



DECRETO CURA ITALIA: LE MISURE SUL LAVORO IMPLEMENTATE NELLA NUOVA RELEASE DI PAGHE

Roberto Notarantonio
Alessandra Mangiacasale

DECRETO CURA ITALIA: LE MISURE SUL LAVORO

ARGOMENTI DEL CORSO

- Differimento o sospensione versamenti fiscali, previdenziali e assistenziali ai sensi del DPCM Cura Italia.
- Smart working ai sensi del DPCM del 1° marzo 2020;
- Gli ammortizzatori sociali:
 - CIGO – Cassa integrazione guadagni ordinaria;
 - CIGD – Cassa integrazione guadagni in deroga;
 - FIS – Fondo d'integrazione salariale;
 - FSBA;
- Pausa 5 min. 
- Congedi parentali straordinari ed estensione permessi L. 104/92;
- Quarantena equiparata alla malattia;
- Bonus lavoro in sede;
- Sospensione dei licenziamenti.

DIFFERIMENTO O SOSPENSIONE VERSAMENTI

L'articolo 60 del DL n.18 ha disposto il differimento e non quindi la sospensione, dei versamenti dal 16 marzo al 20 marzo, per la generalità dei soggetti a prescindere dalla loro natura giuridica, dalla tipologia di attività e dalla dimensione dei ricavi o compensi.

L'articolo 8 del DL n.9 in prima istanza per:

- le imprese turistico-ricettive, le agenzie di viaggio, i tour operator.

E successivamente l'articolo 61 del DL n.18 per:

- determinate categorie di soggetti, recentemente individuati dall'Agenzia delle Entrate in base ai codici ATECO.

Hanno disposto la sospensione dei termini dei versamenti che scadono nel periodo 02-03-2020 e fino al 30-04-2020.

I versamenti oggetto di sospensione dovranno essere effettuati senza sanzioni e interessi:

- Unica soluzione entro il 31/05/2020 (essendo domenica posticipata al 01/06/2020);
- In massimo 5 rate la prima il 31/05/2020, la seconda il 30/06/2020, la terza il 31/07/2020 ecc.. (voci 58A e 89A + MODIVERS.....);

DIFFERIMENTO O SOSPENSIONE VERSAMENTI

Per i soggetti esercenti attività di impresa, arte o professione con ricavi o compensi non superiori a 2 milioni di euro (Art.62, comma 2 DL n.18 del 17-03-2020), nel periodo di imposta precedente a quello in corso al 17 marzo 2020, sono **sospesi i versamenti che scadono** nel periodo compreso tra l'08-03-2020 e il 31-03-2020.

Per i soggetti che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa, nei Comuni di Bertonico – Casalpusterlengo – Castelgerundo - Castiglione d'Adda – Codogno – Fombio – Maleo - San Fiorano – Somaglia –Terranova - Vò (Art.62, comma 4 DL n.18 del 17-03-2020), **sono sospesi i termini dei versamenti** e degli adempimenti tributari, inclusi quelli derivanti da cartelle di pagamento e da accertamenti esecutivi scadenti nel periodo compreso tra il 21-02-2020 e il 31-03-2020.

I versamenti sospesi sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi:

- Unica soluzione entro il 31/05/2020;
- In massimo 5 rate la prima il 31/05/2020, la seconda il 30/06/2020, la terza il 31/07/2020 ecc.. (voci 58A e 89A + MODIVERS.....);

LO SMART WORKING

Il lavoro agile o smart working viene definito per la prima volta con la Legge 81 del 2017 e comprende, nell'ambito del lavoro subordinato, tutte le forme di svolgimento della prestazione flessibili rispetto all'orario e al luogo.

Si tratta di una condizione provvisoria e viene richiesto all'occorrenza, è pertanto differente dal telelavoro che invece riguarda una situazione stabile e va' quindi comunicato tramite l'UNILAV al momento dell'assunzione.

Per la legge 81/2017 era obbligatorio un accordo tra datore di lavoro e dipendente, che contenesse la durata, il preavviso per il recesso, il come ed il quando si fosse svolta l'attività lavorativa ed il potere di controllo e disciplinare dell'azienda.

