

Brescia, lì 19-03-2020

Circolare Lavoro. n. 10/2020

**Spettabili**  
**Agenzie di Assicurazione**  
**ed Intermediari Assicurativi**  
Loro Sedi

**Oggetto: Decreto Cura Italia - Disposizioni in materia di lavoro**

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 70 del 17 marzo 2020, è stato pubblicato il [Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020](#) recante misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il Decreto è entrato in vigore il 17 marzo 2020.

Riportiamo di seguito le principali disposizioni in materia di lavoro.

**1) AMMORTIZZATORI SOCIALI:**

**a) FONDO INTEGRAZIONE SALARIALE per le aziende che negli ultimi 6 mesi hanno occupato mediamente più di 5 dipendenti (art. 19).**

I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 possono presentare la domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di assegno ordinario con causale "Emergenza COVID-19" per i periodi decorrenti dal 23-02-2020 per una durata massima di 9 settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

In questa situazione non è necessario il classico accordo sindacale tuttavia deve essere comunque esperita la consultazione e l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali da svolgersi anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Le domande devono essere presentate entro la fine del quarto mese successivo all'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Il predetto trattamento su istanza del datore di lavoro può essere concesso con la modalità di pagamento indiretto (il datore di lavoro anticipa l'importo dell'assegno ordinario al dipendente per recuperarlo in seguito dai contributi sull'F24 quando autorizzato) oppure con pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS (l'INPS paga direttamente al lavoratore l'importo dell'assegno; a tale proposito Vi segnaliamo che i tempi del pagamento diretto ai dipendenti sono generalmente lunghi).

Vi segnaliamo che l'INPS non ha ancora predisposto sul proprio sito la possibilità di presentare le domanda di CIG-FIS per *Emergenza COVID-19*; pertanto fino a quando non sarà attivo tale servizio non potranno essere presentate telematicamente le istanze.

**b) CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA per le aziende che negli ultimi 6 mesi hanno occupato mediamente meno di 5 dipendenti (art. 22).**

Il trattamento è concesso con decreto delle Regioni e delle Province autonome interessate.

La domanda deve essere presentata alla Regione o alla Provincia autonoma che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione.

La CIG in deroga coprirà fino a 9 settimane di integrazione salariale, con pagamenti diretti a carico dell'INPS (l'INPS paga direttamente al lavoratore l'importo dell'assegno; a tale proposito Vi segnaliamo che i tempi del pagamento diretto ai dipendenti sono generalmente lunghi).

I trattamenti di integrazione sono riconosciuti entro limiti di spesa.

Vi segnaliamo che le Regioni non hanno ancora predisposto sui propri siti la possibilità di presentare le domanda di CIG in deroga; pertanto fino a quando non sarà attivo tale servizio non potranno essere presentate telematicamente le istanze.

Il trattamento di FIS/Cig in deroga ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale. L'importo del trattamento **non può superare, per l'anno 2020, i seguenti importi massimali mensili** (rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive):

- Euro 939,89 (al netto dei contributi sociali) per retribuzioni lorde fino a euro 2.159,48;
- Euro 1.129,96 (al netto dei contributi sociali) per retribuzioni superiori a euro 2.159,48.

In merito alla gestione del personale in azienda Vi ricordiamo che l'azienda in questo periodo di emergenza potrà valutare, a seconda della propria realtà e delle proprie esigenze, le seguenti soluzioni tenendo presente quanto riportato dal "*Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*" del 14-03-2020:

- lavoro in azienda con l'adozione di tutte le misure igieniche – sanitarie prescritte per il contenimento del virus covid-19 (si vedano DPCM 08-03-20 e Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro);
- lavoro da casa in **SMART WORKING**, ovviamente dove ciò sia possibile.

A tal proposito si ricorda di trasmettere la comunicazione telematica semplificata al Ministero del Lavoro con indicazione dei nominativi dei lavoratori ed inizio periodo dello smart working.

In questa fase di emergenza non è necessario l'accordo con il dipendente né un'autocertificazione dell'azienda. Unico adempimento dell'azienda (oltre alla trasmissione telematica) è quello di consegnare ai dipendenti, anche via mail, l'informativa sulla sicurezza predisposta dall'INAIL.

- **AMMORTIZZATORI SOCIALI** (come sopra esposto).

In sintesi la procedura è la seguente:

- 1) comunicazione ai sindacati;
- 2) redazione dell'accordo sindacale in forma telematica;
- 3) trasmissione telematica della domanda all'INPS (per il FIS) o alla Regione (per la Cig in deroga);
- 4) seguirà autorizzazione da parte dell'INPS (per il FIS) o della Regione (per la Cig in deroga);
- 5) comunicazione all'INPS a consuntivo delle ore di FIS o Cig in deroga usufruite dal personale nel mese a cui si riferisce l'autorizzazione.

- **FERIE:** il *Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro* del 14-03-2020 favorisce l'**utilizzo in via prioritaria degli ammortizzatori sociali disponibili e, nel caso l'utilizzo degli ammortizzatori sociali non risulti sufficiente, potranno essere utilizzati i periodi di ferie arretrati e non ancora fruiti.**

## **2) CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO (art. 23)**

Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado e per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **15 GIORNI**, i lavoratori dipendenti hanno diritto a fruire di un congedo parentale straordinario per i figli di età non superiore ai 12 anni.

