



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO



Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Venezia



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

DECRETO RILANCIO

Novità in materia di lavoro

22/05/2020



COVID-19
Coronavirus

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini
Componente Commissione di Studio Area Lavoro CNDCEC
Direttore Scientifico Gruppo ODCEC Area Lavoro

FONTI

- Decreto legge 9 del 2 marzo 2020
- Decreto Legge 18 del 17 marzo 2020 «Cura Italia» convertito L. 24 aprile 2020 n.27
- Decreto del Ministero del lavoro e dell'Economia del 24/03/2020 (riparto CIGD)
- Decreto Legge 34 del 19 maggio 2020 «Decreto Rilancio»
- Circolare del Ministero del Lavoro n.8 del 8/4/2020
- Circolare INPS n. 38 del 12/3/2020
- Messaggio INPS 1118 del 12/3/2020
- Messaggio INPS 1287 del 20/03/2020
- Circolare INPS n. 47 del 28/03/2020
- Messaggio INPS 1478 DEL 02/04/2020
- Messaggio INPS 1508 del 06/04/2020
- Messaggio INPS 1525 del 07/04/2020
- Messaggio INPS 1541 del 08/04/2020
- Messaggio INPS 1607 del 14/04/2020
- Circolare INPS 58 del 07/05/2020
- Messaggio INPS 1904 del 07/05/2020



CIGO e Assegno Ordinario

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini



CIGO Campo di Applicazione art. 10 D.Lgs. 148/2015

La disciplina delle integrazioni salariali ordinarie e i relativi obblighi contributivi si applicano a:

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

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini



ASSEGNO ORDINARIO

Fondi di Solidarietà bilaterali Alternativi art. 27 DLgs.148/2015 (FSBA nel settore artigiano) e TIS (Agenzie di somministrazione).

Fondi di solidarietà bilaterali art. 26 D.Lgs.148/2015 classici (Assicurazione, Poste Italiane, Ferrovie ecc. vedi circ. INPS 176/2016)

Fondo territoriale intersettoriale delle Province Trento e Bolzano

Fondo Integrazione Salariale compresi, eccezionalmente, anche i datori di lavoro con più di 5 dipendenti e non rientranti nell'ambito di applicazione degli ordinari ammortizzatori sociali (CIGO e CIGS) e che operano in settori in cui non sono stati costituiti fondi di solidarietà bilaterali e fondi bilaterali alternativi (allegato 1 alla circ. INPS 47/2020).

ECCEZIONE Le domande di CIG in deroga, presentate, a norma del D.L. 9/2020 dai datori di lavoro iscritti al FIS che occupavano fino a 15 dipendenti (il D.L. 18/2020, art. 19, ha poi esteso l'assegno ordinario FIS anche alle aziende con più di 5 e fino a 15 dipendenti) vanno considerate accoglibili. (INPS, Msg. 1478, 2.4.2020).

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini



LAVORATORI BENEFICIARI

Lavoratori subordinati compresi gli apprendisti professionalizzanti, esclusi i Dirigenti e i lavoratori a domicilio che siano alle dipendenze alla data del 23 febbraio 2020.

Il Decreto Legge 23/2020 «Liquidità» estende le disposizioni di cui all'art. 19, d.l. 18/2020, ossia Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Assegno Ordinario FIS, e di cui all'art. 22, d.l. 18/2020, ossia Cassa Integrazione Guadagni in Deroga, anche ai lavoratori assunti tra il 24 febbraio 2020 e il 17 marzo 2020

Il Decreto Rilancio modifica i lavoratori devono essere già in forza alla data del 25 marzo 2020 (per i lavoratori assunti dal 18/3 al 25/3 occorrerà attendere le istruzioni).

DEROGA

non occorre che i lavoratori siano in possesso del requisito dell'anzianità di 90 gg di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento

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

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini



LAVORATORI BENEFICIARI assunti dal 23/2 al 17/3/2020

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.

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini



Causale "COVID-19 Nazionale"

Durata: periodi decorrenti dal 23.2 al 31.8.2020, per un massimo di 9 settimane;

incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiamo interamente fruito le precedenti 9 settimane.

