l'integrazione salariale per "Emergenza Covid-19 nazionale" anche se hanno già presentato una domanda o hanno in corso un'autorizzazione con un'altra causale. Il periodo concesso con causale "Emergenza Covid-19 nazionale", infatti, prevarrà sulla precedente autorizzazione o sulla precedente domanda non ancora definita. Queste ultime saranno annullate d'ufficio per i periodi corrispondenti.



IL LAVORATORE AUTONOMO ISCRITTO ALLA GESTIONE SEPARATA INPS CHE HA ANCHE UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO (E QUINDI ISCRITTO AL FPLD) HA DIRITTO ALL'INDENNITÀ PER IL MESE DI MARZO DEI 600 EURO?

Così come disposto all'art. 27 del D.L. 18/2020 nonché ribadito dall'Inps con messaggio 1288/2020, i collaboratori coordinati e continuativi con rapporto attivo alla data del 23 febbraio 2020 e iscritti alla Gestione separata dell'Inps sono destinatari di un'indennità dell'importo pari ad € 600, non soggetta ad imposizione fiscale. Ai fini dell'accesso all'indennità, i lavoratori rientranti nella predetta categoria non devono essere titolari di un trattamento pensionistico diretto e non devono avere altre forme di previdenza obbligatoria. Altre indicazioni, ad oggi, non sono state fornite dall'Istituto previdenziale



POICHÉ IL DECRETO N. 18 SUBORDINA L'OPERATIVITÀ DELL'ISTITUTO ALL'EMANAZIONE DI DECRETI DA PARTE DELLE REGIONI, CI CHIEDIAMO COME MUOVERCI IN CARENZA DI UN PRONUNCIAMENTO DA PARTE DELLA REGIONE LAZIO, POSTO CHE LA MAGGIOR PARTE DELLE NOSTRE IMPRESE RIENTRA IN QUESTA CASISTICA.

La Regione Lazio ha siglato l'accordo quadro per l'accesso alla Cassa integrazione in deroga il 24.3.2020. Qualsiasi domanda presentata prima della firma dell'accordo regionale, come specificato all'art. 6, sarà automaticamente respinta.



PER LA RICHIESTA DELL'INDENNITÀ DI €. 600,00, PREVISTA DALL'ART. 28 DEL D.L. N. 18/2020, PER GLI ISCRITTI ALLE GESTIONI ARTIGIANI E COMMERCianti, CONSIDERATO CHE GLI ATTUALI SISTEMI DI RILASCIO (ALLO SPORTELLLO ED ON-LINE) NON CONSENTONO AL CONTRIBUENTE DI DOTARSI PER TEMPO DEL PIN, SI CHIEDE DI ADOTTARE UN SISTEMA ON-LINE DI RILASCIO DEL PIN DISPOSITIVO E COMPLETO, IN TEMPO REALE. CON QUESTA PROBLEMATIC, SE NON RISOLTA, VERRANNO TAGLIATI FUORI TUTTI QUEI CONTRIBUENTI CHE NON SONO IN POSSESSO DEL PIN, CNS O SPID. E CIÒ, A MAGGIOR RAGIONE SE SI DOVESSE ADOTTARE, COME SI PAVENTA, IL SISTEMA DEL CLICK DAY. L'EVENTUALE POSSIBILITÀ DATA AL PROFESSIONISTA DELEGATO DI INOLTARE LA RICHIESTA IN NOME E PER CONTO DEL CLIENTE, POTREBBE ESSERE UTILE MA CI CARICA DI RESPONSABILITÀ, CUI NON POSSIAMO FAR FRONTE. QUANTI CLICK POTREMMO FARE?

Come riportato poc'anzi in un quesito molto simile: si segnala che la prima metà del PIN potrà essere rilasciata via mail o cellulare e la 2° direttamente attraverso Contact center durante la chiusura delle sedi come da messaggio n. 1381 del 2020 di Inps. Inoltre gli intermediari (i patronati con delega telematica, gli intermediari nelle modalità classiche) potranno presentare la

domanda direttamente con delega telematica fornendo così tutte e tre le modalità di presentazione di consueto attive per i cittadini per presentare le relative domande.



PER UN AZIENDA DI ROMA 3 DIPENDENTI E FATTURATO SOTTO I 2 MILIONI, BISOGNA INSERIRE IL CODICE DELLA SOSPENSIONE COVID19 N966 O ALTRO CODICE NEL FILE UNIEMENS ANCHE SE IL CEDOLINO PAGA VIENE ELABORATO NORMALMENTE E IL VERSAMENTO EFFETTUATO SUCCESSIVAMENTE ANZICHÉ ALLE NORMALI SCADENZE?

Il codice N966 e N967 è stato istituito con Circolare n. 37/2020 di Inps in riferimento alle sospensioni disposte dal D.L. 9/2020 per i settori merceologici e gli 11 comuni colpiti dalla prima ondata della emergenza Covid-19. Si attende una nuova circolare regolatoria sul tema per estendere l'utilizzo dei codici summenzionati; la sospensione contributiva è stata in ogni caso confermata, anche dopo l'emanazione del D.L. 18/2020 anche per le quote contributive a carico dipendente eventualmente già trattenute dal datore di lavoro, con messaggio Inps n. 1373/2020.



