

INDICE

1) ANPIT-CISAL: Accordo Territoriale sul calcolo dell'I.M.C. durante l'emergenza Covid-19 _____	2
2) Il Decreto Liquidità blocca l'indennità di 600 euro ai professionisti _____	4
3) Covid-19 - CCNL logistica, trasporto merci e spedizione - SANILOG _____	6
4) Rinvio dei termini per la consegna delle certificazioni uniche _____	7
5) Comunicato stampa congiunto tra INPS - ABI sull'accredito dei trattamenti di integrazione al reddito _____	9
6) Imprese agricole: è stata rilasciata la nuova causale "COVID-19 CISOA" per la presentazione delle domande _____	10
7) Prassi – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Comunicato del 14 aprile 2020 _____	12
8) INPS - Messaggio del 14 aprile 2020, n. 1608 - Emergenza COVID-19. Articolo 34 del Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18. Sospensione degli obblighi connessi alla fruizione del Reddito e della Pensione di Cittadinanza e del Reddito di Inclusione _____	16
9) INPS - Messaggio del 14 aprile 2020, n. 1607 - Lavoratori beneficiari della CIGO, dell'assegno ordinario e della CIG in deroga con causale "COVID-19 nazionale". Modifiche introdotte dall'articolo 41 del Decreto - Legge n. 23/2020 _____	19
10) Prassi - INAIL - Comunicato 14 aprile 2020 – Covid - 19: sospensione termini avvisi pubblici ISI _____	20
11) INL – Valutazione del rischio relativo all'emergenza "CORONAVIRUS" – Obbligo dell'aggiornamento del DVR – Casi di esclusione – Esame degli altri adempimenti datoriali – Nota del 13 marzo 2020, n. 89 _____	22
12) È stata sospesa la vigilanza documentale a parte dell'INPS tranne per il controllo sull'abuso degli ammortizzatori _____	24
13) Congedo COVID-19: possibilità di fruizione e compatibilità con altri tipi di permesso o congedo _____	30
GLI APPROFONDIMENTI DELLA RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE _____	34

1) ANPIT-CISAL: Accordo Territoriale sul calcolo dell'I.M.C. durante l'emergenza Covid-19

Le Parti Territoriali Anpit e Cisl delle Regioni Veneto, Friuli Venezia Giulia e delle Province Autonome di Trento e Bolzano firmatarie del CCNL Metalmeccanica e Terziario, e si sono incontrate per concordare per concordare durante l'Emergenza Sanitaria per "Covid - 19", il calcolo semplificato e migliorativo dell'I.M.C. spettante ai Lavoratori dipendenti di Aziende del Territorio di competenza. Premesso che:

- a) tutti i CCNL sottoscritti da ANPIT e CISA Terziario/CISA Metalmeccanici prevedono, in caso di mancato Accordo Economico Aziendale di Secondo livello, il riconoscimento di un'Indennità di Mancata Contrattazione, in sigla "I.M.C.", da erogare ai dipendenti in funzione delle rispettive presenze al lavoro, con applicazione di correttivo delle assenze ("H") sull'importo teorico mensile, spettante in base al livello d'inquadramento professionale;
- b) i CCNL prevedono che, nel calcolo dell'I.M.C., le ore di sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa integrazione guadagni, siano considerate "neutre" e, quindi, trattate come se nel mese di riferimento la sospensione configurasse un lavoro a tempo parziale (riduzione del tempo di lavoro ordinario, con corrispettiva proporzionata riduzione dell'I.M.C.);
- c) a causa dell'Emergenza Sanitaria in corso, con le conseguenti richieste d'intervento degli ammortizzatori sociali, dei relativi adempimenti e dei diversi profili d'orario presenti nelle Aziende, il calcolo dell'I.M.C. contrattuale potrebbe risultare difficoltoso e prestarsi ad errori;
- d) le Parti in epigrafe riconoscono che l'I.M.C. prevista dai CCNL sottoscritti dalle stesse ha lo scopo di favorire la Contrattazione di Secondo livello, nel rispetto delle particolari situazioni aziendali e il metodo di calcolo contrattuale è orientato a premiare, in situazioni di normalità, la presenza al lavoro dell'ente per tutto quanto è nella sua possibilità;
- e) per effetto dell'Emergenza Sanitaria "Covid - 19", vi potrebbero essere situazioni di sospetto contagio del Lavoratore con obbligo alla "quarantena" domiciliare;
- f) le Aziende associate ANPIT dei Territori in epigrafe ed i loro Consulenti del lavoro, nella crisi contingente, hanno manifestato difficoltà ad effettuare il calcolo analitico dell'I.M.C. secondo le previsioni contrattuali;
- g) le Parti in epigrafe, limitatamente al periodo di Emergenza Sanitaria per Covid-19, concordano il calcolo semplificato e migliorativo dell'I.M.C., come di seguito descritto.

1) Calcolo del Valore orario di I.M.C.

Si ricava dividendo per 173 (divisore orario convenzionale) il Valore Teorico I.M.C. in base al livello d'inquadramento del Lavoratore ed al CCNL applicato.

2) Calcolo dell'I.M.C. effettivamente spettante al lavoratore

Sarà pari al Valore orario di I.M.C. (punto 1) che precede) moltiplicato per le ore ordinarie lavorate nel mese ed, anche, le ore di ferie; riposo compensativo della Banca delle Ore; festività infrasettimanali; tempo delle assemblee sindacali; permessi per donazione sangue, congedo matrimoniale; giorni di infortunio riconosciuto INAIL purché non "in itinere" e vi sia

stato il rispetto da parte del lavoratore delle disposizioni aziendali di sicurezza e del D.Lgs. n. 81/2008 e smi.). Inoltre, le Parti in epigrafe, quale condizione temporanea di miglior favore per i Lavoratori, tenuto conto della difficoltà di accertare tempestivamente gli eventuali contagi Covid-19, concordano che, per il periodo di Emergenza Sanitaria Covid-19, ai fini delle ore di presenza per il calcolo orario dell'I.M.C., siano comprese anche quelle di malattia.

Decorrenza

Il presente Accordo decorre dall'1/4/2020 e le Parti dichiarano che, dal primo giorno del mese successivo al termine dell'Emergenza Sanitaria Covid -19, l'I.M.C. spetterà secondo le previsioni dei singoli CCNL.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

2) Il Decreto Liquidità blocca l'indennità di 600 euro ai professionisti

L'articolo 34 del Decreto Legge n. 23/2020 ("Misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali") aggiunge un ulteriore elemento di complicazione alla già complessa vicenda che ha interessato il riconoscimento dell'indennità di 600 euro a favore dei professionisti e lavoratori autonomi iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria

La richiamata disposizione ha infatti previsto che, *"Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui all'articolo 44 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, i professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509 e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103 devono intendersi non titolari di trattamento pensionistico e iscritti in via esclusiva"*. Per chiarire la portata della disposizione si pensi, a puro titolo di esempio, a tutti i professionisti che sono anche lavoratori dipendenti (come i docenti): la nuova disposizione normativa prevede la loro automatica esclusione dai soggetti ammessi al beneficio.

L'articolo 34 del Decreto Legge n. 23/2020, pertanto, impone alle Casse private, prima dell'erogazione dell'indennità, ulteriori verifiche, che, però, richiedono un incrocio dei dati con quelli a disposizione dell'INPS.

Questo, inevitabilmente, comporta un differimento nella corresponsione degli importi, nonostante fossero già stati effettuati tutti i controlli sulle domande inviate, con conseguente annuncio dell'imminente erogazione delle somme.

In considerazione di quanto appena esposto, dunque, la Cassa Nazionale di Previdenza e Assistenza a favore dei Dottori Commercialisti ha annunciato, nella giornata del 9 aprile, la sospensione dell'accoglimento delle nuove istanze, nonché del relativo pagamento di quelle già accolte, in attesa delle necessarie direttive ministeriali in merito.

Secondo le prime anticipazioni, la strada che sarà percorsa si sostanzierà nella richiesta di un'autocertificazione ai professionisti, finalizzata ad attestare l'iscrizione, in via esclusiva, alla Cassa privata.

Si tratta, invero, della scelta già manifestata dalla Cassa Forense, la quale ha annunciato l'invio immediato, a tutti gli iscritti che hanno presentato domanda, di una comunicazione con la quale si invitano i professionisti al completamento dell'istruttoria, rilasciando apposita dichiarazione attestante l'iscrizione in via esclusiva a Cassa Forense. Tale integrazione non influirà in alcun modo sull'ordine di arrivo delle domande originariamente presentante, ma impedirà comunque l'accoglimento della domanda in caso di mancata integrazione entro la data del 30 aprile.

Il differimento dei pagamenti è tuttavia, in ogni caso, inevitabile.

Ancora nessuna comunicazione è stata invece diffusa dall'ENPACL (Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Consulenti del Lavoro) che aveva già avviato l'accredito delle indennità ai richiedenti.

Al di là delle scelte che saranno adottate a fronte della sopravvenuta previsione normativa, dubbi interpretativi potrebbero sorgere anche in considerazione della lettera della nuova disposizione, soprattutto con riferimento ai titolari di redditi da pensione.

Il generale requisito della non titolarità “*di trattamento pensionistico*” induce infatti a ritenere rilevanti, ai fini dell’esclusione dall’indennità, non soltanto le pensioni dirette (pensioni di anzianità e vecchiaia), ma anche quelle indirette (pensione ai superstiti o di reversibilità).

La confusione in merito alla posizione dei titolari di trattamento pensionistico è tra l’altro acuita dalle previsioni del maxiemendamento alla Legge di conversione del Decreto Legge n. 18/2020 (Decreto Cura Italia), che modifica l’articolo 44, con il quale è stato istituito il Fondo di ultima istanza, a favore, tra l’altro, dei professionisti iscritti alle Casse private, introducendo una preclusione limitata ai soli titolari di pensioni dirette.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

3) Covid-19 - CCNL logistica, trasporto merci e spedizione - SANILOG

In considerazione del fatto che nella emergenza sanitaria causata dalla diffusione del virus COVID-19, il settore della logistica, trasporto e spedizione sta provvedendo in maniera determinante al sostentamento delle necessità del Sistema Italia, il Fondo Sanilog, si è e mobilitato per dare sostegno ai lavoratori e alle imprese colpiti dalla grave emergenza sanitaria avviando una trattativa ad hoc con la Compagnia assicurativa Unisalute il cui risultato è stato il seguente pacchetto di prestazioni straordinarie destinato alle lavoratrici ed ai lavoratori iscritti, a titolo gratuito.