Un eventuale ulteriore periodo di 4 settimane può essere concesso per i periodi dal 1.9.2020 al 31.10.2020.

Per i datori di lavoro dei settori del turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche le ulteriori 4 settimane possono essere usufruite anche nei periodi precedenti al 1° settembre a condizione di aver fruito tutte le 14 settimane precedenti

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini



DOMANDA

ATT.NE le domande vanno inoltrate per Unità Produttiva e per tipologia di contratto FULL TIME, PART TIME.

Alle domande va allegato un file CSV

Il termine di scadenza della trasmissione delle domande è fissato alla fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Qualora la domanda sia presentata dopo tale termine l'eventuale trattamento di integrazione salariale sarà autorizzato solo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Periodo transitorio

Le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo tra il 23/2 e il 30/4 scadono il 31/5/2020

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini



DOMANDA

Le richieste di integrazione salariale a PAGAMENTO DIRETTO previste dagli articoli da 19 a 21 (CIGO, Assegno Ordinario) presentate a decorrere dal 18/06/2020 sono disciplinate dall'art. 22 quater, comma 3.

Art. 22 quater comma 3

La domanda di concessione del trattamento di cui al comma 1 può essere trasmessa, decorsi trenta giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, alla sede inps competente.

Decorsi i predetti trenta giorni, la medesima domanda è trasmessa entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

MEDESIMA DISPOSIZIONE ?????????????????? O REFUSO !!!!!!!!!!! ANZICHE' COMMA 3 ERA COMMA 4 ?? VEDI SLIDE SUCCESSIVA CIGD PAGAMENTO DIRETTO

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini

CIGO E ASSEGNO ORDINARIO D.L. 18/2020

PROCEDURE

Le aziende che trasmettono domanda sono dispensate dall'osservanza dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 148/2015, fermo restando **l'informazione, la consultazione** e l'esame congiunto che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

La dispensa dall'osservanza del citato articolo 14 comporta, in particolare, che le aziende non sono tenute all'adempimento di cui al comma 6 del medesimo articolo.

Pertanto, all'atto della **presentazione della domanda di concessione** dell'integrazione salariale ordinaria e dell'assegno ordinario, non deve essere data comunicazione all'INPS dell'esecuzione degli adempimenti di cui sopra, e l'Istituto potrà procedere alla adozione del provvedimento autorizzatorio, ove rispettati tutti gli altri requisiti.

Eliminata in sede di
conversione dal 30/04/2020

REINTRODOTTO DAL DECRETO RILANCIO IL
19/05/2020

CIGO E ASSEGNO ORDINARIO

Deroghe

- Non è dovuto alcun contributo addizionale;
- I periodi di CIGO/Assegno ordinario sono neutri ai fini delle limitazioni di durata previste dal D. Lgs. 148/2015;
 - no limite dei 24 mesi (30 x edili e lapidei) nel quinquennio mobile
 - non rientra nel computo delle 52 x la CIGO o delle 26 x il FIS nel biennio mobile
- Per l'assegno ordinario gestito dal FIS, non si applica il tetto aziendale.

CIGO E ASSEGNO ORDINARIO

Deroghe

- le aziende non dovranno fornire alcuna prova in ordine alla **transitorietà dell'evento** né dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore o ai lavoratori.
- **Modalità di pagamento** come sempre l'azienda può anticipare le prestazioni per conguagliarle successivamente; ma può anche chiedere il pagamento diretto all'INPS senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa.

SOSTITUZIONE CIGO E ASSEGNO ORDINARIO

Sostituzione CIGO/assegno ordinario con causali D.Lgs. 148/2015 in causale "COVID-19 nazionale"

Le aziende che hanno già in corso un'autorizzazione di CIGO o di assegno ordinario o hanno presentato domanda di CIGO o di assegno ordinario non ancora autorizzata, con qualsiasi causale, possono richiedere comunque la CIGO o l'assegno ordinario con causale "COVID-19 nazionale", anche per periodi già autorizzati o per periodi oggetto di domande già presentate e non ancora definite. In caso di concessione, l'Istituto provvederà ad annullare d'ufficio le precedenti autorizzazioni o le precedenti domande relativamente ai periodi sovrapposti. Resta fermo che le nuove autorizzazioni con causale "COVID-19 nazionale" possono essere concesse solo per periodi a decorrere dal 23 febbraio 2020 o da data successiva al 23 febbraio 2020, per massimo 9 settimane e non oltre il 31 agosto 2020.