IL QUESITO SI RIFERISCE ALLA PARTE DEL DETTATO NORMATIVO IN CUI VIENE SCRITTO: “SINO ALLA SCADENZA DEL SUDDETTO TERMINE (60 GIORNI DAL 17/03/2020), IL DATORE DI LAVORO, INDIPENDENTEMENTE DAL NUMERO DI DIPENDENTI, NON PUÒ RECEDERE DAL CONTRATTO PER G.M.O AI SENSI DELL'ARTICOLO 3, DELLA L. N. 604/1966”. LA DOMANDA ESATTA È: SI PUÒ PROCEDERE NEL CASO DI LETTERA LICENZIAMENTO PER CESSAZIONE ATTIVITÀ CON PREAVVISO, CON DATA ANTECEDENTE RISPETTO AL 17/03/2019, CONSEGNATA E FIRMATA DAL LAVORATORE, MA CON DECORRENZA CESSAZIONE RAPPORTO 31/03/2020?

In attesa dei chiarimenti di prassi sul divieto di licenziamento disposto dall'art.46 del Decreto “Cura Italia” si ritiene che in caso di comunicazione già inviata il recesso possa perfezionarsi anche se nel periodo di sospensione dettato dalla norma. Il licenziamento non ha con evidenza infatti alcun legame rispetto alla emergenza sanitaria in atto, rispettando la ratio della norma.



PER CONTO DI UN ISCRITTO SI PONE IL QUESITO SULLA POSSIBILITÀ O MENO DELL'INVIO TELEMATICO AI SINDACATI INTERESSATI, RELATIVO ALL'INFORMATIVA E PROCEDURA SINDACALE PREVISTA NEL DECRETO 17/3/2020 N. 18, TRAMITE INDIRIZZO PEC DEL CDL PROFESSIONISTA. IN CASO AFFERMATIVO IL CLIENTE DEVE FORNIRE UNA DELEGA SPECIALE O RIENTRA NELLA DELEGA GENERICA RELATIVA ALL'AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE?

Si ritiene che il consulente del lavoro possa operare per conto del datore di lavoro ove provvisto di specifica delega, che potrà essere allegata con copia

del documento di identità del legale rappresentante per rendere più snello il processo di consultazione richiesto dagli artt. 19 e 20 e di accordo ex art. 22 del D.L. 18/2020.



UN ARTIGIANO NON ISCRITTO AL FSBA PUÒ FRUIRE DELLA CASSA IN DEROGA TENUTO ANCHE CONTO CHE L'ISCRIZIONE A EBNA È UNA POSSIBILITÀ NON UN OBBLIGO, E CHE L'ART. 27 DELLA 148-2015 LI DEFINISCE ANCHE FONDI "ALTERNATIVI". L'ART. 22 DEL DECRETO LEGGE FA RIFERIMENTO A COLORO I QUALI NON POSSONO FRUIRE DI ALTRE FORME DI SOSTEGNO E UN ARTIGIANO NON ISCRITTO NON PUÒ OGGI FRUIRE DI ALTRE FORME DI SOSTEGNO.

Si ritiene che i datori di lavoro artigiani che rientrano nel campo di tutela del fondo bilaterale alternativo dell'artigianato di cui all'art. 27 del D.Lgs. 148/2015 possano comunque godere delle 9 settimane di assegno ordinario Covid-19 ex art. 19 D.L. 18/2020 anche in caso di mancata adesione e contribuzione all'ente bilaterale di comparto di riferimento.



È POSSIBILE ATTIVARE IL FIS (ASSEGNO ORDINARIO) COVID-19 ANCHE PER I LAVORATORI A CHIAMATA? NON TROVO NESSUNA ESCLUSIONE MA NEMMENO UNA NORMA CHE MI DICA COME COMPORTARMI. UNICO RIFERIMENTO QUELLO AFFERENTE AL FATTO DI CONSIDERARLI, ALLA STREGUA DEI LAVORATORI PART TIME, AI FINI DEL CALCOLO DEL LIMITE DIMENSIONALE DELLE IMPRESE.

Si segnala che i lavoratori intermittenti rientrano nel computo dell'organico medio necessario per potere accedere al fondo di integrazione salariale (cf. par. 2.2 Circolare 176/2016 di Inps) e non risultano esclusi dall'elenco dei beneficiari di cui al paragrafo 3 della medesima circolare, integrando la condizione di lavoratori subordinati.



HO UN'AZIENDA (ESTETICA INQUADRAMENTO TERZIARIO 0J) CHE ATTUALMENTE HA 4 DIPENDENTI, MA LA MEDIA DEGLI ULTIMI 6 MESI È PARI A 6,50 DIPENDENTI, IL MIO DUBBIO È: POSSO ACCEDERE ALLA FIS O DEVO ACCEDERE ALLA CIG IN DEROGA?