- Indennità giornaliera per ricovero in caso di positività COVID-19 pari ad euro 40,00 con un massimo di 50 giorni indennizzabili, per ogni giorno di ricovero in Istituto di Cura a seguito nel quale risulti positività al virus COVID-19 (tamponi positivi Coronavirus).
- Diaria post ricovero a seguito di terapia intensiva per COVID-19 pari ad euro 1.000,00 complessivi successivamente alla dimissione ed esclusivamente nel caso in cui durante il ricovero sia stato necessario il ricorso alla terapia intensiva con intubazione dell'iscritto.
- Diaria da isolamento domiciliare per COVID-19 pari ad euro 40,00 per ogni giorno di permanenza presso il proprio domicilio, a seguito di positività al virus COVID-19, per un periodo non superiore a 14 giorni, anche qualora l'iscritto non abbia preventivamente subito un ricovero.

Per tali prestazioni straordinarie, che decorreranno retroattivamente dal 1 marzo fino ad almeno il 30 giugno 2020, non è previsto nessun contributo aggiuntivo da parte dell'azienda e l'assenza assoluta di franchigie.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

4) Rinvio dei termini per la consegna delle certificazioni uniche

Per l'anno 2020, i termini di consegna e di trasmissione telematica della Certificazione Unica 2020 sono prorogati al 30 aprile. Per l'anno 2020, la sanzione per la tardiva trasmissione delle certificazioni uniche non si applica se le certificazioni uniche sono trasmesse in via telematica all'Agenzia delle entrate entro il 30 aprile. I certificati, invece, previsti dall'articolo 17-bis, comma 5, del Decreto Legislativo 9 luglio 1997, n. 241, emessi entro il 29 febbraio 2020, conservano la loro validità fino al 30 giugno 2020.

Termini agevolazioni prima casa

I termini previsti dalla nota li-bis all'articolo 1 della Tariffa parte prima, allegata al testo unico delle disposizioni concernenti l'imposta di registro, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 26 aprile 1986, n. 131, nonché il termine previsto dall'articolo 7 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, ai fini del riconoscimento del credito d'imposta per il riacquisto della prima casa, sono sospesi nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 31 dicembre 2020.

Assistenza fiscale a distanza

Con riferimento al periodo d'imposta 2019, al fine di superare le difficoltà determinate dall'emergenza sanitaria e considerate le restrizioni volte a contrastare l'epidemia da COVID-19, fino alla cessazione dello stato di emergenza sanitaria, i soggetti titolari dei redditi di lavoro dipendente e assimilati indicati all'articolo 34, comma 4, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, possono inviare in via telematica ai CAF e ai professionisti abilitati la copia per immagine della delega all'accesso alla dichiarazione precompilata sottoscritta e la copia della documentazione necessaria, unitamente alla copia del documento di identità. In caso di necessità, in luogo della sottoscrizione della delega, il contribuente può inviare al CAF o al professionista abilitato, in via telematica, copia per immagine di un'apposita autorizzazione predisposta in forma libera e sottoscritta. Tali modalità sono consentite anche per la presentazione, in via telematica, di dichiarazioni, modelli e domande di accesso o fruizione di prestazioni all'INPS. Resta fermo l'obbligo di regolarizzazione, con consegna delle citate deleghe e della documentazione, una volta cessata l'attuale situazione emergenziale.

Semplificazioni per il versamento dell'imposta di bollo sulle fatture elettroniche

Al fine di semplificare e ridurre gli adempimenti dei contribuenti, il pagamento dell'imposta di bollo può essere effettuato, senza applicazione di interessi e sanzioni:

- per il primo trimestre, nei termini previsti per il versamento dell'imposta relativa al secondo trimestre solare dell'anno di riferimento, qualora l'ammontare dell'imposta da versare per le fatture elettroniche emesse nel primo trimestre solare dell'anno sia inferiore a 250 euro;

- per il primo e secondo trimestre, nei termini previsti per il versamento dell'imposta relativa al terzo trimestre solare dell'anno di riferimento, qualora l'ammontare dell'imposta da versare per le fatture elettroniche emesse nel primo e secondo trimestre solare dell'anno sia inferiore complessivamente a 250 euro.

Credito d'imposta per l'acquisto di dispositivi di protezione nei luoghi di lavoro

Al fine di incentivare l'acquisto di attrezzature volte a evitare il contagio del virus COVID- 19 nei luoghi di lavoro, il credito d'imposta di cui all'articolo 64 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, trova applicazione secondo le misure e nei limiti di spesa complessivi ivi previsti, anche per le spese sostenute nell'anno 2020 per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e altri dispositivi di sicurezza atti a proteggere i lavoratori dall'esposizione accidentale ad agenti biologici e a garantire la distanza di sicurezza interpersonale. Con il decreto del Ministro dello sviluppo economico sono stabiliti altresì i criteri e le modalità di applicazione e di fruizione del credito d'imposta.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

5) Comunicato stampa congiunto tra INPS - ABI sull'accredito dei trattamenti di integrazione al reddito

L'INPS e l'ABI comunicano che sono state introdotte semplificazioni per ridurre i tempi per l'accredito dei trattamenti di integrazione al reddito previsti dal decreto-legge "cura Italia".

Le procedure INPS per l'accredito della prestazione (assegni cassa integrazione ordinaria, cassa in deroga, assegni del fondo integrazione salariale e dei fondi bilaterali), non richiedono più l'invio dei modelli cartacei validati presso gli sportelli bancari e postali. La verifica sulla validità dei conti correnti indicati per il pagamento delle prestazioni è ora effettuata con applicativi che comunicano direttamente con le banche (Data base condiviso).

Allo stesso tempo, è stato semplificato il modulo telematico con cui le aziende comunicano i dati dei lavoratori per il pagamento dei trattamenti di integrazione del reddito. Nel modulo sono, tra l'altro, indicati il codice fiscale e l'Iban, cioè l'identificativo del conto corrente sul quale avviene l'accredito della prestazione del lavoratore.

Inoltre, come risaputo, ABI ha firmato nei giorni scorsi una convenzione nazionale che consente ai lavoratori sospesi dal lavoro a causa dell'emergenza COVID-19 di ricevere dalle banche un'anticipazione dei trattamenti ordinari di integrazione al reddito e di cassa integrazione in deroga previsti nel decreto-legge "cura-Italia" rispetto al momento di pagamento dell'Inps. In particolare, dopo la presentazione all'INPS della domanda per il trattamento di integrazione salariale, il lavoratore può rivolgersi alla banca per ottenere un'anticipazione del trattamento per un importo massimo di 1.400 euro. L'utilizzo delle recenti innovazioni, anche tecnologiche, contribuisce a semplificare il processo di erogazione dell'anticipo dei trattamenti di integrazione al reddito da parte delle banche. La convenzione favorisce anche la gestione delle pratiche in "remoto", così da limitare l'accesso in filiale alle esigenze indifferibili, in coerenza con quanto concordato tra ABI e i sindacati dei bancari Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin lo scorso 24 marzo 2020. Per questa ragione si raccomanda che i lavoratori interessati si rivolgano per telefono alla propria banca in modo che non sia necessario recarsi in banca per ricevere l'importo sul conto corrente.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

6) Imprese agricole: è stata rilasciata la nuova causale "COVID-19 CISOA" per la presentazione delle domande

Con messaggio n. 1541 dell'8 aprile 2020, l'Inps fornisce indicazioni in merito alle modalità di presentazione delle domande di concessione del trattamento CISOA con l'utilizzo della causale "COVID-19 CISOA". Se l'azienda ha già inoltrato domanda con altra causale, ad esempio per fenomeni parassitari, ed è palese dalla dichiarazione che l'azienda compila o dalle annotazioni riportate sulla domanda stessa che la richiesta è dovuta alla situazione emergenziale in atto, la causale è convertita d'ufficio.

Come noto, possono presentare la domanda di concessione del trattamento di cassa integrazione speciale per gli operai e impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole (CISOA), le seguenti tipologie di imprese:

- aziende esercenti attività, anche in forma associata, di natura agricola (coltivazione del fondo, silvicoltura, allevamento degli animali) e attività connesse (trasformazione e all'alienazione dei prodotti agricoli, quando rientrano nel normale esercizio dell'agricoltura);
- Amministrazioni pubbliche che gestiscono aziende agricole o eseguono lavori di forestazione (limitatamente al personale operaio con contratto di diritto privato);
- imprese appaltatrici o concessionarie di lavori di forestazione;
- consorzi di irrigazione e di miglioramento fondiario, nonché consorzi di bonifica, di sistemazione montana e di rimboschimento relativamente alle attività di manutenzione degli impianti irrigui, di scolo e somministrazione delle acque ad uso irriguo o per lavori di forestazione;
- imprese che provvedono alla cura e protezione della fauna selvatica e all'esercizio controllato della caccia (guardiacaccia e guardiapescia);
- imprese che provvedono alla raccolta dei prodotti agricoli limitatamente al personale addetto;
- imprese che svolgono attività di acquacoltura, quando i redditi che ne derivano sono prevalenti rispetto a quelli di altre attività economiche non agricole svolte dallo stesso soggetto.