Per intervenire sulle autorizzazioni già rilasciate o sulle domande da cancellare, saranno diramate alle Strutture territoriali apposite istruzioni operative con successivo messaggio.



SOSTITUZIONE CIGS

Le imprese che alla data del 23/2/2020 hanno in corso un trattamento di CIGS e che a causa dell'interruzione dell'attività per COVID-19 devono sospendere il programma di CIGS possono accedere alla CIGO con causale «COVID-19 nazionale – sospensione CIGS»

Le aziende escluse dalla CIGO (esempio aziende commerciali, le agenzie viaggi con più di 50 dipendenti) potranno sospendere la CIGS e accedere alla CIG in deroga (massimo 9 settimane).

La CIGO in questione sospende e sostituisce il trattamento di integrazione salariale straordinario in corso.

Le domande di CIGO per “COVID-19 nazionale – sospensione CIGS” potranno essere approvate solo dopo il caricamento in procedura del decreto ministeriale di sospensione della CIGS e l'annullamento parziale dell'originaria autorizzazione.

Al termine della CIGO/CIGD per COVID – è possibile chiedere all'INPS (mod. telematico SR40) una nuova autorizzazione per proseguire con la CIGS sino alla nuova data di scadenza.

Alla cassa integrazione ordinaria concessa ai sensi dell'articolo 20 del D.L. n. 18/2020 si applica la disciplina prevista per la CIGO e l'assegno ordinario di cui all'art. 19 del medesimo D.L.

CIGO E ASSEGNO ORDINARIO

Sostituzione della domanda di CIG o assegno ordinario D.L. n. 9/20 erroneamente presentata

Si fa presente che le domande di cassa integrazione ordinaria ed assegno ordinario, presentate erroneamente con causale “Emergenza COVID-19 d.l. 9/2020” da aziende non rientranti nel campo di applicazione del decreto-legge n. 9/2020, sono convertite d’ufficio, con elaborazione centrale, in domande con causale “COVID-19 nazionale”, purché il periodo richiesto decorra dal 23 febbraio 2020 o da data successiva al 23 febbraio 2020 e per una durata complessiva comunque non superiore a 9 settimane.



CIGS

IL Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Circolare 8 del 8/4/2020 ribadisce

Rimane ferma la possibilità per i datori di lavoro, esclusi dal campo di applicazione del trattamento di cassa integrazione ordinaria, di continuare a ricorrere alle causali previste a legislazione vigente per l'intervento straordinario di integrazione salariale, di cui al d.lgs. n. 148/2015.

E' il caso, ad esempio, delle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale, per le quali un eventuale utilizzo della cassa integrazione in deroga di cui all'articolo 22 non consentirebbe di accedere alle prestazioni del relativo Fondo di solidarietà di settore.

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini

Assegno ordinario dei fondi bilaterali

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini



Fondi di Solidarietà bilaterali Alternativi art. 27 DLgs.148/2015 (FSBA nel settore artigiano) e TIS (Agenzie di somministrazione).

La domanda va inoltrata al fondo interessato.

FSBA non prevede limiti dimensionali

Non rileva se l'azienda sia in regola con la contribuzione al Fondo

Unico requisito rilevante ai fini dell'accesso è l'ambito di applicazione soggettivo del datore di lavoro con codice autorizzazione 7B

La delibera FSBA del 8/4/2020 permette ai datori di lavoro artigiani inquadrati con CSC settore 4 che non siano regolari alla data del 23/2/2020 di regolarizzare la contribuzione pregressa, con riferimento al triennio precedente, a decorrere dal 1/1/2021 sino al 31/12/2023 in 36 rate.