Dovrà essere verificata la sede legale dell'azienda o operativa dei lavoratori: nel caso dell'accordo Quadro della Regione Lazio per la Cassa integrazione in deroga siglato lo scorso 24 marzo, all'art. 5 è specificato che sono altresì destinatari della CIGD anche le imprese, che nel mese di richiesta della domanda, pur versando i contributi per il Fis, hanno in forza meno di cinque dipendenti, qualora agli stessi non si applichino gli strumenti di cui all'art. 19 del D.L. 18/20.



PREMESSA AL QUESITO

FSBA ha messo a disposizione oggi una nuova “guida per il corretto utilizzo della prestazione FSBA Covid-19”. Per la regolarizzazione contributiva dei periodi pregressi è necessario allegare un prospetto “rilevazione rip mensile” dove per ciascun dipendente va indicato l’imponibile Inps mensile dal 2017 al 2020.

VORREI CHIEDERVI SE VI SEMBRA POSSIBILE INDICARE SOLO I DIPENDENTI PER I QUALI VERRÀ RICHIESTA LA PRESTAZIONE, OMETTENDO QUELLI CHE AD OGGI NON SONO PIÙ IN FORZA, E DI CONSEGUENZA NON SARANNO OGGETTO DI ALCUNA RICHIESTA. SE COSÌ NON FOSSE NEL CASO SPECIFICO L’AZIENDA PERDEREBBE OGNI CONVENIENZA A REGOLARIZZARE.

Sono in corso ulteriori approfondimenti con l’Istituto e il Dicastero competente, tesi ad appurare se l’applicazione letterale dell’art. 19 c. 6 del D.L. 18/2020 dispensi le aziende che richiedano l’assegno ordinario Covid-19 da qualsiasi regolarizzazione della contribuzione pregressa data la garanzia di automaticità della prestazione prevista dal tenore letterale della norma in esame.



IN CASO DI PAGAMENTO DIRETTO DELLA CIG-FIS-CIG IN DEROGA, CON LA CONSEGUENZA DELLA COMPILAZIONE SR41, SE LA COMPILAZIONE RESTERÀ COSÌ COME PREDISPOSTA, COME FACCIAMO A COMPILARE IN TEMPI RAPIDI MIGLIAIA DI SR41 PER FAR INCASSARE LA CIG AI DIPENDENTI? CI SARANNO NUOVE PROCEDURE PER IL PAGAMENTO DIRETTO? SENZA COMPILARE IL MODELLO SR41 CHE RESTA COSÌ COM’È MOLTO COMPLICATO?

Ad oggi il modello SR41 risulta obbligatorio nella propria compilazione per ottenere il pagamento diretto (obbligatorio nel caso della Cassa integrazione in deroga). Sono in corso segnalazioni e confronti con l’Istituto per ottenere ulteriori semplificazioni procedurali.

LICENZIAMENTI



LETTERA LICENZIAMENTO ANTE 17 MARZO. DECORRENZA 16 MARZO. NON HO ANCORA INVIATO L'UNILAV. NON POSSO PIÙ PROCEDERE?

Il licenziamento è valido e si può provvedere all'invio dell'Unilav. L'efficacia del licenziamento si perfeziona con la ricezione della comunicazione da parte del lavoratore interessato che qui, a quanto dichiarato, l'ha ricevuta il 16 marzo, quindi prima dell'entrata in vigore dell'art. 46 del D.L. n. 18/2020 che sospende tale prerogativa datoriale fino al 16 maggio 2020.



I LICENZIAMENTI PER G.M.O. GIÀ FATTI DAL 23/02/2020 E PER I QUALI I LICENZIATI HANNO ANCHE GIÀ CHIESTO LA DISOCCUPAZIONE CHE FINE FANNO?

I licenziamenti indicati sono sottratti ai vincoli dell'art. 46 del D.L. n. 18/2020, che operano dalla sua entrata in vigore (17 marzo 2020) e per i sessanta giorni successivi (16 maggio 2020). Il riferimento al 23/02/2020 è soltanto per le procedure di cui alla L. n. 223/91 avviate successivamente, dunque fattispecie comunque estranee a quella prospettata con il quesito.



COME PROCEDERE CON I LICENZIAMENTI SUCCESSIVI ALLA DATA DEL 23 FEBBRAIO 2020 DEI DIPENDENTI DELLE AZIENDE EDILI A SEGUITO DI FINE LAVORI NEI CANTIERI?