Tali imprese possono presentare la domanda di CISOA per i lavoratori agricoli, aventi qualifica di quadro, impiegato e operaio, con contratto a tempo indeterminato e per gli apprendisti (articolo 2 del Decreto Legislativo n. 148/2015), purchè abbiano svolto annualmente almeno 181 giornate lavorative presso la stessa azienda. La medesima domanda può essere presentata per i soci di cooperative agricole che prestano attività retribuita come dipendenti, inseriti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, con previsione dell'instaurazione di un rapporto di lavoro con la cooperativa di almeno 181 giornate lavorative annue retribuite. Il requisito soggettivo delle 181 giornate lavorative si riferisce ad un periodo annuale, concomitante a quello di erogazione delle prestazioni; pertanto, esso può essere verificato solo alla fine dell'anno cui si riferiscono le integrazioni salariali, ad eccezione dei casi di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel corso dell'anno solare, per cui la verifica viene effettuata anche con riferimento ai 12 mesi successivi o antecedenti la data di inizio o, rispettivamente, di cessazione del rapporto di lavoro.

È necessario, inoltre, che il lavoratore beneficiario non abbia superato il limite di 90 giornate di fruizione della CISOA nell'anno.

In deroga ai termini ordinari (articolo 15 della Legge 8 agosto 1972, n. 457), le domande di accesso alla CISOA, con causale "COVID-19 CISOA", possono essere inviate telematicamente entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, dal portale INPS (www.inps.it), nei "Servizi per le Aziende ed i Consulenti", alla voce "Cig e Fondi di Solidarietà". Tenuto conto della particolare situazione emergenziale in atto, è possibile chiedere il pagamento diretto per gli operai, senza che il datore di lavoro debba comprovare le difficoltà finanziarie dell'impresa; per gli impiegati, resta ferma la esclusiva modalità del pagamento diretto.

Se l'azienda ha già inoltrato domanda di CISOA con altra causale, ad esempio per fenomeni parassitari, ed è palese dalla dichiarazione che l'azienda medesima compila o dalle annotazioni riportate sulla domanda stessa che la richiesta è dovuta alla situazione emergenziale in atto, la causale invocata è convertita d'ufficio in "COVID-19 CISOA". L'integrazione salariale può essere concessa fino ad un massimo di 90 giornate nell'anno solare. Così, laddove l'azienda abbia già fatto ricorso, per altre causali, al numero massimo annuale di giornate fruibili, è possibile chiedere la tutela della cassa integrazione in deroga, secondo gli accordi assunti e gli stanziamenti disponibili a livello regionale o di Provincia autonoma. Le prestazioni di CISOA con causale "COVID-19 CISOA" sono erogate nel limite dei massimali mensili per la cassa integrazione (articolo 3, comma 5 del Decreto Legislativo n. 148/2015). In considerazione dell'emergenza sanitaria in atto, le Commissioni provinciali sono tenute ad operare con modalità improntate alla semplificazione e alla celerità della valutazione.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

7) Prassi – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Comunicato del 14 aprile 2020

La Circolare n. 8 dell'8 aprile 2020, diffusa dalla Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e della formazione e dalla Direzione Generale dei Rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero, ha fornito le prime indicazioni interpretative e operative relative ai criteri per l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale previsti per l'emergenza epidemiologica COVID-19.

Al riguardo, sono pubblicate le FAQ che rispondono alle domande più frequenti sul tema, in particolare sull'accesso alla cassa integrazione in deroga rivolta alle imprese plurilocalizzate sul territorio nazionale.

È possibile consultarle nell'apposita sezione denominata "COVID-19", dedicata alla raccolta di tutte le FAQ relative alle disposizioni emanate a fronte dell'emergenza epidemiologica in corso.

CASSA INTEGRAZIONE - CIRCOLARE N. 8 DELL'8 APRILE 2020

Domanda n. 1

Il riferimento al 17 marzo 2020, indicato nella circolare quale data ultima di assunzione dei lavoratori per i quali può essere riconosciuto il trattamento di integrazione salariale di cui all'articolo 19 del Decreto-legge n. 18/2020, trova applicazione anche per la cassa integrazione in deroga di cui all'articolo 22 del medesimo Decreto-legge n. 18/2020?

Risposta

Sì. Ai sensi dell'articolo 41, comma 2, del Decreto-legge n. 23/2020, la cassa integrazione in deroga di cui all'articolo 22 del Decreto-legge n. 18/2020 si applica anche ai lavoratori assunti tra il 24 febbraio 2020 e il 17 marzo 2020.

Domanda n. 2

In caso di istanze di cassa integrazione in deroga presentate da datori di lavoro che facciano riferimento a unità produttive site in cinque o più Regioni o Province Autonome sul territorio nazionale è possibile produrre un unico accordo sindacale che faccia complessivamente riferimento a tutte le unità produttive interessate?

Risposta

Sì. In questo caso per semplificarne la presentazione, l'istanza al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dovrà essere accompagnata da un unico accordo sindacale, che si riferisca a tutte le unità produttive considerate nell'istanza. L'accordo sindacale viene trasmesso alla Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali e, unitamente all'istanza di autorizzazione al trattamento, alla Direzione Generale degli

ammortizzatori sociali e della formazione secondo le modalità già descritte nella Circolare ministeriale n. 8 dell'8 aprile 2020.

Domanda n. 3

Un datore di lavoro con una struttura produttiva distribuita in cinque o più Regioni o Province Autonome che, tuttavia, faccia richiesta di cassa integrazione in deroga per COVID-19 per unità produttive e/o operative presenti fino ad un massimo di quattro Regioni o Province Autonome, dovrà presentare domanda alle singole Regioni o Province Autonome in cui hanno sede le unità produttive interessate dalle sospensioni?

Risposta

Sì. In questo caso - seppure si tratti di un datore di lavoro con una organizzazione produttiva o distributiva plurilocalizzata - tuttavia se l'esigenza di attivare la cassa in deroga per COVID-19 si riferisce a unità produttive site in non più di quattro Regioni o Province Autonome, le relative istanze andranno presentate singolarmente alle rispettive Regioni o Province Autonome e non al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Domanda n. 4

In caso di tirocinio sospeso in conseguenza della sospensione dell'attività produttiva a seguito dell'emanazione dei provvedimenti contenenti le misure di contenimento del contagio, la durata del tirocinio è prorogata? Entro quando devono essere effettuate le comunicazioni?

Risposta

Se la scadenza del tirocinio cade nel periodo di sospensione dell'attività produttiva, lo stesso si intende prorogato e la durata originariamente prevista si intende prolungata per il periodo residuo non effettuato a causa della sospensione. La comunicazione di proroga, prevista dall'articolo 4-bis del Decreto legislativo n. 181/2000, va effettuata entro 5 giorni dalla data di ripresa dell'attività produttiva dell'azienda presso la quale il tirocinio era svolto.

Domanda n. 5

L'assenza dei lavoratori dovuta al rispetto dei provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, anche se adottati dai Presidenti delle Regioni interessate, può essere equiparata alla malattia?

Risposta

Sì. In caso di lavoratori che non abbiano potuto assicurare la regolare presenza per il rispetto di provvedimenti di contenimento e di divieto di allontanamento dal proprio territorio, anche quando siano stati adottati dai Presidenti delle Regioni interessate dal contagio, l'assenza dei medesimi è equiparata a malattia, ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporta, in applicazione

del principio contenuto all'articolo 26, comma 1, del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 e senza necessità di produrre certificazione medica.

LAVORATORI DISABILI E ASSISTENZA A SOGGETTI DISABILI

Domanda n. 1

Di quanti giorni di permesso della legge n. 104/1992 dispongo nei mesi di marzo e aprile?

Risposta

I giorni di permesso sono estesi ad un totale di 18 per i mesi di marzo e di aprile 2020: ai 3 giorni normalmente fruibili per ogni mensilità, si aggiungono ulteriori 12 giorni complessivi che potranno essere utilizzati liberamente nell'arco dei due mesi di marzo e di aprile, senza che il lavoratore debba rispettare vincoli e scadenze rigide. Le modalità per la richiesta e l'utilizzo di questi permessi rimangono quelle di consuete: quindi è possibile anche la fruizione frazionata ad ore, purché entro il giorno 30 del mese di aprile. Per il personale sanitario (sia del comparto pubblico che di quello privato) l'estensione dei permessi è possibile solo compatibilmente con le esigenze organizzative dettate dall'emergenza.

Domanda n. 2

L'estensione dei permessi è concessa anche ai lavoratori disabili (art. 33, comma 6, legge n. 104/1992)?

Risposta

Si. L'estensione dei permessi è prevista per:

- i lavoratori pubblici e privati che assistono una persona con disabilità (articolo 33, comma 3, Legge n. 104/1992);
- i lavoratori pubblici e privati a cui è riconosciuta una disabilità grave (articolo 33, comma 6, Legge n. 104/1992).

Domanda n. 3

Sono un lavoratore dipendente con disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge n. 104/1992), posso restare a casa dal lavoro?

Risposta

Sì. Fino al 30 aprile, i lavoratori dipendenti pubblici e privati con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 possono assentarsi dal servizio.

Tale assenza dal lavoro è equiparata, dal punto di vista del trattamento giuridico ed economico, ai periodi di assenza per ricovero ospedaliero o per quarantena obbligatoria. L'assenza non è computata ai fini del comporta.

Domanda n. 4

Mi è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, posso restare a casa dal lavoro?

Risposta

Sì. Fino al 30 aprile, i lavoratori dipendenti pubblici e privati, in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge n. 104 del 1992, possono assentarsi dal servizio. Non è necessaria la certificazione di disabilità con connotazione di gravità. Questa assenza dal lavoro è equiparata, dal punto di vista giuridico ed economico, al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria. L'assenza non è computata ai fini del comporto.

Domanda n. 5

Sono un lavoratore dipendente cui è riconosciuta la disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge 104/1992) posso chiedere di lavorare con modalità agile (smart working)?

Risposta

Sì. Fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, disabili gravi o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a patto che questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa normale. Nello stesso periodo, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

8) INPS - Messaggio del 14 aprile 2020, n. 1608 - Emergenza COVID-19. Articolo 34 del Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18. Sospensione degli obblighi connessi alla fruizione del Reddito e della Pensione di Cittadinanza e del Reddito di Inclusione

L'articolo 34 del Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18, dispone che: *"In considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e sino al 1° giugno 2020 il decorso dei termini di decadenza relativi alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative erogate dall'INPS e dall'INAIL è sospeso di diritto."*

Con il presente messaggio, condiviso con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'INPS provvede a fornire quelli che sono i primi chiarimenti in riferimento all'ambito oggettivo di applicazione della norma, con riferimento a Reddito e Pensione di Cittadinanza e Reddito di inclusione.