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini

Fondi di solidarietà bilaterali art. 26
D.Lgs.148/2015 classici (Assicurazione,
Poste Italiane, Ferrovie ecc. vedi circ. INPS
176/2016)

Fondo territoriale intersettoriale delle Province Trento e Bolzano

- Per il fondo del Trentino, si deroga dal requisito dei 30 giorni di anzianità;
- Gli oneri sono a carico della relativa gestione.

ASSEGNI AL NUCLEO FAMILIARE

L'Inps con la circolare n. 47 del 28 marzo 2020 ha ribadito il proprio orientamento secondo il quale "durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario non è erogata la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare".

L'art. 68 modifica l'art. 19 del DL 18 inserendo

Ai beneficiari di assegno ordinario di cui al presente articolo e limitatamente alla causale ivi indicata spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale l'ANF.

ATTENZIONE solo per causali «COVID -19»

ANF ED INTEGRAZIONE SALARIALE		
CIGO	PAGAMENTO	
	CONGUAGLIO	DIRETTO
a) SOSPENSIONE A ZERO ORE:	PAGA DATORE LAVORO	IL TRATTAMENTO VIENE PAGATO DA INPS SE ESPOSTO NEL FLUSSO SR41
b) RIDUZIONE :	PAGA DATORE LAVORO	l'INPS eroga la sola parte di ANF relativi alla propria quota. Il datore di lavoro può anche pagarli per intero e non indicarli nel modello SR41.
ASSEGNO ORDINARIO (FIS) introdotto dall'art. 68 Comma 1 DL 34/20 - SOLO		
	PAGAMENTO	
	CONGUAGLIO	DIRETTO
a) SOSPENSIONE A ZERO ORE:	PAGA DATORE LAVORO	IL TRATTAMENTO VIENE PAGATO DA INPS SE ESPOSTO NEL FLUSSO SR41
b) RIDUZIONE :	PAGA DATORE LAVORO	l'INPS eroga la sola parte di ANF relativi alla propria quota. Il datore di lavoro può anche pagarli per intero e non indicarli nel modello SR41.
CIGD		
	PAGAMENTO	
	CONGUAGLIO	DIRETTO
a) SOSPENSIONE A ZERO ORE:	NON PREVISTA QUESTA MODALITA'	IL TRATTAMENTO VIENE PAGATO DA INPS SE ESPOSTO NEL FLUSSO SR41
b) RIDUZIONE :	NON PREVISTA QUESTA MODALITA'	l'INPS eroga la sola parte di ANF relativi alla propria quota. Il datore di lavoro può anche pagarli per intero e non indicarli nel modello SR41.

DURATA

MAX 9 settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 (DL 18/20), oggi "incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane" Viene altresì riconosciuto alle aziende un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020 fruibili ai sensi dell'articolo 22-ter (art. 68 comma 1 lett. A DL 34/20). Esclusivamente per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, e' possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020 a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane.

MANCA ART. 22 quinquies

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini

SCHEDA
CIGO E ASSEGNO ORDINARIO
CAUSALE - COVID 19

ARTICOLO 19 DEL DECRETO-LEGGE N.
18/2020 (come modificato da DL 34/20)

AZIENDE

CIGO: Datori di lavoro operanti su territorio nazionale individuati dall'art. 10 DLGS 148/15 (vedi tabella allegata)
ASSEGNO ORDINARIO (COVID 19): Datori di lavoro CHE OCCUPANO +5 DIPENDENTI individuati dall'art. 26 DLGS 148/15.

BENEFICIARI

La CIG si rivolge ai dipendenti (operai, impiegati e quadri) delle imprese appartenenti ai settori dell'industria e dell'edilizia.
I lavoratori beneficiari devono risultare in forza all'azienda alla data del 25.03.2020. (modificato dall'art. 68 c.1 lettera h - DL 34/20)

TERMINI

IL NUOVO TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA, INTRODOTTO DAL ART. 68 C.1 Lettera C) del DL 34/20, PREVEDE CHE LA DOMANDA SIA PRESENTATA ENTRO LA FINE DEL MESE SUCCESSIVO A QUELLO IN CUI HA AVUTO INIZIO IL PERIODO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA.
Ai sensi del nuovo comma 2 bis dell'art. 19 DL 18/20, qualora la domanda sia presentata dopo il termine indicato sopra, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione. Il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 è fissato al 31 maggio 2020.