Se i licenziamenti sono *“successivi al 23 febbraio 2020”* ma perfezionati prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 18/2020 (17 marzo 2020), sono efficaci e non incorrono nella sospensione disposta dall'art. 46 del “Cura Italia”. In caso contrario sarebbero impediti dal divieto della loro disposizione ai sensi dell'art. 3 della L. n. 604/66, cui fa riferimento la norma in esame. Questa seconda eventualità costituisce l'esempio più eclatante dei dubbi di costituzionalità sollevati rispetto alla formulazione, fin troppo ampia, dell'art. 46 del D.L. n. 18/2020. Ove disposti i licenziamenti sarebbero nulli perché contrari alla legge. Legge che però nell'eventuale contenzioso, dovrebbe confrontarsi con il vaglio della Corte costituzionale, nell'ambito del necessario compendio tra gli artt. 41 e 32 Cost. alla luce dell'art. 2 della stessa Costituzione.



IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER 60 GIORNI RIGUARDA ANCHE IL LAVORO DOMESTICO?

No. L'art. 46 del D.L. n. 18/2020 preclude per 60 giorni dalla sua entrata in vigore il ricorso alle procedure di licenziamento collettivo di cui alla L. n. 223/91, la sospensione di quelle pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio, ed impedisce i licenziamenti individuali, a prescindere dal

numero di dipendenti, motivati da giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/66, per il medesimo ambito temporale (17 marzo – 16 maggio 2020).

Nessuna delle norme cui fa riferimento l'art. 46 è riconducibile al licenziamento del lavoratore domestico, per il quale le uniche norme di riferimento sono l'art. 16 della L. n. 339/58 e l'art. 2118 c.c., che fanno riferimento al solo preavviso come vincolo di disciplina. Per ragioni identiche (non riconducibilità all'applicazione delle norme richiamate dall'art. 46 del "Cura Italia"), la sospensione dei licenziamenti non opera in relazione al licenziamento:

- dell'apprendista per compimento del periodo formativo, facoltà prevista dall'art. 42, co. 4, del D.Lgs. n. 81/2015, che rinvia al solo art. 2118 c.c. ed al relativo obbligo di osservare il periodo di preavviso;
- per superamento del periodo di comporta, disciplinato dall'art. 2110, co. 2, c.c.

È ragionevole presumere, infine, che anche il licenziamento del dirigente sia sottratto al divieto in esame, considerato che questo, anche quando avviene per ragioni "economiche", è comunque soggetto a margini di discrezionalità più ampi di quelli connessi alle ragioni previste dall'art. 3 della L. n. 604/66.

FISCALE E SCADENZE



QUANDO DEVONO ESSERE PAGATI I MODELLI F24 IN SCADENZA AL 16 MARZO 2020?

Con riguardo ai versamenti tributari e previdenziali il decreto “Cura Italia” agli artt. 60, 61 e 62 introduce diverse disposizioni. L’art. 60 del predetto decreto ha previsto la rimessione in termini per i versamenti effettuati da tutti i contribuenti nei confronti delle pubbliche amministrazioni, inclusi quelli relativi ai contributi previdenziali ed assistenziali ed ai premi per l’assicurazione obbligatoria, in scadenza il 16 marzo 2020. Tali versamenti possono essere effettuati entro il 20 marzo 2020. L’art. 61, al fine di sostenere i settori più colpiti dall’emergenza epidemiologica estende le sospensioni di cui all’art. 8, c. 1, D.L. 2 marzo 2020, n. 9 ai soggetti elencati al comma 2 del medesimo articolo 61. L’Agenzia delle Entrate con le risoluzioni del 18 marzo 2020, n. 12 e del 21 marzo 2020, n. 14 ha indicato i codici ATECO riferibili alle attività economiche individuate dal predetto articolo 8, c. 1, D.L. n. 9/2020 e dall’art. 61, c. 2, lettere da a) a r) del decreto “Cura Italia”.

Le predette sospensioni, che vanno dal 2 marzo 2020 al 30 aprile 2020, riguardano i termini relativi a:

- a) i versamenti delle ritenute alla fonte, di cui agli articoli 23 e 24 del d.P.R. n. 600/1973 che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta;
- b) gli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria.

I versamenti sospesi devono essere effettuati in unica soluzione entro il 31 maggio 2020 o fino a 5 rate mensili di pari importo a decorrere da maggio 2020 senza applicazione di sanzioni e interessi.

L’articolo 62, c. 2 prevede una sospensione dei versamenti da autoliquidazione che scadono nel periodo compreso tra l’8 marzo 2020 e il 31 marzo 2020, per i soggetti con i seguenti tre requisiti:

- esercenti attività d’impresa, arte o professione;
- con domicilio fiscale, sede legale o 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 di entrata in vigore del decreto legge “Cura Italia” (17 marzo 2020).

Le sospensioni dei versamenti riguardano:

- a) le ritenute alla fonte di cui agli articoli 23 e 24 del d.P.R. n. 600/73 e alle trattenute relative all'addizionali, che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta;
- b) IVA;
- c) contributi previdenziali e assistenziali, e ai premi per l'assicurazione obbligatoria.

I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni ed interessi, in un'unica soluzione entro il 31 maggio 2020 o fino a 5 rate mensili di pari importo a decorrere da maggio 2020 senza applicazione di sanzioni e interessi.