Il Decreto-Legge del 28 gennaio 2019, n. 4, convertito dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, istitutivo del Reddito di Cittadinanza, ha previsto infatti una serie di obblighi di carattere comunicativo entro termini perentori, a carico dei soggetti beneficiari di Rdc/Pdc, obblighi che ricadono nell'ambito della sospensione disposta dal citato articolo 34. In analogia, vengono sospesi anche i termini perentori afferenti alle comunicazioni in capo ai titolari di Reddito di Inclusione, che condivide con il Reddito di Cittadinanza la natura di misura di contrasto alla povertà. Di seguito vengono dettagliati gli obblighi interessati dall'intervento normativo a carattere emergenziale.

Variazioni del nucleo familiare

Ai sensi dell'articolo 3, comma 12, del D.L. n. 4/2019, in caso di variazione del nucleo familiare rispetto a quanto dichiarato ai fini ISEE, i nuclei stessi sono ordinariamente tenuti a presentare una DSU aggiornata, entro due mesi dalla variazione, pena la decadenza dal beneficio.

Ad eccezione delle ipotesi in cui le variazioni consistano in nascite e decessi, in tutti gli altri casi la norma prevede anche l'ulteriore adempimento della presentazione di una nuova domanda, posto che la prestazione decade d'ufficio dal mese successivo a quello di presentazione dell'ISEE aggiornata.

Pertanto, a seguito della norma di cui al citato articolo 34, sono sospesi dal 23 febbraio 2020 e sino al 1° giugno i termini decadenziali previsti per la comunicazione della variazione del nucleo.

Quindi, qualora la variazione del nucleo, nei termini sopra descritti, intervenga nel corso del periodo di sospensione, il termine decadenziale inizierà a decorrere al termine della sospensione stessa. Laddove, invece, la variazione sia intervenuta prima del 23 febbraio 2020, il termine decadenziale deve intendersi sospeso e riprenderà a decorrere dal 1° giugno 2020, salvo eventuali proroghe. Il nucleo percettore di RdC è altresì tenuto per legge

a comunicare l'eventuale sopravvenienza nel nucleo familiare di membri in stato detentivo o ricoverati in istituti di cura di lunga degenza o in altre strutture residenziali a totale carico dello Stato o di altra Amministrazione pubblica, posto che tali soggetti non incidono sulla scala di equivalenza del nucleo. Analoga comunicazione deve essere effettuata in caso di cessazione dello stato detentivo o del ricovero e nelle ipotesi di dimissioni volontarie dal lavoro di uno o più membri del nucleo, fatte salve quelle per giusta causa. Le predette comunicazioni avvengono mediante il modello "Rdc/Pdc-Com Esteso" (modulo "SR181"), che deve essere trasmesso all'INPS entro 30 giorni dall'evento, ove non diversamente specificato, pena la decadenza dal beneficio.

In applicazione del citato articolo 34, anche tali obblighi di comunicazione sono sospesi dal 23 febbraio 2020, fatte salve ulteriori proroghe, e la prestazione prosegue senza soluzione di continuità.

Pertanto, qualora la variazione del nucleo, nei termini sopra descritti, intervenga nel corso del periodo di sospensione, il termine decadenziale inizierà a decorrere al termine della sospensione stessa. Se, diversamente, l'evento che determina la modifica della scala di equivalenza del nucleo si è verificato prima del 23 febbraio 2020, il termine decadenziale deve intendersi sospeso e riprenderà a decorrere al termine del periodo di sospensione previsto dalla norma.

Variazioni dell'attività lavorativa

Nel caso di attività lavorativa da parte di uno o più componenti il nucleo familiare, che sia iniziata in corso di erogazione della prestazione, secondo quanto stabilito dall'articolo 3, commi 8 e 9, del Decreto Legge n. 4/2019, l'avvio dell'attività e i redditi che ne derivano, devono essere comunicati all'INPS mediante il modello "Rdc/Pdc-Com Esteso" (modulo "SR181"), pena la decadenza dal beneficio. Conseguentemente, in applicazione dell'articolo 34 del decreto, l'obbligo di comunicazione deve intendersi sospeso a partire dal 23 febbraio 2020 sia per le attività di lavoro autonomo, sia per le attività di lavoro subordinato. Con riferimento a queste ultime, qualora la variazione sia intervenuta nei 30 giorni precedenti al 23 febbraio 2020, il termine riprenderà a decorrere al termine del periodo di sospensione previsto dalla norma, salvo eventuali proroghe.

Diversamente, per le sole attività di lavoro autonomo comunque avviate nel corso del primo trimestre solare del 2020, il termine per la comunicazione dei redditi a consuntivo, per norma fissato al quindicesimo giorno successivo alla conclusione del predetto trimestre solare, decorrerà dal termine del periodo di sospensione previsto dalla norma, fatte salve eventuali proroghe.

Variazioni patrimoniali

Il termine di 15 giorni, di cui all'articolo 3, comma 11, del Decreto Legge n. 4/2019, entro il quale, a pena di decadenza, devono essere comunicate, sempre mediante il modello "Rdc/Pdc - Com Esteso", le variazioni relative al patrimonio immobiliare (ad esempio, acquisto di una seconda casa) e ai beni durevoli (ad esempio, acquisto di autoveicoli e motoveicoli) è sospeso dal 23 febbraio fino al 1° giugno 2020, salvo eventuali proroghe, ai sensi del medesimo articolo 34.

Analogamente, per quanto concerne il patrimonio mobiliare, è sospeso dal 23 febbraio 2020 il termine di 15 giorni entro cui devono essere comunicate le variazioni dello stesso derivanti da donazioni o vincite. In entrambi i casi, laddove, invece, le variazioni richiamate sono intervenute nei 15 giorni precedenti il 23 febbraio 2020, il termine riprenderà a decorrere al termine del periodo di sospensione previsto dalla norma, salvo ulteriori proroghe.

Sospensione dei termini per il Reddito di inclusione (Rel)

In relazione ai nuclei di percettori del Reddito di Inclusione, sono sospesi dal 23 febbraio al 1° giugno 2020, salvo eventuali proroghe, gli adempimenti con riferimento:

- all'obbligo, previsto dall'articolo 11 del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, di comunicare entro 30 giorni dall'avvio di ogni attività lavorativa il reddito annuo previsto derivante dalla stessa.
- agli obblighi di presentazione di una nuova DSU in caso di variazione del nucleo familiare in corso di fruizione del beneficio, con esclusione dei casi di decesso o nuove nascite.

Nel caso in cui l'avvio dell'attività lavorativa e/o la variazione del nucleo, nei termini sopra descritti, siano intervenuti prima del 23 febbraio 2020, i relativi termini decadenziali sono sospesi e riprenderanno a decorrere al termine del periodo di sospensione previsto dalla norma, salvo eventuali proroghe.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

9) INPS - Messaggio del 14 aprile 2020, n. 1607 - Lavoratori beneficiari della CIGO, dell'assegno ordinario e della CIG in deroga con causale "COVID-19 nazionale". Modifiche introdotte dall'articolo 41 del Decreto - Legge n. 23/2020

Nella G.U. n. 94 dell'8 aprile 2020 è stato pubblicato il decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23. Il provvedimento, entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione, reca "Misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché di interventi in materia di salute e lavoro, di proroga di termini amministrativi e processuali".

Nell'ambito delle norme in materia di lavoro, l'articolo 41 del citato decreto stabilisce che le disposizioni di cui agli articoli 19 e 22 del decreto-legge n. 18/2020 si applicano anche ai lavoratori assunti dal 24 febbraio 2020 al 17 marzo 2020.

Pertanto, le prestazioni di cassa integrazione salariale ordinaria, di assegno ordinario e di cassa integrazione in deroga con causale "COVID-19 nazionale", disciplinate nella circolare n. 47 del 28 marzo 2020, sono riconoscibili, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 e per una durata complessiva non superiore a 9 settimane, anche ai lavoratori che alla data del 17 marzo 2020 risultino alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione.

Ai fini della sussistenza di tale requisito, resta fermo che, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 del Codice Civile e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

Le aziende che hanno già trasmesso domanda di accesso alle prestazioni con causale "COVID-19 nazionale", possono inviare una domanda integrativa, con la medesima causale e per il medesimo periodo originariamente richiesto, con riferimento ai lavoratori che non rientravano nel novero dei possibili beneficiari della prestazione, in virtù di quanto previsto dagli articoli 19 e 22 del decreto-legge n. 18/2020 prima della novella introdotta dall'articolo 41 del decreto-legge n. 23/2020.. La domanda integrativa, inoltre, deve riguardare lavoratori in forza presso la stessa unità produttiva oggetto della originaria istanza. Con riferimento alle domande integrative di assegno ordinario, si precisa che, per consentirne la corretta gestione, nel campo note dovrà essere indicato il protocollo della domanda integrata.

Il termine di scadenza della trasmissione delle domande integrative è fissato alla fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e decorre dalla data di pubblicazione del presente messaggio.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

10) Prassi - INAIL - Comunicato 14 aprile 2020 – Covid - 19: sospensione termini avvisi pubblici ISI

Prolungamento fino al 15 maggio 2020 della sospensione dei termini per le fasi di verifica amministrativa e tecnica nonché per quelle di realizzazione e rendicontazione dei procedimenti amministrativi delle gestioni Isi.

L'articolo 37, del Decreto Legge n.23/2020, dispone che il termine del 15 aprile 2020, previsto dall'articolo 103, commi 1 e 5, del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, sia prorogato al 15 maggio 2020. Pertanto, i termini ordinatori o perentori contemplati nei bandi Isi sono sospesi dal 23 febbraio al 15 maggio 2020.