REQUISITI DOMANDA

Domanda semplificata a INPS. Causale rientrante negli eventi oggettivamente non evitabili.
Causale della domanda: "COVID-19 nazionale".
Si informazione, consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.
No contributo addizionale;
No limite 26 settimane biennio mobile;
No limite 24 mesi nel quinquennio mobile;
No limite 1/3 delle ore lavorabili;
No requisito anzianità 90 giorni;
No valutazione ripresa attività lavorativa.
No relazione tecnica, NO scheda causale, ma solo elenco dei beneficiari.
Si ANF
Pagamento diretto dell'indennità nel caso di richiesta da parte dell'azienda senza valutazione «comprovare le difficoltà finanziarie»
La presenza di ferie pregresse non è ostativa all'accoglimento della domanda.
Trattamento di integrazione salariale, nei limiti previsti dalla vigente normativa.



Agricoli

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini

- **CISOA**
- Tali imprese possono presentare la domanda di CISOA per i lavoratori agricoli (quadri, impiegati e operai) con contratto a tempo indeterminato e per gli apprendisti, di cui all'articolo 2 del D.lgs n. 148/2015, che svolgono 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.
- Può essere concessa fino ad un periodo massimo di 90 gg dal 23/2 al 31/10/2020 e comunque con termine del periodo entro il 31/12/2020.

•CISOA

- Le domande di accesso alla COVID-19 CISOA, devono essere inviate telematicamente entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.
- Le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo tra il 23/2 e il 30/4 scadono il 31/5/2020
- Nel portale INPS (www.inps.it) nei "Servizi per le Aziende ed i Consulenti", a cui si accede tramite codice fiscale e PIN rilasciato dall'Istituto, proseguendo alla voce "Cig e Fondi di Solidarietà".

CISOA

- Per assicurare la celerità delle autorizzazioni le integrazioni sono concesse dalla sede INPS territorialmente competente (in deroga al Comitato)
- l'ammontare della CIG è pari all'80% della retribuzione nel rispetto del massimale ordinario (articolo 3, comma 5, del d.lgs. n. 148/15; per l'anno 2020: retribuzione fino a € 2.159,48 = € 998,17 lordi e € 939,89 netti; retribuzione superiore a € 2.159,48 = € 1.199,72 lordi e € 1.129,66 netti- vedasi circ. INPS n. 20 del 10 Febbraio 2020);
- Tenuto conto della particolare situazione emergenziale in atto, è prevista la possibilità di 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 esclusivamente la modalità del pagamento diretto, come previsto dalla vigente disciplina.



CIG IN DEROGA

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini

CIG IN DEROGA

Ai datori di lavoro per i quali non trovano applicazione gli ordinari ammortizzatori sociali

Campo di applicazione

Datori di lavoro

- Soggetti che non possono accedere agli ordinari ammortizzatori sociali (inclusi: Agricoli, pesca, terzo settore, enti religiosi civilmente riconosciuti);
- Aziende destinatarie della sola CIGS (esempio aziende commerciali con più di 50 dipendenti);
- Sono esclusi i datori di lavoro domestico

CIG IN DEROGA ANTE DECRETO RILANCIO

- La CIG in deroga “Covid-19 Nazionale” – ogni settore produttivo – non può eccedere 9 settimane;
- Per i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni di cui all'allegato 1 del DPCM 1/3/2020 (bertinoro, codogno, Vò ecc.) le 9 settimane sono aggiuntive rispetto ai tre mesi specifici.
- Per i datori di lavoro di cui agli artt. 15 e 17 del D.L. 9/2020 , Regioni Lombardia, Veneto e Emilia-Romagna, le 9 settimane Nazionali sono aggiuntive alle specifiche 4 settimane – totale 13 settimane – (v. INPS, circ. 38/2020);

