



Ai clienti dello Studio.

Circolare n. 3

Loro sedi

19.03.2020

MISURE FISCALI A SOSTEGNO DEL LAVORO “DECRETO CURA ITALIA”

PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI

L'articolo L'art. 19 del Decreto prevede che i datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni e quelle rientranti nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà bilaterali, ai sensi del d.lgs. n. 148/2015, possano sospendere o ridurre l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, presentando, rispettivamente, domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale “emergenza COVID-19”.

Il trattamento di integrazione salariale speciale COVID-19, in entrambi i casi su menzionati, può essere richiesto per una durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020.

L'art. 19, comma 2, del Decreto semplifica la fase di informazione/consultazione sindacale prodromica all'accesso alle prestazioni nonché quella del procedimento amministrativo consistente nella definizione e nell'inoltro della domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale all'INPS.

TRATTAMENTO DI ASSEGNO ORDINARIO PER I DATORI DI LAVORO CHE HANNO TRATTAMENTI DI ASSEGNI DI SOLIDARIETÀ IN CORSO

L'art. 21 del Decreto opera un coordinamento tra l'assegno di solidarietà a cui siano ricorsi i datori di lavoro, iscritti al Fondo di integrazione salariale, alla data di entrata in vigore del d.l. 23 febbraio 2020, n. 6, e l'assegno ordinario COVID-19.

I predetti datori di lavoro possono presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario per un periodo non superiore a nove settimane. Anche in questo caso, la concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso. La concessione dell'assegno ordinario può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro.

I periodi in cui vi è coesistenza tra assegno di solidarietà e assegno ordinario "COVID-19" non sono conteggiati ai fini dei limiti di durata previsti dall'art. 4, commi 1 e 2, e dall'art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 148/2015.

Le prestazioni di sostegno al reddito disciplinate dall'art. 21 del Decreto sono riconosciute nel limite massimo di spesa previsto dall'art. 19, comma 9.

Ai sensi del comma 4, limitatamente ai periodi di assegno ordinario concessi ai sensi del comma 1 e in considerazione della relativa fattispecie non si applica quanto previsto in materia di contribuzione addizionale dall'art. 29, comma 8, secondo periodo, del d.lgs. n. 148/2015.

NUOVE DISPOSIZIONI PER LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

L'art. 22 del Decreto disciplina la possibilità di ricorso ad ammortizzatori sociali in deroga per quei datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro.

Il sistema degli ammortizzatori sociali in deroga sembra ricalcare quello già conosciuto nella fase di crisi economica originatasi tra l'anno 2008 e il 2009.

Le Regioni e le Province autonome possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane. Per i lavoratori è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori.

Ad eccezione delle imprese che occupano fino a cinque dipendenti, il trattamento di cassa integrazione guadagni in deroga (cd. CIGD) può essere richiesto previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, concluso anche con modalità telematica. Al fine di soddisfare le

esigenze di velocizzazione delle procedure, dunque, le imprese che non occupano oltre cinque dipendenti possono accedere al trattamento CIGD anche in mancanza di accordo sindacale, ricorrendone gli ulteriori presupposti.

Il trattamento CIGD, limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti ivi previsti, è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola.

Sono, invece, esclusi dal campo di applicazione dell'ammortizzatore sociale i datori di lavoro domestico.

Ai sensi del comma 3 dell'art. 22 del Decreto, il trattamento in deroga è riconosciuto nel limite massimo di 3.293,2 milioni di euro per l'anno 2020, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data. Le predette risorse sono ripartite tra le regioni e province autonome con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

CONGEDO E INDENNITÀ PER I LAVORATORI DIPENDENTI DEL SETTORE PRIVATO, I LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA DI CUI ALL'ART. 2, COMMA 26 DELLA LEGGE 8 AGOSTO 1995, N. 335, E I LAVORATORI AUTONOMI, PER EMERGENZA COVID -19

Le disposizioni del capo II disciplinano in primis la fruizione di congedi parentali e permessi speciali per i genitori lavoratori dipendenti che abbiano particolari bisogni di cura familiare in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado. l'art. 23, comma 1, introduce il diritto alla fruizione di un congedo parentale speciale per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato per i figli di età non superiore ai 12 anni o con figli con disabilità.

periodi di congedo sono accompagnati da una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e sono coperti da contribuzione figurativa.

Qualora i genitori lavoratori, nelle more della emanazione del decreto e durante il periodo di sospensione previsto a decorrere dal 5 marzo, abbiano già fatto ricorso ad eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del d.lgs. n. 151/2001, questi ultimi saranno convertiti nel congedo speciale di cui al comma 1 dell'art. 23, con diritto alla specifica indennità.

Tale agevolazione è applicabile anche a coloro che risultano iscritti alla gestione separata INPS.

Per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni il legislatore prevede una misura differenziata di astensione dal rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto di lavoro e contestuale divieto di licenziamento. Ai sensi del comma 6 dell'art. 23, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore. Per il congedo in esame, il decreto esclude sia la corresponsione di indennità sia il riconoscimento di contribuzione figurativa.

In alternativa al congedo parentale può essere richiesto il bonus per servizi di baby-sitting che prevede la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate a decorrere dal 5 marzo 2020. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'art. 54-bis, della legge 24 aprile 2017, n. 50.

L'INPS definirà le modalità operative per accedere al bonus baby sitting.

INDENNITÀ

è riconosciuta un'indennità una tantum di ammontare pari a 600 euro in favore delle seguenti categorie di lavoratori:

- liberi professionisti titolari di partita iva (attiva alla data del 23 febbraio 2020) e lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (attivi alla medesima data), iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della n. 335/1995, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- co.co.co. che svolgono attività in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche.
- lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie,
- lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore del decreto, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla medesima data;
- operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo;

- lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, e non titolari di pensione

Viene previsto un ammontare di fondi massimi erogabili per ogni categoria sopra indicata.

L'indennità non è riconosciuta per i lavoratori autonomo iscritti ad enti di diritto privato di previdenza obbligatoria (a titolo semplificativo: commercialisti, avvocati, ingegneri, geometri, ecc...)

Al momento della chiusura della presente circolare non è stato ancora specificata la modalità attraverso la quale verranno erogati tali fondi.

ISTITUZIONE DEL FONDO PER IL REDDITO DI ULTIMA ISTANZA A FAVORE DEI LAVORATORI DANNEGGIATI DAL VIRUS COVID-19

Per i lavoratori dipendenti e autonomi, **ivi inclusi i professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria** di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509 e 10 febbraio 1996, n. 103 (a titolo semplificativo: commercialisti, avvocati, ingegneri, geometri, ecc...), che – in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 – hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività, al rischio di cessazione, riduzione o sospensione della loro attività o del loro rapporto di lavoro, viene istituito un "Fondo per il reddito di ultima istanza" che garantisce il riconoscimento alla platea di soggetti interessati una indennità, nei limiti di spesa 300 milioni di euro per l'anno 2020.

Le disposizioni attuative per la gestione del Fondo saranno concordate con le associazioni delle Casse professionali cui potrà essere destinata quota parte del Fondo stesso.

Con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, verranno definiti i criteri di priorità e le modalità di attribuzione dell'indennità di ultima istanza.