Non è possibile, dunque, emanare un provvedimento negativo a causa del mancato rispetto dei termini contemplati per la fase di verifica tecnico-amministrativa o impedire l'invio di eventuali osservazioni, se il termine di dieci giorni cade nel citato periodo di sospensione.

È sospeso anche il termine per acquisire le integrazioni documentali e tutte le ulteriori informazioni utili alla valutazione del progetto.

Inoltre, non si deve considerare nel termine di 365 giorni previsto per la realizzazione del progetto, che decorre dalla data di ricezione del provvedimento di concessione, il predetto periodo di sospensione 23 febbraio - 15 maggio 2020.

In ogni caso, al termine della sospensione, ai fini della valutazione del periodo utile per la realizzazione del progetto, si tiene conto anche delle disposizioni sull'interruzione delle attività produttive o di oggettive difficoltà derivanti dalla ripresa della produzione di beni e servizi, per le seguenti imprese:

- imprese che hanno ricevuto il provvedimento di concessione prima del 23 febbraio e per le quali non si è ancora concluso l'anno per la realizzazione del progetto o anche il periodo di ulteriore proroga già concesso;
- imprese che hanno ricevuto, al termine della verifica tecnico-amministrativa, il provvedimento di concessione nel periodo di emergenza epidemiologica.

Infine, i beneficiari dell'anticipazione del finanziamento devono presentare, a copertura dell'ulteriore periodo concesso, un'integrazione della garanzia fideiussoria già costituita per l'anticipazione del finanziamento stesso.

È possibile accettare una polizza fideiussoria firmata digitalmente che deve essere trasmessa via pec dall'indirizzo dell'Istituto assicuratore a quello della sede Inail competente, accompagnata da un valido documento digitale, anch'esso firmato, dal quale emerga il ruolo aziendale e i poteri attribuiti al soggetto firmatario della polizza.

Anno 2020	Fonte	Impatto	Comunicato
23 febbraio - 15 aprile	Art.103 d.l. 18 del 17.3.2020	Sospensione dei termini	Nota D.c. Prevenzione del 26 marzo
16 aprile - 15 maggio	Art.37 d.l. 23 del 8.4.2020	Sospensione dei termini	Nota D.c. Prevenzione del 14 aprile
16 maggio - 30 giugno		In valutazione	
1 - 31 luglio		In valutazione	

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

11) INL – Valutazione del rischio relativo all'emergenza “CORONAVIRUS” – Obbligo dell'aggiornamento del DVR – Casi di esclusione – Esame degli altri adempimenti datoriali – Nota del 13 marzo 2020, n. 89

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota 13 marzo 2020, n. 89, ha fornito indicazioni in ordine agli adempimenti in materia di sicurezza e salute riconducibili all'emergenza coronavirus.

In particolare la nota, seppure diretta alle strutture interne dell'Ispettorato, contiene interessanti considerazioni sull'approccio assunto dall'ispettorato stesso riguardo all'opportunità, o meno, da parte dei datori di lavoro, di aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in relazione al rischio associato all'infezione da coronavirus.

Preliminarmente, l'Ispettorato chiarisce che l'emergenza coronavirus è da ascrivere, nella maggior parte dei casi, nell'ambito del rischio biologico in senso ampio. In effetti, esso, ad eccezione delle strutture sanitarie, non rientra nella specificità del rischio lavorativo proprio di ciascuna attività, ma costituisce una situazione esterna che, per effetto di dinamiche non controllabili dal datore di lavoro, si può riverberare sui lavoratori all'interno dell'ambiente di lavoro.

In considerazione di ciò, qualora non si tratti di un rischio riconducibile all'attività e ai cicli di lavorazione, l'Ispettorato ritiene che non sussista un obbligo di aggiornamento o integrazione del DVR in relazione al rischio associato all'infezione.

Tuttavia, l'INL, ispirandosi ai principi contenuti nel D.Lgs. 81/2008, ritiene utile che il datore di lavoro rediga, con il coinvolgimento del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il supporto del Medico Competente, un piano di intervento, o una procedura, basati sul concreto contesto aziendale e sul profilo dei lavoratori e dei soggetti ad essi equiparati, che individuino le misure di prevenzione e le conseguenti modalità di attuazione.

Compito dei datori di lavoro è quello di attuare le misure adottate dalle Autorità competenti, assicurando che tutto il personale vi si attenga.

In tale contesto, peraltro, l'Ispettorato ritiene consigliabile che le azioni adottate dal datore di lavoro vengano formalizzate in atti che dimostrino l'attenzione posta al problema, anche al di là delle prescrizioni specifiche del Decreto Legislativo n. 81/2008, in termini di misure, adottate e adottabili dal punto di vista tecnico, organizzativo e procedurale, nonché dei DPI ritenuti necessari, in attuazione delle indicazioni dettate dalle Istituzioni nazionali, regionali e locali a ciò preposte.

Per questo motivo, per la tracciabilità delle azioni messe in campo, l'INL ritiene opportuno che le suddette misure, pur non rientrando nella valutazione dei rischi tipica del datore di lavoro, vadano a costituire un'appendice del DVR.

Pur essendo la nota rivolta ad un uso interno, la posizione espressa dall'Ispettorato fa trasparire un ragionamento che potrebbe avere rilevanza anche per le imprese.

Al riguardo, ricordiamo che ANCE Brescia ha diramato, con Circolare del 9 aprile 2020, il materiale predisposto per consentire un'agevole implementazione delle misure necessarie, nel campo dell'igiene e sicurezza nei cantieri, alla ripresa/prosecuzione delle lavorazioni in ottemperanza al *"Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del settore edile"* sottoscritto tra gli altri da ANCE, FENEAL UIL, FILCA CISL E FILLEA CGIL nazionali lo scorso 24 marzo 2020.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

12) È stata sospesa la vigilanza documentale a parte dell'INPS tranne per il controllo sull'abuso degli ammortizzatori

L'INPS, con il messaggio n. 1638 del 16 aprile 2020, comunica alle proprie Sedi territoriali la sospensione, fino al 15 maggio 2020, della notifica degli atti di vigilanza documentale ai contribuenti, fatte salve le attività di controllo, destinate a prevenire abusi nell'utilizzo degli ammortizzatori sociali nel periodo emergenziale e che si sostanziano in controlli "rafforzati" su iscrizioni, riattivazioni e richieste di modifica attività, delle aziende con dipendenti del settore privato. Come noto, l'articolo 103, comma 1, del Decreto Legge n. 18/2020, ha previsto che ai fini del computo dei termini ordinatori o perentori, propedeutici, endoprocedimentali, finali ed esecutivi, relativi allo svolgimento di procedimenti amministrativi su istanza di parte o d'ufficio, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, non si tiene conto del periodo compreso tra la medesima data e quella del 15 aprile 2020.

Tale termine è stato poi prorogato al 15 maggio 2020 dall'articolo 37, comma 1, del Decreto Legge n. 23/2020. Pertanto, per effetto delle disposizioni richiamate, i termini dei procedimenti amministrativi già iniziati, compresi quelli attivati d'ufficio, sono sospesi e prorogati "ope legis", riprendendo il loro decorso a partire dal prossimo 15 maggio. Orbene, anche alla luce della legislazione d'urgenza emanata nell'ambito del periodo emergenziale, che ha previsto, tra l'altro, la sospensione degli adempimenti contributivi correnti a favore di numerosi settori economici, nonché la sospensione dei termini di versamento dei carichi affidati all'Agente della Riscossione, è sospesa anche la notifica di atti di vigilanza documentale ai contribuenti.

Sono fatte salve, in ogni caso, le attività di controllo, destinate a prevenire eventuali abusi nell'utilizzo delle diverse forme di ammortizzatori sociali previste dalla legislazione emergenziale e che si sostanziano in controlli "rafforzati" su iscrizioni, riattivazioni e richieste di modifica attività, relativamente alle aziende con dipendenti del settore privato, presentate oltre la data del 23 febbraio (INPS, messaggio n. 1450/2020).

Cassazione: licenziato chi si assenta dopo la malattia senza motivo

Legittimo il licenziamento della lavoratrice che, esaurito il periodo di malattia di 60 giorni continua ad assentarsi senza giustificazione mettendosi in ferie

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 7566/2020 respinge il ricorso di una lavoratrice che, dopo il periodo di malattia di 60 giorni, in autonomia, si è posta in ferie e per questo si è vista recapitare la lettera di licenziamento. Come chiarito dagli Ermellini, il lavoratore, una volta cessata la ragione dell'assenza, non può rifiutarsi di presentarsi sul posto di lavoro, perché in questo modo si impedisce al datore di decidere se è opportuno dare alla lavoratrice, in questo caso assente per malattia, una diversa collocazione rispetto alle mansioni precedenti.

Licenziamento alla scadenza del periodo di comporto

La Corte d'Appello conferma la sentenza del Tribunale, che ha respinto la domanda di annullamento del licenziamento intimato con lettera da una S.r.l datrice a causa dell'assenza ingiustificata di una lavoratrice per diversi giorni consecutivi. La lavoratrice infatti si è collocata in ferie alla scadenza del periodo di comporto, senza chiedere la preventiva autorizzazione.

Licenziamento per assenze ingiustificate

La lavoratrice ricorre in Cassazione lamentando con il primo motivo come la Corte abbia considerato legittimo il licenziamento intimato dalla datrice anche in riferimento a giorni di assenza contestati con lettere precedenti, che avevano dato luogo a procedimenti autonomi. Con il secondo censura la decisione della Corte nella parte in cui ha ritenuto ingiustificate le assenze della lavoratrice, poiché il rifiuto addotto da quest'ultima era legittimato, stante l'omessa sottoposizione della stessa a visita medica da parte della S.r.l datrice di lavoro.

Con il terzo contesta la decisione del giudice dell'impugnazione perché ha ritenuto presupposto per l'applicazione dell'art. 41 comma 2 dlgs. n. 81/2008 la presenza in azienda del lavoratore, mentre dal tenore della norma emerge che il reingresso del dipendente che si è assentato per più di 60 giorni continuativi, deve essere preceduto dalla visita medica.

