

Informativa 30/2020

19 marzo 2020

D E C R E T O L E G G E N . 1 8

del 17 marzo 2020

EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19

In attesa dell'emanazione delle istruzioni operative di attuazione dei molteplici istituti introdotti o potenziati per fronteggiare l'emergenza sanitaria da Covid-19 in corso, tracciamo una breve sintesi degli argomenti di interesse dei datori di lavoro o ad essi correlati

Art. 19 – CIGO E ASSEGNO ORDINARIO

Fermo restando che ogni azienda deve identificare l'ammortizzatore sociale a cui può accedere in base al proprio inquadramento previdenziale INPS e alla forza occupazionale, le regole generali per l'attuazione della cassa integrazione guadagni sono:

- ❑ Causale <<Emergenza COVID-19>>
- ❑ Sono collocabili in cigo solo i dipendenti il cui rapporto di lavoro era già in essere alla data del 23/02/2020
- ❑ Durata massima 9 settimane da attuare entro e non oltre agosto 2020
- ❑ Obbligo consultazione sindacale anche in via telematica :
 - informazione sindacale
 - consultazione
 - esame congiunto

La procedura consultiva deve concludersi entro 3 giorni dalla comunicazione

La cassa può essere attuata ad orario ridotto oppure a zero ore con modulazione a scelta dell'azienda.

La domanda va inoltrata entro la fine del 4° mese successivo all'inizio della sospensione lavorativa. E' bene però rammentare che i fondi stanziati non sono infiniti.

L'azienda anticipa il trattamento economico spettante ai dipendenti e lo recupererà, con F24, appena riceverà l'autorizzazione INPS

Art. 22 – CIG IN DEROGA

Con una semplificazione di genere possiamo affermare che le aziende del settore terziario, pubblici esercizi, artigiani, posso accedere alla cassa integrazione in deroga. Anche in questo caso è l'inquadramento previdenziale che determina la scelta dell'ammortizzatore sociale.

Per aziende escluse dalla cigo,

- ❑ Causale <<Emergenza COVID-19>>
- ❑ Sono collocabili in cig in deroga solo i dipendenti il cui rapporto di lavoro era già in essere alla data del 23/02/2020
- ❑ Durata massima 9 settimane da attuare entro e non oltre agosto 2020
- ❑ Obbligo consultazione sindacale anche in via telematica :
 - informazione sindacale

- consultazione
- esame congiunto

Per le aziende fino a 5 dipendenti, la consultazione sindacale (3 punti precedenti) NON sono richiesti.

La cassa integrazione in deroga obbliga il datore di lavoro a NON pagare l'indennità spettante ai lavoratori. Questi la riceveranno direttamente dall'INPS a seguito concessione di autorizzazione (è piuttosto logico aspettarsi dei ritardi nei pagamenti)

Art. 23 – CONGEDO E INDENNITÀ

A seguito della chiusura, dal 5 marzo, di tutte le scuole di ogni ordine e grado, è previsto per i soli dipendenti del settore privato, genitori di figli di età non superiore a 12 anni (età aumentata se portatore di disabilità), iscritti alla gestione INPS IVS, un congedo della durata massima di 15 giorni.

Il diritto è accordato alternativamente ad un solo genitore purché entrambi siano lavoratori attivi e non percettori di altri ammortizzatori sociali.

Durante questo periodo spetta un'indennità pari al 50% della retribuzione a carico dell'INPS. Il periodo è coperto da contribuzione figurativa.

Tale periodo si aggiunge al congedo parentale (ex maternità facoltativa).

Se il presente congedo interviene nel corso del congedo parentale, questo interrompe il congedo parentale e i giorni non sono computati o indennizzati a tale titolo.

Per l'attuazione di questo istituto si attendono le istruzioni INPS a seguito delle quali ciascun genitore potrà inoltrare apposita domanda all'INPS, in via telematica, e rilasciarne copia al proprio datore di lavoro.

Al momento non si hanno informazioni certi ma è logico ed auspicabile ritenere che la domanda potrà coprire proprio il periodo che va dal 5 marzo in poi.

Lavoratori iscritti Gestione separata (in via esclusiva cioè senza altra iscrizione)

I lavoratori genitori di figli di età non superiore a 12 anni (età aumentata se figlio portatore di disabilità) iscritti alla Gestione Separata INPS, possono chiedere – con domanda telematica all'INPS – il congedo della durata massima di 15 giorni. Il diritto è accordato alternativamente ad un solo genitore purché entrambi lavoratori attivi e non percettori di altri ammortizzatori sociali.