SMART WORKING: LE SEMPLIFICAZIONI

Con il D.P.C.M. 1 marzo 2020 sono state previste delle semplificazioni per incentivare il ricorso al lavoro agile, tra cui:

- l'eliminazione dell'obbligo dell'accordo individuale;
- La possibilità di assolvere telematicamente agli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della legge 81/2017 in tema di sicurezza sul lavoro inviando una lista dei lavoratori interessati (LISTAGIL) sull'apposito portale del ministero del lavoro:

<https://servizi.lavoro.gov.it/ModalitaSemplificataComunicazioneSmartWorking>

Si precisa inoltre che Il Decreto del Presidente del Consiglio di ministri dell'11 marzo raccomanda il massimo utilizzo del lavoro agile con diritto di priorità a chi usufruisce della legge 104 per se o per i familiari (voci 21S e 2AS).

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Gli ammortizzatori sociali sono utili ad assicurare un adeguato sostegno al reddito ai lavoratori in caso di sospensioni o di riduzioni dell'attività lavorativa

I principali ammortizzatori sociali coinvolti sono:

- CIGO – Cassa integrazione guadagni ordinaria;

Aziende industriali, artigiani lapidei per periodi di sospensione lavorativa dovuta a cause indipendenti dal datore di lavoro.

- Fondi di solidarietà;

per quelle aziende di determinati settori (es. commercio, cooperative sociali, artigiani), che non rientrano nella CIG, che occupano mediamente più di cinque dipendenti per periodi di sospensione lavorativa dovuta a cause indipendenti dal datore di lavoro. A tale fondi contribuiscono sia i datori di lavoro che i lavoratori.

- Fondo di Integrazione Salariale (F.I.S.) (ad oggi per COVID-19 assegno **ordinario**);
- Fondi di solidarietà bilaterali (FSBA) (ad oggi per COVID-19 assegno **ordinario**);

- CIGD – Cassa integrazione guadagni in deroga;

lavoratori che non possono beneficiare di CIGO (**NO CIGS**) o Fondi di solidarietà, per determinate aree regionali, oppure in determinati settori in base ad accordi governativi e regionali. Tra tali lavoratori rientrano anche i lavoratori intermittenti;

N.B. La CIGS è esclusa da questo emergenza covid-19.

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Il DL 18 del 17/03 e circolare INPS 47 del 28/03 hanno introdotto alcune semplificazioni:

- E' possibile richiedere massimo 9 settimane dal 23/2 al 31/8 anche retroattivamente (13 settimane in più per le aziende e lavoratori dei comuni della “zona rossa”);
- Sono escluse dal contributo addizionale;
- Non sono necessarie le 90 giornate di lavoro;
- Domande entro 4 mesi dall'inizio della sospensione es. inizio marzo termine luglio logicamente è consigliabile farlo quanto prima per immettere liquidità;
- Non sussiste l'obbligo di fruizione preventiva delle ferie pregresse;
- Dipendenti in forza alla data del 23/2. Nell' ipotesi di trasferimento d'azienda si considera il periodo il quale il lavoratore è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro;
- La CIG sostituisce l'eventuale evento di malattia;
- Nell'ipotesi di sostituzione della CIGS in corso, la domanda di CIGO deve essere presentata per la causale “COVID-19 nazionale – sospensione CIGS”.

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Modalità di richiesta e pagamento:

- CIGO, Fondo di Integrazione Salariale;

Si accede nel portale INPS, www.inps.it, con il PIN, nei Servizi online accessibili per la tipologia di utente “Aziende, consulenti e professionisti”, alla voce “Servizi per aziende e consulenti”, opzione “CIG e Fondi di solidarietà”. Con l’inserimento della causale denominata “COVID-19 nazionale” il sistema richiederà di allegare solo l’elenco dei lavoratori beneficiari (**LISTACIG**) e nessuna altra documentazione probatoria (non imputabilità, ripresa attività...). La richieste con causale COVID-19 va a sostituire eventuali altre CIG sia già autorizzate che da autorizzare ed anche CIG straordinarie presentate e inviate in precedenza.

Pagamento con conguaglio su UNIEMENS (ticket) o pagamento diretto dell’ INPS al lavoratore.