Legittimo licenziare la lavoratrice che continua ad assentarsi dopo la malattia

La Cassazione, con sentenza n. 7566/2020 rigetta il ricorso della lavoratrice per le ragioni che si vanno a esporre.

Il primo motivo è infondato per assenza del vizio di ultra-petizione da parte della Corte d'Appello, che si è limitata a richiamare le lettere di addebito precedenti alla contestazione del 3 settembre 2014 e alla successiva lettera di licenziamento del 23 settembre 2014, senza fondare su queste la decisione finale.

Parimenti infondati il secondo e il terzo motivo, valutati congiuntamente. L'art. 41 del dlgs n. 81/2008, che prevede la visita medica prima di riprendere il lavoro dopo 60 giorni di assenza per malattia, deve essere interpretata nel senso che per "ripresa del lavoro", rispetto a cui la visita deve essere precedente, è rappresentata dall'assegnazione concreta del lavoratore dopo che questo faccia ritorno in azienda, per verificare se può essere assegnato alle mansioni svolte prima del periodo di assenza.

Il lavoratore quindi, venuta meno la ragione dell'assenza dal posto di lavoro, non può rifiutarsi di presentarsi sul posto di lavoro. Tale presentazione è necessaria per dare la possibilità al datore di verificare se è il caso di collocare diversamente il lavoratore all'interno dell'azienda, una volta rientrato dalla malattia, anche in via provvisoria e in attesa della visita medica.

Come sancito ormai da giurisprudenza consolidata del resto: **"il lavoratore assente per malattia non ha incondizionata facoltà di sostituire alla malattia la fruizione delle ferie, maturate e non godute, quale titolo della sua assenza, allo scopo di interrompere il decorso del periodo di comporto, ma il datore di lavoro, di fronte ad una richiesta del lavoratore di conversione dell'assenza per malattie in ferie, e nell'esercitare il potere, conferitogli dalla**

legge (art. 2109, secondo comma, cod. civ.), di stabilire la collocazione temporale delle ferie nell'ambito annuale armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore, è tenuto ad una considerazione e ad una **valutazione** adeguate alla **posizione del lavoratore** in quanto esposto, appunto, alla **perdita del posto di lavoro** con la scadenza del comporto; tuttavia, un tale **obbligo** del datore di lavoro **non** è ragionevolmente **configurabile** allorquando **il lavoratore** abbia la **possibilità di** fruire e beneficiare di regolamentazioni legali o contrattuali che gli consentano di **evitare la risoluzione** del rapporto per superamento del periodo di comporto.

Note riepilogative sul Decreto Legge "Cura Italia"

Il testo del decreto contiene misure di protezione a favore dei lavoratori e della collettività, in particolare:

- sull'utilizzo della mascherine chirurgiche quale dispositivo di protezione individuale;
- norme in materia di cassa integrazione guadagni, anche in deroga; ulteriori norme sui congedi e sui permessi retribuiti ex Lege n. 104/92;
- sulla equiparazione della quarantena alla malattia;
- sul lavoro agile;
- sui contributi per le imprese per l'acquisto di strumenti di protezione individuale;
- sulla sospensione dei termini per l'impugnazione dei licenziamenti e dei termini degli adempimenti e dei versamenti contributivi.

Sotto il profilo fiscale, si evidenziano le seguenti principali misure:

- viene prevista la proroga dal 16 marzo al 20 marzo del termine per i versamenti verso la PA, inclusi quelli da effettuare con F24 relativi all'IVA, alle ritenute fiscali operate sui redditi da lavoro dipendente e assimilati, ai contributi previdenziali ed assistenziali ed ai premi per l'assicurazione obbligatoria. In pratica, i versamenti che, ordinariamente, dovevano essere effettuati entro il 16 marzo, e la cui sospensione era stata anticipata dal Comunicato Stampa del MEF di venerdì 13 marzo u.s., vengono posticipati al 20 marzo (salvo che per le imprese con ricavi pari o inferiori a 2 milioni di euro, per le quali il versamento di tali importi viene posticipato a maggio 2020); Solo per le imprese con ricavi non superiori a 2 milioni di euro, i versamenti scadenti tra l'8 marzo 2020 e il 31 marzo 2020 sono posticipati al termine più ampio del 31 maggio 2020;
- per tutti i soggetti con domicilio fiscale, sede legale o operativa in Italia vengono sospesi, sino al 30 giugno 2020, gli adempimenti tributari (diversi dai versamenti e dall'effettuazione delle ritenute alla fonte e delle trattenute relative all'addizionale regionale e comunale) che scadono nel periodo compreso tra l'8 marzo 2020 e il 31 maggio 2020;
- per tutti i contribuenti con domicilio o sede in Italia, vengono sospesi sino al 30 giugno 2020 i versamenti in scadenza nel periodo dall'8 marzo al 31 maggio 2020 relativi a cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione, avvisi di accertamento esecutivi emessi dall'Agenzia delle Entrate ai fini delle imposte sui redditi, dell'Irap e dell'IVA, avvisi di addebito emessi dagli enti previdenziali e ingiunzioni e atti di accertamento esecutivi emessi dagli enti locali. Viene, inoltre, spostato al 31 maggio 2020 il termine di pagamento della rata in scadenza al 28 febbraio 2020, relativa alla rateazione di pagamento delle cartelle derivanti dalle cd. "rottamazioni" già in corso ("rottamazione-ter" e "saldo e stralcio"); - sempre per tutti i contribuenti, viene prevista

la sospensione dall'8 marzo al 31 maggio 2020 dei termini relativi alle attività di liquidazione, di controllo, di accertamento, di riscossione e di contenzioso, da parte degli Uffici degli enti impositori; - per tutte le società viene spostato il termine per la convocazione dell'assemblea ordinaria, da centoventi a centottanta giorni dalla fine dell'esercizio sociale, termine entro il quale deve essere, altresì, approvato il bilancio relativo all'esercizio precedente (2019). Tale misura ha effetto anche in relazione alle nuove regole del Codice della crisi d'impresa (Decreto Legislativo 14/2019), specie per quel che riguarda la nomina dell'organo di controllo nelle s.r.l. che, nel 2018 e 2019 abbiano superato determinate soglie di patrimonio (4 milioni di euro), di reddito (4 milioni di euro) e di occupazione (20 dipendenti). Per quanto riguarda le principali disposizioni di interesse per il settore dei lavori pubblici, si segnala quanto segue: - è autorizzata la spesa di 20 milioni nell'anno 2020, per la realizzazione di interventi di ristrutturazione e rifunzionalizzazione delle strutture e degli impianti danneggiati negli istituti penitenziari, tramite procedure di somma urgenza; - è demandato all'Autorità giudiziaria competente, il compito di accertare, nei singoli casi, se il rispetto delle "misure di contenimento" previste di cui al presente decreto escluda la responsabilità del debitore, sia al fine della condanna al risarcimento dei danni ex articolo 1218 del Codice civile, sia al fine dell'applicazione di eventuali decadenze o penali connesse a ritardati o omessi adempimenti;

- il pagamento dell'anticipazione contrattuale spetta all'appaltatore anche in caso di lavori consegnati in via d'urgenza; - tutti i termini, perentori e ordinatori, relativi ai procedimenti amministrativi, avviati su istanza di parte o d'ufficio, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, subiranno uno slittamento, in quanto nel relativo computo non si dovrà tener conto del periodo compreso tra la medesima data e quella del 15 aprile 2020. Nessuno slittamento sarà applicato, tuttavia, al pagamento, tra gli altri, di "emolumenti per prestazioni di lavoro o di opere, servizi e forniture a qualsiasi titolo".;
- tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, in scadenza tra il 31 gennaio e il 31 luglio 2020, conservano la loro validità fino al sessantesimo giorno successivo al termine dell'emergenza COVID-19;
- è prevista la nomina, con successivo DPCM, di un Commissario straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure occorrenti per il contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica COVID -19. Il Commissario avrà il compito di attuare e sovrintendere a ogni intervento utile a fronteggiare l'emergenza sanitaria e, per preservare e potenziare le filiere produttive dei beni necessari per il contrasto e il contenimento dell'emergenza, potrà provvedere, tra l'altro, alla costruzione di nuovi stabilimenti e alla riconversione di quelli esistenti per la produzione di detti beni.

Per il mercato privato:

- È stata prevista la "conservazione della validità" fino al 15 giugno 2020 di tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020. La formulazione sembrerebbe far rientrare anche i titoli edilizi di qualunque natura (es. Permesso di costruire, SCIA ecc.) nonché tutte le autorizzazioni (paesaggistiche, ambientali ecc.) scadute/in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020.
- Inserita anche la sospensione dei termini di svolgimento dei procedimenti amministrativi (avviati su istanza di parte o d'ufficio) pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data per i quali non si terrà conto del periodo

compreso tra il 23 febbraio e il 15 aprile 2020. Tra di essi si ritiene vi rientrino anche quelli edilizi (es. termini istruttoria per il rilascio del relativo titolo edilizio, termini nell'ambito della conferenza di servizi per l'acquisizione di atti di assenso come l'autorizzazione paesaggistica ecc.).

- Da valutare con attenzione i riflessi che si avranno a seguito della possibilità concessa ai Comuni di utilizzare, anche integralmente, i proventi dei titoli abilitativi edilizi e delle sanzioni previste dal TU Edilizia per finanziare le spese connesse all'emergenza sanitaria.
- Per far fronte alla carenza di strutture di assistenza le Regioni e le Province autonome potranno individuare, sia all'interno che all'esterno di strutture pubbliche e private di ricovero, apposite aree per localizzare strutture di accoglienza anche temporanee che potranno essere eseguite in deroga alle normative statali e regionali e alle previsioni dei piani e regolamenti comunali.
- Per la medesima finalità il Prefetto potrà assumere l'iniziativa di requisire temporaneamente, corrispondendo una indennità al proprietario, strutture alberghiere o altri immobili.
- Per quanto riguarda gli adempimenti in materia ambientale, è prevista, come suggerito da ANCE, la proroga al 30 giugno 2020 della presentazione del MUD e del versamento del contributo annuale da parte delle imprese iscritte all'Albo gestori ambientali.