Lavoratori dipendenti genitori figli da 12 a 16 anni

Se entrambi i genitori sono lavoratori attivi e non beneficiano di altri sussidi, ad uno dei due è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro

- per tutta la durata di chiusura delle scuole
- senza retribuzione o indennità
- non è riconosciuta la contribuzione figurativa
- sussiste il divieto di licenziamento per l'intero periodo
- hanno diritto alla conservazione del posto

I genitori lavoratori possono – in alternativa a quanto sopra – chiedere un bonus una tantum di 600 euro per l'acquisto di servizi di baby-sitting.

Il bonus è riconosciuto con il sistema del libretto di famiglia (voucher)

Per il riconoscimento di questo ammortizzatore si attendono le istruzioni operative INPS.

Art. 24 – PERMESSI LEGGE 104

Per i soli mesi di marzo e aprile 2020 il diritto già riconosciuto con apposita autorizzazione in essere di 3 giorni al mese è aumentato di 12 giorni. Pertanto, per ciascun mese ogni lavoratore autorizzato ai permessi ai sensi della Legge 104 ha diritto a 15 giorni richiedibili con semplice comunicazione al datore di lavoro.

Art. 26 – QUARANTENA e SORVEGLIANZA

Per i lavoratori dipendenti posti in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria è riconosciuto lo stato di malattia.

Lo status deve essere attestato da apposita certificazione medica.

La durata di questo periodo di quarantena è escluso dal calcolo del periodo di comporto.

I dipendenti che liberamente decidono di non prestare attività lavorativa ma non possono vantare il diritto alla quarantena con apposito certificato devono gestire l'assenza in accordo con il proprio datore di lavoro.

I lavoratori portatori di disabilità, immuno-depressi certificati e i malati oncologici hanno diritto, sempre mediante apposita certificazione medica, di assentarsi dal lavoro a tutela preventiva della propria integrità sanitaria

Al momento questa misura è attuabile fino al 30 aprile.

Art. 27 – INDENNITA' COCOCO E AUTONOMI CON P.IVA

Lavoratori autonomi con partita iva - cioè liberi professionisti senza cassa - e collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione Separata, purché non pensionati e non iscritti ad altre previdenze obbligatorie, hanno diritto ad un'indennità di 600 euro solo (per il momento) per il mese marzo 2020.

Tale somma è esclusa dalla formazione del reddito imponibile.

Per ottenerla è necessario inoltrare apposita domanda telematica all'INPS.

Al momento si attendono istruzioni operative.

Art. 46 – DIVIETO DI LICENZIAMENTO

A tutti i datori di lavoro, a prescindere dalla forza occupazionale, è fatto divieto di licenziare, dal 17 marzo al 16 maggio 2020, per giustificato motivo oggettivo (sia licenziamenti individuali che collettivi).

Art. 63 – PREMIO AI DIPENDENTI

E' riconosciuto ai lavoratori dipendenti del settore privato, per il solo mese di marzo, un premio netto di 100 euro da erogarsi a partire dal mese di aprile. Il datore di lavoro ha tempo di riconoscere il premio fino a conclusione delle operazioni di conguaglio dell'anno 2020.

Il premio è riconosciuto sulle sole giornate lavorate e prestate in sede aziendale. Non spetta quindi per coloro i quali stanno lavorando da casa a vario titolo. Non spetta per le giornate di assenza di qualunque natura.

Ne hanno diritto i lavoratori aventi un reddito non superiore a 40 mila euro.

Il datore di lavoro recupererà quanto anticipato ai propri dipendenti mediante compensazione in F24.

FERIE, ROL/PAR E CASSA INTEGRAZIONE

A conclusione di questa breve ma corposa disamina affrontiamo l'annosa questione del godimento degli istituti contrattuali (rol/par, ex festività, ferie) relativi agli esercizi precedenti ed ancora non goduti.

Sia l'INPS con apposite circolari emanate nel corso della lunga crisi economica iniziata nel 2008 che i recenti DPCM promuovono il godimento dei residui degli istituti contrattuali prima dell'attivazione degli ammortizzatori sociali.

Al momento la posizione dell'INPS, rispetto a questo particolare frangente di emergenza sanitaria prima ed economica poi, non è nota.

Laddove è possibile, il nostro consiglio è di procedere, in via prudenziale, allo smaltimento dei residui relativi agli esercizi precedenti.

Sarà nostra premura mantenere il costante aggiornamento sulla normativa

Cordiali saluti.