CIG IN DEROGA POST DECRETO RILANCIO

- La CIG in deroga “Covid-19 Nazionale”
- incrementate di ulteriori 5 settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro ai quali sia stato interamente già autorizzato un periodo 9 settimane.
- Un eventuale ulteriore periodo di 4 settimane può essere concesso per i periodi dal 1.9.2020 al 31.10.2020.
- Per i datori di lavoro dei settori del turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche le ulteriori 4 settimane possono essere usufruite anche nei periodi precedenti al 1° settembre a condizione di aver fruito tutte le 14 settimane precedenti.

CIG IN DEROGA

PROCEDURA

DL 18/2020 Accordo sindacale previsto solo per i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti;

Eliminato
D.Rilancio

CONVERSIONE IN LEGGE

non è previsto per i datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti d'urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19

DL 9/2020 art. 17 accordo sindacale obbligatorio per tutti

CIG IN DEROGA

Domanda Prime 9 settimane ante D. Rilancio

Può essere presentata anche in presenza di ferie pregresse non ancora godute;

La domanda va presentata alla Regione di competenza o provincia autonoma (ECCEZIONE per le aziende plurilocalizzate in 5 o più regioni che presentano istanza al Ministero), che provvede ad emettere il decreto di concessione;

Il decreto di concessione è inviato, dalla Regione, entro 48 ore, all'INPS (sistema telematico SIP), ed è efficace purché si rimanga nei limiti di spesa (copertura finanziaria). Il monitoraggio è affidato all'INPS. Raggiunta la soglia (della Regione) la Regione non può più emettere decreti autorizzativi.

CIG IN DEROGA

Domanda ulteriori settimane post D. Rilancio

Sono concessi dall'INPS previa verifica del rispetto dei limiti di spesa

La domanda va presentata all'INPS territorialmente competente con la lista dei beneficiari indicando le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato.

La domanda di concessione del trattamento può essere trasmessa, decorsi trenta giorni dall'entrata in vigore della presente disposizione, alla sede inps competente.

Decorsi i predetti trenta giorni, la medesima domanda è trasmessa entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Per le aziende plurilocalizzate il trattamento può essere riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (decreto da emanarsi entro 15 gg stabilirà il numero delle regioni al di sopra del quale occorre rivolgersi al Ministero)

CIG IN DEROGA – PAGAMENTO ANTE DECRETO RILANCIO

Il lavoratore riceve il trattamento economico esclusivamente dall'INPS (pagamento diretto). Il Datore di lavoro è obbligato a trasmettere all'INPS i necessari dati (Mod. SR41, per via telematica), entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di autorizzazione al pagamento da parte dell'INPS se successivo.



CIG IN DEROGA – PAGAMENTO POST DECRETO RILANCIO

Il lavoratore riceve il trattamento economico esclusivamente dall'INPS (pagamento diretto).

Il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione entro il giorno 20 di ogni mensilità successiva a quella in cui è collocato il periodo di integrazione.

Per le domande dei datori di lavoro che richiedono il pagamento diretto riferiti a periodi tra il 23/2 al 30/4/2020 già autorizzate, occorre inviare i dati necessari al pagamento delle prestazioni entro il 8/6/2020.

I datori di lavoro plurilocalizzati di cui al decreto da emanarsi possono anticipare il trattamento di integrazione.

CIG IN DEROGA – PAGAMENTO POST DECRETO RILANCIO

IL DATORE DI LAVORO CHE SI AVVALE DEL PAGAMENTO DIRETTO (ANCHE PER LA CIGO/FIS ??????)

- 1) Trasmette la domanda all'INPS entro il 15° gg dall'inizio del periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione della prestazione ai lavoratori
- 2) L'INPS, entro 15 gg, autorizza le domande e dispone il pagamento di una anticipazione del trattamento pari al 40% delle ore autorizzate per l'intero periodo
- 3) Il datore di lavoro invia all'INPS, entro 30 gg dall'erogazione dell'anticipazione, tutti i dati necessari al saldo dell'integrazione.