- CIGD;

Le domande di accesso alla prestazione devono essere presentate esclusivamente alle Regioni e Province autonome interessate Le Regioni inviano all’Istituto, in modalità telematica tramite il Sistema Informativo dei Percettori (SIP), attraverso l’utilizzo del cosiddetto “Flusso B”.

Pagamento diretto dell’ INPS al lavoratore.

- Fondi di solidarietà bilaterali;

la domanda di accesso alle prestazioni non deve essere presentata all’INPS, ma direttamente presso i rispettivi Fondi.

Pagamento con conguaglio con il Fondo o pagamento diretto dal Fondo al lavoratore

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

VOCI PREDISPOSTE

TIPO AMMORTIZZATORE	VOCI DI ASSENZA per pagamento		VOCE PER ANTICIPO
	diretto da ente	tramite azienda	
CIGO	8AC	86A	50A
CIGD	8AD	Non previsto	Non previsto
FIS assegno Ordinario	8BA	8B0	5B0
FIS assegno Solidarietà	8BB	8B1	5B1
Fondo sol. bil. assegno Ordinario	8BC	8B5	5B5
Fondo sol. bil. assegno Solidarietà	8BD	8B6	5B6

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

INDENNITÀ CIGO e FIS

Il trattamento d'integrazione salariale ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore con i seguenti massimali netti:

- Retribuzione effettiva \leq € 2.159,48 indennità 1a fascia € 939,89 (998,18-5,84%)
- Retribuzione effettiva $>$ € 2.159,48 indennità 2a fascia € 1.129,66 (1.199,72-5,84%)

Retribuzione effettiva = TOTALE ELEMENTI **(49B)** * 13 (o 14 mensilità) / 12 (mesi)

FASCIA	TOTALE ELEMENTI X 13	TOTALE ELEMENTI X 14
1a fascia € 939,89	< 1993,37	< 1850,98
2a fascia € 1.129,66	> 1993,37	> 1850,98

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

VALORE ORARIO INDENNITÀ CIGO e FIS

Il valore dell'indennità € 939,89 ovvero € 1.129,66 deve essere rapportato al valore orario dividendolo per le ore lavorabili full time 8 ore su 5 giorni.

MESE	DIVISORE	939,89	1129,66
GENNAIO	184	5,11	6,14
FEBBRAIO	160	5,87	7,06
MARZO	176	5,34	6,42
APRILE	176	5,34	6,42
MAGGIO	168	5,59	6,72
GIUGNO	176	5,34	6,42
LUGLIO	184	5,11	6,14
AGOSTO	168	5,59	6,72
SETTEMBRE	176	5,34	6,42
OTTOBRE	176	5,34	6,42
NOVEMBRE	168	5,59	6,72
DICEMBRE	184	5,11	6,14

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

INDENNITÀ CIGO e FIS

Il programma determinare la retribuzione oraria contrattuale e la retribuzione oraria da massimale, il valore minore viene considerato per il pagamento della cig.

A. Il valore orario contrattuale si ottiene:

- dipendente a paga mensilizzata:

retribuzione teorica => retribuzione oraria voce 105 * ore del mese (quantità 49B) *
numero mensilità / 12 * giorni del mese / giorni di calendario nel mese / coeff. di
trasformazione * 100 / % part-time (100 se F.T.) * 80%

- dipendente a paga oraria:

retribuzione teorica => retribuzione oraria voce 105 * num. mensilità / 12 * giorni del
mese / giorni di calendario nel mese * 80%

B. Il valore orario da massimale si ottiene:

valore massimale (determinato confrontando la retribuzione) / ore (quantità 49B) *
giorni in forza nel mese / giorni del mese

Il valore inferiore ottenuto si utilizzare per retribuire l'assenza CIGO o FIS

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

INDENNITÀ FSBA

L'ammontare dell'assegno sarà pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata per le ore non prestate entro il limite di importo massimo mensile per il 2020 pari a € 1199,72 lordi (da rapportare su base oraria) $€ 1199,72 / 173 = 6,9348$

Viene erogata l'indennità oraria più bassa fra

- A. TOTALE ELEMENTI * 80% / 173
- B. importo massimo 2020 € 1199,72 / 173 = 6,9348

Ne deduce che in caso di:

- TOTALE ELEMENTI < 1499,65 ($1199,72 / 80 * 100$) allora indennità oraria = TOTALE ELEMENTI * 80% / 173;
- TOTALE ELEMENTI > 1499,65 ($1199,72 / 80 * 100$) allora indennità oraria = 6,9348;

GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

PARTICOLARITÀ

Per quanto riguarda la CIG in Deroga, segnaliamo che le ore di assenza vengono decurtate dall'importo dell'ANF anticipato dal datore di lavoro, in proporzione rispetto alle ore lavorabili del mese (paga mensilizzata) o al coefficiente contrattuale (paga oraria).