Infine, si segnalano l'approfondimento della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro del 20 marzo 2020 ed il successivo comunicato stampa dell'Inps del 21 marzo 2020 con riferimento al tema della sospensione di adempimenti e versamenti relativi alla quota contributi a carico del lavoratore trattenuta dal datore di lavoro.



LE RITENUTE IRPEF E I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI SONO STATI PROROGATI AL 31 MAGGIO PER I DATORI DI LAVORO CON RICAVI FINO A 2 MILIONI DI EURO?

Sì, l'articolo 62, c. 2 prevede una sospensione dei versamenti da autoliquidazione che scadono nel periodo compreso tra l'8 marzo 2020 e il 31 marzo 2020, per i soggetti con i seguenti tre requisiti:

- esercenti attività d'impresa, arte o professione;
- con domicilio fiscale, sede legale o 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 di entrata in vigore del decreto "Cura Italia" (17 marzo 2020).

Le sospensioni dei versamenti riguardano:

- a) le ritenute alla fonte per redditi di lavoro dipendente e assimilati di cui agli articoli 23 e 24 del d.P.R. n. 600/73 e relative all'addizionali, che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta;
- b) IVA;
- c) contributi previdenziali e assistenziali, e ai premi per l'assicurazione obbligatoria.

I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni ed interessi, in un'unica soluzione entro il 31 maggio 2020 o fino a 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di maggio 2020.

Infine, con riferimento alla sospensione di adempimenti e versamenti relativi anche alla quota contributi a carico del lavoratore trattenuta dal sostituto d'imposta, si segnala l'interpretazione fornita da Fondazione Studi Consulenti del Lavoro con approfondimento del 20 marzo 2020 confermata dall'Inps con il comunicato stampa del 21 marzo 2020 e con il successivo messaggio n. 1373/20.



PER LE AZIENDE CON RICAVI FINO A 2 MILIONI DI EURO SONO SOSPESI LE RITENUTE DI ACCONTO SUGLI AUTONOMI?

No, le ritenute di acconto sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni di cui agli artt. 25 e 25-bis, d.P.R. n. 600/73 devono continuare ad essere versate alle ordinarie scadenze. L'art. 62, c. 2, 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 marzo 2020 sospende i versamenti da autoliquidazione che scadono nel periodo compreso tra l'8 marzo 2020 e il 31 marzo 2020 relativi a:

- a) le ritenute alla fonte per redditi di lavoro dipendente e assimilati di cui agli articoli 23 e 24 del d.P.R. n. 600/73 e relative all'addizionali, che i predetti soggetti operano in qualità di sostituti d'imposta;
- b) IVA;
- c) contributi previdenziali e assistenziali, e ai premi per l'assicurazione obbligatoria.

I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni ed interessi, in un'unica soluzione entro il 31 maggio 2020 o fino a 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di maggio 2020.



IL DECRETO “CURA ITALIA” HA ULTERIORMENTE PROROGATO IL TERMINE DI INVIO TELEMATICO DELLE CU DEI LAVORATORI DIPENDENTI FISSATO AL 31 MARZO 2020?

No, il termine di invio delle CU è rimasto al 31 marzo 2020. L'art. 62, c. 1, ultimo periodo recita “Resta ferma la disposizione di cui all'articolo 1 del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, recante disposizioni riguardanti i termini relativi alla dichiarazione dei redditi precompilata 2020”. Il citato decreto n. 9/2020 aveva prorogato il termine di invio dal 7 al 31 marzo 2020.



IL VERSAMENTO DELLA RITENUTA DI ACCONTO SULLE PARCELLE DEI PROFESSIONISTI È OGGETTO DI SOSPENSIONE PER I SOSTITUTI D'IMPOSTA? IL PROFESSIONISTA PUÒ AUTONOMAMENTE SOSPENDERE L'APPLICAZIONE DELLA RITENUTA IN PARCELLA?

I sostituti di imposta continuano ad essere tenuti al versamento, secondo le ordinarie scadenze, delle ritenute di acconto applicate sui compensi di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 25, d.P.R. n. 600/73.

Con riferimento al secondo quesito, ai sensi del comma 7, dell'art. 62 i ricavi e i compensi percepiti nel periodo compreso tra il 17 marzo e il 31 marzo 2020 possono non essere assoggettati, da parte del sostituto d'imposta, alle ritenute d'acconto di cui agli articoli 25 e 25-bis, d.P.R. n. 600/73.

Possono avvalersi di tale regime opzionale solo i soggetti che presentano congiuntamente i seguenti requisiti:

- domicilio fiscale, sede legale o sede operativa nel territorio dello Stato;
- ricavi o compensi non superiori a euro 400.000 nel periodo di imposta precedente a quello in corso alla data di entrata in vigore del decreto in commento;

- non aver sostenuto nel mese di febbraio spese per prestazioni di lavoro dipendente o assimilato.
- I contribuenti che si avvalgono della predetta opzione devono:
- rilasciare un'apposita dichiarazione dalla quale risulti che i ricavi e compensi non sono soggetti a ritenuta ai sensi della presente disposizione;
- provvedere 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.