CIG IN DEROGA – PAGAMENTO POST DECRETO RILANCIO

IL DATORE DI LAVORO CHE SI AVVALE DEL PAGAMENTO DIRETTO

4) l'INPS provvede al pagamento del trattamento residuo

0

5) l'INPS recupera dal datore di lavoro l'eventuale importo indebitamente erogato come anticipazione

Nuovo SR41

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini

Modello SR41

Novità per il pagamento diretto integrazioni salariali

L'INPS, con il messaggio 6/04/2020 n.1508, ha disposto in merito al modello SR41:

- Le condizioni soggettive oggetto di dichiarazione di responsabilità da parte del lavoratore, nell'attuale fase di restrizione della mobilità, non saranno più autocertificate; ma saranno controllate d'ufficio.
- La non obbligatorietà della compilazione dei quadri D e E,
- La non obbligatorietà dei dati relativi allo stato civile, al titolo di studio, alla partecipazione a lavori socialmente utili ed eventuali periodi effettuati.
- L'invio dei flussi relativi a periodi più ampi di una singola mensilità, al fine di ridurre il numero di file SR41 da trasmettere.

La circolare 48 del 29/03/2020 ha eliminato il modello cartaceo SR163

MESSAGGIO 1904 del 07/05/2020 Gestione IBAN non corretti



CONGEDO SPECIALE O BONUS BABY SITTING

A decorrere dal 5 marzo 2020 **e sino al 31 luglio 2020**, per un periodo continuativo e frazionato comunque **non superiore a 30 giorni**, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato nonché ai lavoratori autonomi iscritti all'INPS e ai lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata INPS con figli di età non superiore a 12 anni è riconosciuto il diritto a fruire, in modo continuativo o frazionato, di uno specifico congedo.

A fronte di tale congedo ai lavoratori è riconosciuto il seguente indennizzo:

- 50 per cento della retribuzione per i lavoratori dipendenti;
- 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità: per i lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata INPS;
- 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto, per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

Forme di congedo parentale già godute in detto periodo dai lavoratori dipendenti sono automaticamente convertite.

Tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa

CONGEDO SPECIALE O BONUS BABY SITTING

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare, a condizione che non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Il limite di età di 12 anni non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

In aggiunta al congedo precedente i genitori lavoratori dipendenti del settore privato **con figli minori di anni 16**, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi per l'infanzia e delle attività nelle scuole, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro, a condizione che non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o altro genitore non lavoratore.

Le disposizioni predette si applicano anche nei confronti dei genitori affidatari

CONGEDO SPECIALE O BONUS BABY SITTING

In alternativa rispetto al congedo retribuito di 30 gg è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 1.200 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo successivo al 5 marzo 2020 e sino al 31/7/2020. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia. Tale bonus è riconosciuto anche ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS.

Il bonus può essere erogato, in alternativa, direttamente al lavoratore, per il rimborso dell'iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

Il bonus per servizi integrativi per l'infanzia non è cumulabile con il bonus asili nido.

Si attendono istruzioni procedurali dall'INPS

ESTENSIONE PERMESSI GIORNALIERI EX LEGGE 104

Per i mesi di marzo e aprile 2020, le tre giornate di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa stabilite dall'art. 33, co. 3, l. 5 febbraio 1992, n. 104 per l'assistenza di coniuge, parente o affine con handicap in situazione di gravità sono innalzate di dodici giornate complessive e di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.

ATTENZIONE le ulteriori giornate sono soggette alle regole generali dei permessi di cui alla legge 104/1992.

In caso di CIG/FIS con riduzione di orario le giornate possono essere fruite riproporzionando le giornate spettanti in base alla ridotta prestazione lavorativa richiesta, secondo le regole del part time verticale (Mess. INPS 1621/2020, Circ. INPS 45/2020)



LAVORO AGILE

DIRITTO DI PRECEDENZA Art. 39 Decreto Cura Italia

Fino alla cessazione dello stato di emergenza da COVID 19 ai lavoratori disabili ex l. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona disabile ex l. 104 hanno diritto allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, salvo le ipotesi in cui tale modalità sia incompatibile con le caratteristiche della prestazione.

Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile.

Il diritto allo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.



LAVORO AGILE DIRITTO DEL LAVORATORE

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 (attualmente il 31/7/2020)

i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni

a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore:

- beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (NASPI, CIGO, Assegno Ordinario FIS, indennità di mobilità, ecc.)
- non lavoratore

hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile **anche in assenza degli accordi individuali**, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

LAVORO AGILE DIRITTO DEL DATORE DI LAVORO

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, (attualmente il 31/7/2020) e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n.81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, **anche in assenza degli accordi individuali**, ivi previsti.

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini

LAVORO AGILE

Rimangono fermi gli obblighi di cui agli articoli di cui agli art. da 18 a 23 della legge 81/2017.

- Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al dipendente ed al RLS con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi connessi all'applicazione del lavoro agile.
- Il datore di lavoro devono comunicare al Ministero del Lavoro i nominativi e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità lavoro agile.



SORVEGLIANZA SANITARIA

L'Art 83 del decreto Rilancio, per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio, impone una sorveglianza sanitaria eccezionale anche ai datori di lavori non obbligati.

La sorveglianza riguarda i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio, in ragione:

- dell'età
- della condizione di rischio derivante dall'immunodepressione
- della patologia COVID-19,
- di esiti di patologie oncologiche
- dello svolgimento di terapie salvavita.

Non c'è obbligo di nomina del medico competente, solo per questa sorveglianza eccezionale; ma le visite possono essere richieste ai servizi territoriali INAIL alle tariffe che verranno definite con decreto interministeriale.

L'idoneità alla mansione accertata ai sensi del presente articolo non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro del contratto di lavoro.



LICENZIAMENTI COLLETTIVI E PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

L'art. 46 del decreto Cura Italia prevede:

- il divieto di avviare procedure di licenziamento collettivo
- sospende le procedure di licenziamento collettivo pendenti avviate successivamente alla data del 23/2/2020
- il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo
- sospese le procedure di licenziamento per GMO in corso di cui all'art. 7 della legge 604/1966 (tentativo di conciliazione obbligatorio)

per 5 mesi dal 17/3/2020,

il divieto in questione non si applica qualora il personale interessato dal licenziamento sia impiegato nell'ambito di un appalto cessato e venga riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto medesimo.

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23/2 al 17/3/2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per GMO, PUO' revocare il recesso PURCHE' contestualmente faccia richiesta del trattamento di CIG di cui agli art. da 19 a 22 (CIG/FIS/CIGD) a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento.

In tal caso, il rapporto di lavoro viene ripristinato senza soluzione di continuità senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini

ATTENZIONE non si
tratta di nuovi contratti a
termine

CONTRATTI A TERMINE

DECRETO CURA ITALIA In sede di conversione è stato inserito

l'articolo 19-bis, secondo il quale, i datori di lavoro che ricorrono agli ammortizzatori sociali con causale COVID 19, in deroga al D.Lgs. 81/2015 potranno rinnovare o prorogare i contratti a termine anche in somministrazione.

Inoltre, sempre al fine di favorire proroghe e riassunzioni a tempo determinato, si deroga anche all'istituto dell'intervallo fra un contratto a termine e l'altro (stop & go, il quale prevede che qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato).

ATTENZIONE chi non ha
chiuso

CONTRATTI A TERMINE

DECRETO RILANCIO – art. 93

In deroga all'art.21 del D.Lgs.81/2015, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30/8/2020 i contratti a termine in essere alla data del 23/2/2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, c.1 del D.Lgs.81/2015.

Scadenza del periodo o per la
stipula ???



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO



Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Venezia



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

GRAZIE DELL'ATTENZIONE



COVID-19
Coronavirus

Cinzia Brunazzo – ODCEC Rimini
Componente Commissione di Studio Area Lavoro CNDCEC
Direttore Scientifico Gruppo ODCEC Area Lavoro