Ai beneficiari dei trattamenti di CIG in deroga per COVID-19 sono riconosciuti la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori (ANF) ove spettanti.

Preme evidenziare che la circolare non fornisce alcuna indicazione in merito alla compilazione delle denunce Uniemens in relazione ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Si ritiene che tali aspetti saranno oggetto di un ulteriore successivo intervento dell'INPS

CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO

CHI PUO' RICHIEDERLO?

- dipendenti del settore privato e pubblico, autonomi, collaboratori con gestione separata INPS;
- Con figli fino a 12 anni;
- Anche se uno dei due genitori lavora in smart working;
- ALTERNATIVAMENTE ad entrambi i genitori;
- In alternativa al bonus baby-sitting.

QUANDO NON SPETTA?

- Se il lavoratore autonomo non è iscritto alle gestioni previdenziali Inps (rimane comunque la possibilità di richiedere il bonus baby-sitting);
- Se l'altro genitore fosse in sospensione dal lavoro, disoccupato o inoccupato;
- Qualora fosse stato già richiesto il bonus baby-sitting.

CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO

È possibile usufruire del congedo parentale straordinario a partire dal 05.03.2020 per il periodo di sospensione delle attività scolastiche e prevede **15 giorni di congedo per nucleo familiare** (solo a giornate intere: non è possibile frazionarle in modalità oraria; viene considerato il calendario INPS e quindi ricompreso anche il sabato come per i normali congedi parentali).

Per i suddetti congedi è prevista una **indennità INPS del 50%** calcolata secondo gli stessi criteri previsti per la maternità facoltativa (anziché il 30% previsto dai normali congedi) e rimane sempre assicurata la contribuzione figurativa.

*Retribuzione di riferimento maternità e malattia mese precedente(senza ratei)/giorni m.p*50%*

È possibile richiederlo anche per figli **tra i 13 ed i 16 anni** ma non è riconosciuta alcuna indennità.

Nel caso di figli con **disabilità riconosciuta**, il congedo parentale straordinario è cumulabile con i permessi della legge 104/92 e non si applica il limite di età di 12 anni purché iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

ESTENSIONE PERMESSI L. 104/92

- Si aggiungono ai 3 giorni mensili, ulteriori 12 giorni cumulativi;
- I 12 giorni aggiuntivi sono per ogni persona: se ci fossero due soggetti, o fosse per un soggetto e sé stessi diventano 24;
- da usufruire in marzo e aprile;
- frazionabili in ore;
- Calcolati come i normali permessi L.104/92, il calcolo è:

Retribuzione di riferimento maternità e malattia mese precedente (con i ratei) / Coefficiente contrattuale (paga oraria) oppure Ore lavorabili (paga mensilizzata)

- per il frazionamento in ore si calcola:

*Ore di lavoro settimanale / giorni di lavoro a settimana * 12*

Es.1: lavoratore full time che presta la propria attività lavorativa per 40 ore settimanali su 5 giorni: $40/5 * 12 = 96$ ore di estensione permessi L.104/92

Es. 2: lavoratore part time che presta la propria attività lavorativa per 22 ore settimanali su 5 giorni: $22/5 * 12 = 52,80$ ore di estensione permessi L.104/92

CONGEDI PARENTALI IN UNIEMENS

CAUSALI

- **MV2/ L072** congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 1, del DL n. 18 del 17/03/2020 riferito a figli di età non superiore a dodici anni (voci **1AA – 38E** e **1AB – 38F**);
- **MV3 / L073** congedo parentale di cui all'articolo 23, comma 5, del DL n. 18 del 17/03/2020, privo di limite di età, e riferito a figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della L. n. **104/1992**, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale (voci **1AC – 38G**);
- **MV4 / L074** estensione di cui all'articolo 24 del DL n. 18 del 17/03/2020 dei giorni di permesso previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della L. n. 104/92; il codice identifica la fruizione giornaliera (voce **18F**);
- **MV5/ L075** estensione di cui all'articolo 24 del DL n. 18 del 17/03/2020 dei giorni di permesso previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della L. n. 104/92; il codice identifica la fruizione oraria (voce **18J**).