QUALI REQUISITI SOGGETTIVI SONO RICHIESTI AL COMMERCIANTE PER POTER GODERE DEL C.D. CREDITO D'IMPOSTA BOTTEGHE E NEGOZI?

Il decreto riconosce ai soggetti esercenti attività d'impresa un credito d'imposta nella misura del 60% dell'ammontare del canone di locazione di marzo 2020 di immobili rientranti nella categoria catastale C/1 (negozi e botteghe).

Il credito d'imposta non si applica ai soggetti esercenti le attività essenziali (es. farmacie, parafarmacie, punti vendita di generi alimentari di prima necessità, ecc.) di cui agli allegati 1 e 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 marzo 2020.

Il credito d'imposta è utilizzabile, esclusivamente, in compensazione ai sensi dell'articolo 17, D.Lgs. n. 241/1997.



PER I TITOLARI DI REDDITO D'IMPRESA SONO APPLICABILI LE DETRAZIONI FISCALI PER LE EROGAZIONI LIBERALI A SOSTEGNO DELLE MISURE DI CONTRASTO DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19?

La norma intende promuovere le erogazioni liberali destinate a fronteggiare la situazione epidemiologica causata da Covid-19 effettuate sia da persone fisiche che da titolari di reddito d'impresa.

Il decreto introduce una detrazione dall'imposta lorda pari al 30%, per un importo non superiore a 30.000 euro, per le erogazioni liberali in denaro, effettuate 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.

Per le erogazioni liberali effettuate, con il medesimo fine, dai soggetti titolari di reddito d'impresa, le predette erogazioni sono deducibili. Il comma 2 dell'art. 66, a tal fine estende le disposizioni di cui all'articolo 27 della legge 13 maggio 1999, n. 133, previste per le erogazioni liberali in denaro effettuate in favore delle popolazioni colpite da eventi di calamità

pubblica o da altri eventi straordinari per il tramite di fondazioni, associazioni comitati ed enti.

Infine si segnala che ai fini IRAP le erogazioni liberali di cui al comma 2, art. 66, sono deducibili nell'esercizio in cui avviene il versamento.



DURANTE IL FORUM LAVORO/FISCALE AD UNA DOMANDA POSTA IN DIRETTA È STATO RISPOSTO CHE LO SLITTAMENTO DEL VERSAMENTO È DA CONSIDERARSI VALIDO ANCHE PER IL VERSAMENTO DELLA QUOTA CONTRIBUTI DEI LAVORATORI TRATTENUTA DAL DATORE DI LAVORO IN BUSTA PAGA. AL CONTRARIO UN ARTICOLO DEL SOLE24ORE E UNA PUBBLICAZIONE DELLA SEAC HANNO AFFERMATO IL CONTRARIO E CIOÈ CHE ENTRO IL 20/03 DEVE ESSERE EFFETTUATO IL SOLO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI INPS A CARICO DIPENDENTE TRATTENUTI IN BUSTA PAGA. COSA DOBBIAMO FARE?

Così come precisato dalla Fondazione Studi con l'approfondimento 20.03.2020 e messaggio n. 1373/2020, poi confermato dall'INPS, con comunicato stampa del 21 marzo 2020, alla luce dell'aggravamento della situazione epidemiologica che ha portato all'emanazione del decreto legge 18/2020, la sospensione degli adempimenti e dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali deve comprendere anche quelli relativi alla quota a carico dei lavoratori dipendenti, fermo restando l'obbligo di riversamento entro la data di ripresa dei versamenti in un'unica soluzione, senza applicazione di sanzioni e interessi, o mediante rateizzazione, fino ad un massimo di cinque rate mensili di pari importo, senza applicazione di sanzioni e interessi.



NELLE CIRCOLARI ULTIME NON HO LETTO LA PROROGA DELLA COMUNICAZIONE LAVORO NOTTURNO CHE INVECE SI LEGGE SUL CLIKLAVORO. È VERO? A SEGUITO DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19, SI COMUNICA CHE LA SCADENZA PER LA COMPILAZIONE DEL MODELLO LAV_US PER LA RILEVAZIONE PREVISTA DELL'ART. 6 DEL D.M. 20/9/2011, CON RIFERIMENTO ALLE ATTIVITÀ LAVORATIVE SVOLTE NELL'ANNO 2019, È PROROGATA AL 30 MAGGIO 2020.

Si conferma, in considerazione dell'emergenza da Coronavirus, che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la nota n. 1160 del 19 marzo 2020, ha disposto che la scadenza per la compilazione del modello LAV_US per la rilevazione prevista dell'art. 6 del D.M. 20/9/2011, con riferimento alle attività lavorative svolte nell'anno 2019, è stata prorogata al 30 maggio 2020.

SMART WORKING



È POSSIBILE USUFRUIRE DEI PERMESSI L.104 STRAORDINARI (15 GIORNI TOTALI) DURANTE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA SVOLTA IN SMART WORKING?