Di interesse è, infine, la proroga della revisione dei veicoli che, lo si ricorda, per quelli pesanti ha cadenza annuale. Per quanto riguarda le misure economiche:

- Fondo di garanzia PMI: Numerose semplificazioni per l'accesso a nuovi finanziamenti e per la rinegoziazione di posizioni già esistenti Valutazione positiva • Fondo solidarietà mutui "*prima casa*": estensione ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti della possibilità di sospendere il pagamento delle rate di mutuo
- Sostegno finanziario alle imprese: Credito d'imposta a favore dei soggetti che cedono crediti deteriorati. La formulazione della norma sembra orientata a favorire la cessione dei crediti da parte delle banche, più che delle imprese commerciali. Sarebbe, invece, necessario rendere operativi strumenti che consentano alle imprese in difficoltà di rinegoziare il debito, come la sezione speciale del Fondo PMI dedicata all'edilizia. • Sostegno finanziario alle PMI: Moratoria straordinaria, disposta per legge, per aiutare le microimprese e le piccole e medie imprese che, alla data di entrata in vigore del decreto, hanno prestiti o linee di credito da banche o altri intermediari finanziari. Si va a sommare alla moratoria definita dall'addendum ABI della scorsa settimana.
- Intervento della Cassa Depositi e Prestiti: Provvista alle imprese (Plafond Imprese) e garanzia a favore delle banche, in modo che possano erogare più agevolmente credito alle imprese colpite dalla crisi, usufruendo di una garanzia dello Stato. La garanzia statale può intervenire su portafogli di credito già esistenti con il rischio che le banche possano far garantire allo Stato i portafogli più rischiosi.
- Anticipazioni Fondo Sviluppo e Coesione: la norma aumenta dal 10 al 20% le anticipazioni finanziarie, assegnate ai singoli interventi, qualora questi ultimi siano dotati di progetto esecutivo approvato o definitivo approvato in caso di affidamento congiunto della progettazione ed esecuzione dei lavori.
- Utilizzo avanzi per spese correnti: Regioni, province autonome di Trento e Bolzano ed enti locali possono utilizzare, anche integralmente, per il finanziamento delle

- spese correnti connesse all'emergenza in corso, gli avanzi di gestione, i proventi delle concessioni edilizie e delle sanzioni previste dal testo unico edilizia.
- Disposizioni finanziarie: le Amministrazioni destinino le risorse disponibili, nell'ambito dei rispettivi programmi cofinanziati dai fondi strutturali e di investimento europei 2014-2020, alla realizzazione di iniziative finalizzate a fronteggiare la situazione di emergenza. La previsione non è presente nella versione con note, diffusa oggi dai principali quotidiano online.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

13) Congedo COVID-19: possibilità di fruizione e compatibilità con altri tipi di permesso o congedo

L'INPS, con il suo messaggio n. 1621/2020, fornisce alcuni rilevanti chiarimenti sulle modalità di richiesta del congedo COVID-19 di cui all'articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020, nonché sulla compatibilità dello stesso con la fruizione di altri tipi di permesso o congedo da parte dell'altro genitore appartenente allo stesso nucleo familiare.

Premesso che il congedo è istituito per la cura dei figli durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado e che può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni e sempre nel limite complessivo (sia individuale che di coppia) di 15 giorni per nucleo familiare (e non per ogni figlio), e che la fruizione è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore, l'INPS fornisce alcune precisazioni in materia:

- i lavoratori dipendenti che non abbiano fruito del congedo parentale o di prolungamento del congedo parentale nel periodo ricompreso dal 5 marzo fino alla fine della sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, ma che si siano comunque astenuti dall'attività lavorativa (dietro richiesta di permesso o ferie), possono presentare domanda di congedo COVID-19 riferita a periodi pregressi a partire dalla citata data del 5 marzo e per un periodo non superiore a 15 giorni;
- durante il predetto periodo di sospensione, il congedo COVID-19 può essere richiesto anche in modalità frazionata a giorni, con le stesse modalità del congedo parentale, alternandolo con attività lavorativa ovvero con altre tipologie di permesso o congedo;
- il nucleo familiare del genitore richiedente il congedo COVID-19 è costituito dai soggetti componenti la famiglia anagrafica - vale a dire, ai sensi dell'articolo 4 del DPR n. 223/89, l'insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso Comune - iscritti nello stesso stato di famiglia nel periodo di fruizione del congedo COVID-19. I coniugi separati o divorziati fanno parte dello stesso nucleo familiare qualora continuino a risiedere nella stessa abitazione ed anche nell'ipotesi in cui risiedano nella stessa abitazione, ma risultino in due stati di famiglia distinti. Pertanto, essi costituiscono due nuclei diversi quando hanno due diverse residenze oppure che è stato disposto l'affido esclusivo dei minori ad uno solo dei genitori. In quest'ultimo caso, il congedo potrà essere fruito dal solo genitore con l'affido esclusivo a prescindere dalla causale di assenza dell'altro genitore. Inoltre, con riferimento allo stato di disoccupazione, l'Istituto evidenzia che sono in "*stato di disoccupazione*" i soggetti che rilasciano la DID e che alternativamente soddisfano uno dei seguenti requisiti:
 - non svolgono attività lavorativa sia di tipo subordinato che autonomo;
 - sono lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. n. 917/1986.

Fuori da queste ipotesi si è in presenza di un soggetto non lavoratore, vale a dire di un soggetto che non è in stato di disoccupazione e che non ha in essere alcun rapporto di lavoro, né di tipo subordinato né di tipo autonomo.

Incompatibilità

Il congedo COVID-19 non può essere fruito negli stessi giorni da entrambi i genitori, ma solo in modalità alternata tra gli stessi, per un totale complessivo di 15 giorni. Pertanto, in presenza di domande presentate da genitori appartenenti allo stesso nucleo familiare per i medesimi giorni, si procederà ad accogliere quella presentata cronologicamente prima e a respingere le successive.

Inoltre sono situazioni incompatibili con la fruizione del congedo COVID-19:

- bonus baby-sitting: la fruizione del congedo COVID-19 è incompatibile con la richiesta del bonus alternativo per i servizi di baby-sitting, presentata dal genitore stesso o dall'altro genitore appartenente al nucleo familiare.
- congedo parentale: il congedo COVID-19 è incompatibile con la fruizione negli stessi giorni del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare. Resta fermo che nei giorni in cui non si fruisce del congedo COVID-19, è possibile fruire di giorni di congedo parentale.
- riposi per allattamento: la fruizione del congedo COVID-19 non è compatibile con la contemporanea fruizione da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo di riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e 40 del Decreto Legislativo n. 151/2001 fruiti per lo stesso figlio.
- cessazione del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa: il congedo COVID-19 non può essere fruito dal genitore disoccupato o comunque privo di alcun rapporto di lavoro, sia di tipo subordinato che di tipo autonomo. Qualora la cessazione dell'attività lavorativa intervenga durante la fruizione di un periodo di congedo COVID-19 richiesto, la fruizione si interromperà con la cessazione stessa del rapporto di lavoro e le giornate successive non saranno computate né indennizzate. L'incompatibilità sussiste anche nel caso in cui l'altro genitore appartenente al nucleo familiare cessi l'attività o il rapporto di lavoro;
- strumenti a sostegno del reddito: la fruizione del congedo COVID-19 è incompatibile con la percezione, negli stessi giorni, da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare di strumenti a sostegno del reddito quali, ad esempio, CIGO, CIGS, CIG in deroga, Assegno ordinario, CISOA, NASpl e DIS-COLL. In particolare, in caso di genitori beneficiari di trattamenti di integrazione salariale, l'incompatibilità opera solo nei casi e limitatamente ai giorni di sospensione dell'attività lavorativa per l'intera giornata.

Nel caso, invece, in cui il genitore sia beneficiario di un trattamento di integrazione salariale per riduzione di orario di lavoro, per cui continua a dover prestare la propria attività lavorativa, ancorché ad orario ridotto, l'altro genitore è ammesso alla fruizione del beneficio del congedo COVID-19.

Sul punto, si precisa che il genitore lavoratore dipendente destinatario di un qualsiasi trattamento di integrazione salariale che, nel periodo di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, voglia avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro, può optare di fruire del congedo COVID-19. Le due tutele hanno, infatti, diversi presupposti e distinte finalità, nonché un differente trattamento economico.

Compatibilità

Sono invece situazioni compatibili con la fruizione del congedo COVID-19:

- malattia: in caso di malattia di uno dei genitori appartenente allo stesso nucleo familiare, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 oppure del congedo parentale, in quanto la presenza di un evento morboso potrebbe presupporre un'incapacità di prendersi cura del figlio;
- maternità/paternità: qualora ci siano più figli nel nucleo familiare oltre al figlio per cui si fruisce del congedo di maternità/paternità, la fruizione del congedo COVID-19 da parte dell'altro genitore è compatibile per la cura degli altri figli. In caso di percezione di indennità di maternità/paternità da parte degli iscritti alla Gestione separata o dei lavoratori autonomi, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 solo se chi fruisce l'indennità di maternità/paternità stia prestando attività lavorativa durante il periodo indennizzabile. La fruizione del congedo COVID-19 da parte dell'altro genitore è compatibile se nel nucleo familiare vi sono altri figli oltre a quello per il quale è percepita l'indennità di maternità/paternità;
- lavoro agile: la fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la prestazione di lavoro in modalità smart-working dell'altro genitore, in quanto il genitore che svolge l'attività lavorativa da casa non può comunque occuparsi della cura dei figli;
- ferie: la fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la fruizione, negli stessi giorni, di ferie dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare;
- aspettativa non retribuita: l'aspettativa non retribuita determina una sospensione del rapporto di lavoro e non una cessazione dello stesso, per tale ragione il soggetto che ne beneficia non può essere qualificato come disoccupato o non occupato, in quanto il rapporto di lavoro sussiste e vige anche il diritto alla conservazione del posto stesso. Pertanto, la fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la contemporanea fruizione di aspettativa non retribuita da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare;
- part-time e lavoro intermittente: siccome sia il lavoratore part-time sia il lavoratore intermittente hanno in essere un valido rapporto e non sono, dunque, né disoccupati, né inoccupati, la fruizione del congedo COVID-19 da parte dell'altro genitore è compatibile ed è fruibile anche durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore;
- indennità di cui agli articoli 27, 28, 29, 30 e 38 del decreto-legge n. 18/2020: la fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la percezione di una delle predette indennità, sia da parte del genitore richiedente sia da parte dell'altro genitore presente nel nucleo familiare;
- chiusura delle attività commerciali per emergenza COVID-19: la fruizione del congedo COVID-19 è compatibile con la sospensione obbligatoria dell'attività da lavoro autonomo disposta durante il periodo di emergenza per COVID-19, trattandosi di una ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa e non di una cessazione dell'attività.