CONGEDI PARENTALI IN UNIEMENS

- Nel caso di **MV2/ L072** il codice fiscale da inserire sarà quello del figlio minore, di età non superiore a dodici anni;
- nel caso di **MV3 / L073** dovrà essere inserito il codice fiscale del figlio con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale.
- Nel caso del **MV4 / L074** e **MV5/ L075** dovrà essere inserito il codice fiscale del congiunto per la cui assistenza sono riconosciuti i giorni di permesso di cui dall'art. 33 comma 3 della L 104/92, ovvero il codice fiscale del lavoratore nel caso di giorni di permesso fruiti ai sensi dell'articolo 33, comma 6, della L. n. 104/92.

CONGEDI E PERMESSI

VOCI PREDISPOSTE

TIPO DI CONGEDO O PERMESSO	UNIEMENS		VOCI	
	Codice evento	Recupero indennità	Codice evento	Recupero indennità
Congedo parentale per i figli di fino età non superiore a dodici anni	MV2	L072	1 AA 1AB	38E 38F
Congedo parentale per i figli con disabilità L. n. 104/1992 , iscritti a scuole o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale	MV3	L073	1AC	38G
Congedo parentale per i figli di età superiore a 12 anni e fino a 16 anni			1AG	
Estensione dei giorni di permesso L. 104/92 (fruizione giornaliera)	MV4	L074		18F
Estensione dei giorni di permesso L. 104/92 (fruizione oraria)	MV5	L075		18J

QUARANTENA EQUIPARATA ALLA MALATTIA

Il decreto-legge n. 18 del 17/03/2020, all'articolo 26, ha previsto che il periodo di quarantena dovuta al Covid-19 sia equiparato alla malattia *“ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento”*

I periodi di assenza devono essere inseriti

- utilizzando i normali eventi di malattia
- In aggiunta inserire uno dei seguenti eventi
 - MA 90 'Quarantena Covid-19 (+ malattia) 2AA
 - MA 91 'Quarantena Covid-19 (+ ricovero) 2AB

Rimaniamo in attesa della disposizioni ufficiali per la modalità di indicazione sulla denuncia Uniemens

PREMIO LAVORO IN SEDE

CHI NE HA DIRITTO?

- Dipendenti che nel mese di marzo 2020 abbiano continuato a lavorare presso la sede di lavoro;
- Con un reddito del 2019 non superiore ad € 40.000,00;
- Voce 6BA.

CARATTERISTICHE

- Da riportare ai giorni di lavoro svolti in azienda;
- Non concorre alla formazione del reddito;
- Va' erogato a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile ;
- Il sostituto recupererà l'importo erogato effettuando una compensazione in F24.

Sono stati istituiti con Risoluzione INPS 17/E del 31.03.2020 i due codici tributo per la compensazione: 1699 per i privati e 169E per gli enti pubblici.

SOSPENSIONE DEI LICENZIAMENTI

L'art. 46 del decreto-legge n. 18/2020, del 17/03/2020 recante misure urgenti per contrastare l'emergenza Coronavirus – Covid-19, stabilisce che “A decorrere dalla entrata in vigore del presente decreto, l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 è precluso per sessanta giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo.

Restano esclusi

- Dirigenti aziendali;
- i licenziamenti dovuti al raggiungimento del limite massimo di età per poter accedere alla pensione di vecchiaia;
- lavoratori domestici;
- Motivi disciplinari;

CONTENUTI EXTRA



[indennita-cig.xls](#)



DECRETO CURA ITALIA: LE MISURE SUL LAVORO IMPLEMENTATE NELLA NUOVA RELEASE DI PAGHE

Roberto Notarantonio
Alessandra Mangiacasale