Nella versione definitiva del decreto “Cura Italia”, i permessi retribuiti aggiuntivi per disabilità previsti dall’art. 24 del D.L. n. 18/2020 possono essere goduti senza alcuna limitazione anche dal lavoratore che svolga normalmente la propria prestazione in regime di lavoro agile. Nessuna preclusione è riferita dalla norma nemmeno nei confronti di coloro che godono di riduzioni dell’orario di lavoro per effetto di Cassa integrazione, assegno ordinario o altri ammortizzatori sociali.



SE L'EMERGENZA TERMINA PRIMA DEL 31 LUGLIO PROSSIMO, SI PUÒ IMPORRE AL LAVORATORE DI RINUNCIARE ANTE TEMPO ALLO SMART WORKING, ANCHE LADDOVE LA COMUNICAZIONE MASSIVA ABBA INDICATO IL TERMINE DEL 31/7?

L’attuale durata di vigenza del regime derogatorio del lavoro agile (autorizzato dal DPCM 8/3/2020, art. 2 c. 1 lett. r) è legata alla durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, attualmente proclamato fino al 31 luglio 2020. Il DPCM specifica che durante tale arco di tempo il lavoro agile ‘può essere applicato’ dal datore di lavoro, senza costituire un onere di per sé obbligatorio, anche quanto a durata. La durata della prestazione, comunicata al Ministero del Lavoro attraverso invio massivo con file xls, viene indicata nella comunicazione obbligatoria unicamente nei suoi termini iniziali e finali, senza specificare gli effettivi giorni della prestazione in *smart working*. Dal momento che il lavoro agile emergenziale è caratterizzato dalla unilateralità di disposizione da parte del datore di lavoro, che se ne può avvalere liberamente, si ritiene sia possibile comunicarne la cessazione anticipata, con successiva comunicazione sostitutiva sul medesimo portale. Ricordando che il DPCM 11 marzo 2020 ha raccomandato, così come il Protocollo interconfederale del 14 marzo, l’uso più diffuso possibile dello *smart working* ai fini del contenimento dell’emergenza sanitaria in corso (il datore di lavoro potrebbe dover rispondere giudizialmente al dipendente che dimostri la svolgibilità della sua prestazione in regime di lavoro agile, specie nei casi di cui all’art. 39 del D.L. 18/2020), si suggerisce di specificare in una informativa consegnata al dipendente anche l’eventuale cessazione anticipata rispetto ai termini inizialmente comunicati.



ALCUNI COLLEGHI HANNO PRATICANTI IN SMART WORKING. È CONSENTITO?

Il regolamento sul tirocinio obbligatorio per l'accesso alla professione di Consulente del Lavoro è stato approvato dal Consiglio Nazionale con Delibera n. 327 del 23 ottobre 2014, con parere favorevole del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 3 ottobre 2014, previa intesa con il Ministero della Giustizia. All'art. 2 del citato regolamento sono stabilite la modalità di svolgimento, ma nulla è precisato in merito allo *smart working*. Pertanto, in ragione di tale motivazione e dell'emergenza sanitaria da Covid-19, si ritiene necessaria una specifica disposizione del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro.



ABBIAMO ACQUISITO UN'AZIENDA CHE HA IN CORSO UNO STAGE CON UNA RAGAZZA CHE ERA STATO ATTIVATO DALLA FONDAZIONE CONSULENTI PER IL LAVORO, ORA DOBBIAMO CESSARE LO STAGE E NOI NON SIAMO ABILITATI A FARE QUESTA PRATICA. COME DOBBIAMO MUOVERCI? LA DATA DI CESSAZIONE È IL 17/03/2020.

Il Consulente del Lavoro delegato della Fondazione Consulenti per il Lavoro, di seguito delegato, ha facoltà di attivare tirocini extracurricolari, come quello oggetto del quesito, presentando una domanda, attraverso apposita procedura informatica FLLab, per tutte le Regioni in cui la Fondazione Lavoro può promuovere i tirocini extracurricolari, attraverso il Sistema informativo della Fondazione Lavoro stessa.

Tra i vari compiti del delegato, oltre a quello di avvio, rientrano anche quelli di gestione e monitoraggio del tirocinio. A tal proposito è bene rammentare che il delegato che attiva il tirocinio riveste il ruolo di tutor del soggetto promotore, ovvero designa un collaboratore/dipendente dello studio o altro Consulente del Lavoro e si impegna ad osservare il Regolamento e gli indirizzi adottati dalla Fondazione. All'avvio del tirocinio, il Delegato è tenuto a svolgere le attività di tutoraggio, deve monitorare l'andamento del percorso e comunicare eventuali variazioni, sospensioni e richieste di proroga secondo le procedure adottate.

Ne discende, dunque, che tra i vari compiti del delegato vi sia quello di comunicare alla Fondazione la conclusione del tirocinio. Si consiglia pertanto di effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione e di comunicare al delegato l'avvenuta conclusione del tirocinio. Sarà infatti suo onere, depositare i documenti richiesti, sul portale FLLab, dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro.