Permessi per assistere figli con disabilità: compatibilità

Il genitore lavoratore dipendente può cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 (compresi i 12 giorni ulteriori previsti dall'articolo 24 dello stesso decreto-legge n. 18/2020), anche se fruiti per lo stesso figlio. Analogamente, vista la natura emergenziale della tutela

in esame, sarà possibile cumulare nell'arco dello stesso mese il congedo COVID-19 con il prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del Decreto Legislativo n. 151/2001 e con il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo, anche fruito per lo stesso figlio. Le 12 giornate previste dall'articolo 24 del Decreto-Legge n. 18/2020 sono soggette alle regole generali dei permessi di cui alla legge n. 104/1992. Pertanto, in caso di CIG/FIS con sospensione a zero ore non vengono riconosciute le giornate di permesso. In caso di CIG/FIS con riduzione di orario, le 12 giornate possono essere fruito riproporzionando le giornate spettanti in base alla ridotta prestazione lavorativa richiesta, secondo le regole del part-time verticale. È inoltre possibile fruire del congedo COVID-19 nelle stesse giornate in cui l'altro genitore presente nel nucleo familiare stia fruendo, anche per lo stesso figlio, dei permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, del prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del Decreto Legislativo n. 151/2001 o del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo Decreto Legislativo; ciò in quanto si tratta di benefici diretti a salvaguardare due situazioni diverse non contemporaneamente tutelabili tramite l'utilizzazione di un solo istituto.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

GLI APPROFONDIMENTI DELLA RASSEGNA SINDACALE E PREVIDENZIALE

Esame delle modalità di gestione del premio di 100 euro spettante ai lavoratori dipendenti che nel mese di marzo hanno lavorato presso le proprie sedi di lavoro

Il Decreto Legge n. 18 del 2020 ha una portata onnicomprensiva: il Governo ha cercato, attraverso tale provvedimento, che si inserisce in una sequela di atti con il quale si affrontano le questioni più svariate legate alla emergenza del “COVID-19”, di mitigare gli effetti perniciosi nei confronti del mondo del lavoro. Di qui una serie di norme che hanno generalizzato, attraverso vari canali, il ricorso agli ammortizzatori sociali ed alle provvidenze per i lavoratori autonomi ed i precari e la sospensione dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e delle procedure collettive di riduzione di personale non concluse alla data del 17 marzo u.s. . Tra i provvedimenti adottati ce n'è uno che è, senz'altro, minore, ma con il quale l'Esecutivo intende premiare chi, nel terribile mese di marzo 2020, ha prestato attività presso la propria sede di lavoro. Lo stabilisce l'articolo 63 che afferma: *“Ai titolari di redditi da lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del DPR n. 917/1986, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese. I sostituti di imposta di cui agli articoli 23 e 29 del DPR n. 600/1973 riconoscono, in via automatica, l'incentivo di cui al comma 1 a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno. I sostituti di imposta di cui al comma 2 compensano l'incentivo erogato mediante l'istituto di cui all'art. 17 del D. Lvo n. 241/1977. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126”*.

Fin qui la disposizione normativa che, nel frattempo, ha visto alcuni interventi chiarificatrici da parte dell'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 17/E del 31 marzo, titolata *“Istituzione dei codici tributo per il recupero in compensazione da parte dei sostituti d'imposta, tramite modelli F24 e F24 “enti pubblici” (F24 EP), del premio erogato ai lavoratori dipendenti ai sensi dell'articolo 63 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18”*, che ha fornito ai datori di lavoro i codici per il recupero in compensazione delle somme erogate da parte dei sostituti di imposta e la circolare n. 8/E del successivo 3 aprile (titolata *“Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”. Risposte a quesiti”*), con la quale, sotto forma di risposte a quesiti, sono state fornite alcune linee di orientamento.

Entrando nel merito della disposizione, ritengo opportuno sottolineare come la stessa si applichi a tutti i datori di lavoro privati e pubblici che fungono da sostituti di imposta: ciò comporta, ad esempio, che il premio non riguardi i lavoratori domestici, in quanto i loro datori non rivestono tale specifica caratteristica.

Il periodo di riferimento è compreso tra il 1° ed il 31 marzo e riguarda le presenze sul posto di lavoro: il premio può essere corrisposto con le retribuzioni erogate a partire dal mese di aprile e fino al termine delle operazioni di conguaglio di fine anno. Ciò significa che il tempo per la corresponsione è abbastanza lungo e, probabilmente, viene incontro alle esigenze della Pubblica Amministrazione che, come sempre, attenderà, per il pagamento, direttive precise da parte della Funzione Pubblica. Ma, a chi spetta il premio?

Una prima scrematura la effettua la norma: i lavoratori interessati sono quelli che nel corso dell'anno precedente non hanno superato la soglia dei 40.000 euro da lavoro dipendente. Sul punto la circolare n. 8/E chiarisce come debba essere preso in considerazione soltanto il reddito assoggettato a tassazione progressiva IRPEF e non quello a tassazione separata o ad imposta sostitutiva. Da ciò si deduce che, ad esempio, i premi di risultato erogati nel corso del 2019 non vanno computati.

C'è, poi, la questione di chi nel corso del 2019 è stato alle dipendenze di altri datori di lavoro. In assenza di CU, è sufficiente una autocertificazione del dipendente, ai sensi degli articoli 46 e 47 del DPR. n. 445/2000 che attesti quanto percepito. Il premio è di 100 euro: ma come va erogato?

L'articolo 63 (*"1. Ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese. 2. I sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600 riconoscono, in via automatica, l'incentivo di cui al comma 1 a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno. 3. I sostituti d'imposta di cui al comma 2 compensano l'incentivo erogato mediante l'istituto di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. 4. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126"*) parla di rapporto con le giornate lavorate: da ciò, a mio avviso, discende che considerato l'orario contrattuale mensile suddiviso in 5 o 6 giornate di lavoro settimanale, il valore giornaliero risulti da una suddivisione tra 100 e 22 o 26 giorni, sicchè esso è pari a 4,54 euro nella prima ipotesi e 3,85 nella seconda.

Nella definizione della misura giornaliera non entrano in alcun modo le assenze dovute a malattia, ferie, congedo, assenze per aspettativa, intervento integrativo salariale a zero ore ed altre assenze *"protette e riconosciute"* dal Legislatore, in quanto il premio, esente da IRPEF e dalla relativa contribuzione, è unicamente legato alla presenza fisica sul posto di lavoro.

In tale logica, nella stessa giornata il premio è riconosciuto sia a chi presta la propria attività con un orario a tempo parziale che a full-time ed è nella stessa misura, in quanto la disposizione lo riconosce a chi è andato al lavoro in quei giorni, a prescindere dalla durata della prestazione.

Ma cosa si intende per prestazione nella sede di lavoro?

In tale concetto, ricorda la circolare n. 8/E, rientrano tutti i lavoratori che, a vario titolo, prestano la loro attività, oltreché nella sede ordinaria, anche fuori come, ad esempio, i lavoratori del trasporto e dell'autotrasporto, i lavoratori della logistica impegnati in contesti diversi, gli addetti ai servizi di pulizia o di vigilanza, i lavoratori in trasferta o in missione, nonché quelli in distacco ex art. 30 del Decreto Legislativo n. 276/2003 (ovviamente, l'elencazione non è esaustiva).

C'è, poi, la questione del *"lavoro agile"* e del telelavoro che, nell'ultimo mese, soprattutto, in relazione alla crisi epidemiologica, ha preso molto piede, anche nella Pubblica Amministrazione.

La circolare n. 8/E afferma che in ragione dell'espresso riferimento fatto dall'articolo 63 del Decreto al numero di giorni svolti nella propria sede di lavoro, si è dell'avviso che non possa rientrare nel computo dei giorni di lavoro rilevanti ai fini della determinazione dell'importo del c.d. premio, il periodo di lavoro svolto a distanza, ovvero al di fuori dell'ordinaria sede di lavoro e/o degli ordinari luoghi in cui tradizionalmente viene prestata l'attività lavorativa, anche se funzionalmente e strutturalmente collegato ad essi attraverso l'ausilio di strumenti di comunicazione informatici e telematici.

I 100 euro, come detto, sono a carico dello Stato: si pone, quindi, la questione del recupero in compensazione da parte del sostituto d'imposta per quanto anticipato al dipendente.

Con la risoluzione n. 17/E sono stati istituiti alcuni codici tributo dei modelli F24 ed F24 *"enti pubblici"* (F24 EP). Per il modello F24 il codice tributo è *"1699"* inserito nella sezione Erario, in corrispondenza delle somme indicate nella colonna *"importi a credito compensati"*, con l'indicazione del mese e dell'anno in cui è avvenuta l'erogazione del premio. Esso è denominato *"Recupero da parte dei sostituti di imposta del premio erogato ai sensi dell'articolo 63 del Decreto Legge n. 18/2020"*. Per il modello *"F24 EP"* il codice tributo è *"169 E"* e le indicazioni di riferimento sono le medesime di quelle sopra evidenziate.

Tutte le somme potranno essere compensate avvalendosi, esclusivamente, dei servizi telematici messi a disposizione dell'Agenzia delle Entrate

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)