Qualora non fosse possibile contattare il delegato, si consiglia di rivolgersi direttamente alla Fondazione Consulenti per il Lavoro.



IN RIFERIMENTO AI RAPPORTI DI TIROCINIO EXTRACURRICOLARE COME BEN NOTO I TIROCINANTI PERCEPISCONO UN'INDENNITÀ DI PARTECIPAZIONE. IN QUESTA CIRCOSTANZA I TIROCINANTI SOSPESI, PER CHIUSURA ATTIVITÀ COME DA DECRETO, CHE RISIEDONO FUORI SEDE E CHE SONO STATI INVITATI A NON RIENTRARE NELLE LORO RESIDENZE, ANCHE NEL PERIODO DI SOSPENSIONE STANNO SOSTENENDO DIVERSE SPESE COME VITTO E ALLOGGIO. COME DOVRÀ COMPORTARSI IL SOGGETTO OSPITANTE PER DETTI PERIODI DI SOSPENSIONE "FORZATI"? DOVRÀ RIMBORSARE I TIROCINANTI DELLE SPESE SOSTENUTE?

In conseguenza dell'emergenza sanitaria da Covid-19, diverse Regioni hanno sospeso lo svolgimento dei tirocini extracurricolari. Tale periodo deve essere inteso come una sospensione, che potrà essere recuperata successivamente, anche oltre la durata di scadenza individuata dalle parti. Sulla base di quanto previsto all'articolo 1, commi 34-36, della Legge n. 92/2012, così come peraltro ribadito all'interno delle Linee guida definite dall'Accordo Stato-Regioni del 25 maggio 2017, in tema di tirocini extracurricolari, ai tirocinanti è riconosciuta una congrua indennità in relazione alla prestazione svolta.

All'art. 12 delle citate linee guida, è altresì precisato che *"nelle ipotesi di sospensione del tirocinio, durante tale periodo non sussiste l'obbligo di corresponsione dell'indennità di partecipazione"*.

In ragione di quanto appena riportato, dunque, si ritiene che nulla debba essere corrisposto al tirocinante, nè tantomeno il rimborso delle spese sostenute per vitto e alloggio.



È POSSIBILE ATTIVARE LO SMART WORKING PER I TIROCINANTI?

In merito ai tirocini, è bene subito evidenziare che diverse Regioni hanno predisponendo la sospensione delle attività svolte dai tirocinanti per l'emergenza sanitaria. Tale attività potrà essere recuperata con proroga al termine di tale periodo. Ciò premesso, per quanto concerne il quesito posto, si precisa che ai sensi dell'art. 18 c. 1 della Legge n. 81/2017 è disposto *"che allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti"*. Il tirocinio, per definizione, così come peraltro ribadito nelle linee guida dell'accordo Stato-Regioni, del 25 maggio 2017, è un periodo di orientamento e di formazione, svolto in un contesto lavorativo e volto all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Non si configura come rapporto di lavoro. Analizzando la normativa di riferimento, dunque, in assenza di precise disposizioni da parte delle singole Regioni, si ritiene che il tirocinante non possa svolgere alcuna attività in *smart working*. A tal proposito, si riscontrano alcune eccezioni, come la Regione Lombardia che

consente di svolgere l'esperienza presso il domicilio del tirocinante in modalità assimilabili allo *smart working*. In tal caso, però, dovrà primariamente trattarsi di tirocinio con obiettivi formativi riconducibili a profili professionali che consentono uno svolgimento dell'esperienza con questa modalità.



IL LAVORATORE IN *SMART WORKING* PUÒ BENEFICIARE DI FERIE E PERMESSI?

Il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato pertanto al lavoratore va consentito il godimento delle ferie.



È POSSIBILE FAR SVOLGERE AL LAVORATORE DIPENDENTE LA PROPRIA PRESTAZIONE MEZZA GIORNATA IN AZIENDA E MEZZA IN *SMART WORKING* DA CASA?

Sì, è possibile, non vi sono preclusioni di sorta. Si ricorda però che ai sensi del DPCM 11.3.2020, così come del Protocollo 14.3.2020, il datore di lavoro deve ricorrere il più possibile al lavoro agile e rispondere all'obbligo di tutela della salute del lavoratore ex art. 2087 c.c., ponderando il ricorso a qualsiasi prestazione "in sede" e verificandone la effettiva necessità durante l'emergenza sanitaria.



È POSSIBILE ATTIVARE LO *SMART WORKING* PER GLI APPRENDISTI?

Così come disposto all'art. 41 del D.Lgs. 81/2015 l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. In ragione di tale definizione, dunque, si ritiene possibile attivare contratti di *smart working* con gli apprendisti, purché siano garantita la necessaria formazione e siano create le condizioni volte a garantire una stretta interazione tra il tutor aziendale e il giovane che presta la sua attività.