Il congedo potrà essere utilizzato dai genitori ma non contemporaneamente. L'importo coperto dall'INPS sarà pari al 50% della retribuzione. In caso di figli disabili non vi sarà nessun limite di età.

Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli art 32 e 33 del TU maternità (maternità facoltativa) fruiti dai genitori in periodo di sospensione per coronavirus sono convertiti nel congedo parentale straordinario e non sono computati né indennizzati a titolo di maternità facoltativa.

I lavoratori che vorranno usufruire del congedo straordinario dovranno presentare all'INPS la richiesta telematica di congedo straordinario.

In alternativa al congedo straordinario i genitori potranno richiedere il bonus per l'acquisto di baby-sitting fino al limite di 600 euro complessivi per prestazioni effettuate nel periodo dell'emergenza. Il bonus viene erogato mediante il libretto di famiglia di cui all'art 54-bis legge 24-04-2017 n. 50.

E previsto, inoltre, un congedo speciale non retribuito per i dipendenti con figli di età compresa fra 12 e 16 anni.

**Invitiamo i datori di lavoro ad informare i propri dipendenti della nuova disposizione; i dipendenti dovranno avere cura di acquisire dal sito dell'INPS o dai patronati le informazioni necessarie per l'invio della domanda.**

## **3) ESTENSIONE DURATA PERMESSI RETRIBUITI ART. 33 LEGGE 104/92 PER ASSISTENZA FAMILIARI DISABILI (art. 24)**

Il numero dei giorni di permesso mensile retribuito di cui all'art 33 comma 3 Legge 104/92 è incrementato di ulteriori complessive 12 GIORNATE per ciascun mese di marzo e aprile 2020.

## **4) PERIODO DI QUARANTENA CON SORVEGLIANZA ATTIVA EQUIPARATO A MALATTIA (art. 26)**

Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'art. 1 c. 2 lett. h) e i) del DL 23-02-2020 n.6, dai lavoratori privati è equiparato alla MALATTIA ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporta.

Fino al 30 aprile ai lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai lavoratori 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 medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9.

Per i periodi di cui al comma 1, il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6. 4. Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del provvedimento di cui al comma 3 da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Il decreto inoltre aggiunge che *“gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020. Gli enti previdenziali provvedono al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, gli stessi enti previdenziali non prendono in considerazione ulteriori domande.”*

**In merito a tale disposizione Vi daremo informazioni più dettagliate non appena verranno fornite precisazioni e chiarimenti.**

#### **5) PREMIO DI 100 EURO AI DIPENDENTI CHE HANNO LAVORATO PRESSO LA SEDE DI LAVORO (art. 63)**

I datori di lavoro riconosceranno un premio di **100 euro** ai lavoratori dipendenti con reddito complessivo di importo non superiore a 40.000 euro che hanno lavorato presso la sede di lavoro nel mese di marzo 2020, non potendo beneficiare dello *smart-working*.

Il premio è esentasse e verrà rapportato ai giorni di lavoro in sede ed erogato dal datore di lavoro possibilmente nella busta paga di aprile o, al massimo, entro il termine delle effettuazioni delle operazioni di conguaglio di fine anno.

#### **6) INDENNITA' LAVORATORI CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS (ad esempio CO.CO.CO., Amministratori di Società non iscritti all'INPS Commercianti/INPS Artigiani) (art. 27)**

Ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi al 23-02-2020, iscritti alla Gestione separata INPS, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatorie, è riconosciuta per il mese di marzo 2020 un'indennità pari a **600,00 euro**. Tale indennità non concorre alla formazione del reddito (non è quindi tassata) e viene erogata direttamente dall'INPS, nel rispetto dei limiti di spesa, previa domanda. Tali lavoratori dovranno pertanto presentare telematicamente la domanda all'INPS.

#### **7) SOSPENSIONE LICENZIAMENTI (art. 46)**

A decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto e per 60 giorni le aziende non potranno licenziare il personale dipendente per giustificato motivo oggettivo (*crollo ordini, chiusura di un reparto, ecc.*).

#### **8) DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO AGILE LAVORATORI DISABILI (art. 39)**

Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 o che abbiano nel proprio nucleo

familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

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 ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

#### **9) SOSPENSIONE DI TERMINI PER IL PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI (art. 60 e ss.)**

Il provvedimento prevede che tutti gli adempimenti fiscali e contributivi in scadenza il 16 marzo siano sospesi per tutti i contribuenti fino a venerdì 20 marzo 2020.

Per imprese, lavoratori autonomi e professionisti sotto i 2 milioni di fatturato il pagamento è rinviato al 31 maggio. Successivamente si potrà saldare il pregresso in unica soluzione o in 5 rate.

Insieme ai pagamenti sono rinviati al 30 giugno anche tutti gli adempimenti tributari, diversi dai versamenti e dall'effettuazione delle ritenute alla fonte (comprese addizionali comunali e regionali), che ricadono nel periodo che va dall'8 marzo al 31 maggio 2020.

Restano escluse le comunicazioni dei dati relativi alla dichiarazione dei redditi precompilata, quindi niente proroga per la scadenza delle Certificazioni Uniche che rimane fissata al 31 marzo.

Con riferimento alla sospensione dei contributi previdenziali, Vi segnaliamo che l'INPS, con la circolare n. 37 del 12-03-2020, ha precisato che il datore di lavoro che sospende il versamento della contribuzione, ma contemporaneamente opera la trattenuta della quota a carico del lavoratore, è tenuto obbligatoriamente a versare quest'ultima alle ordinarie scadenze legali di versamento.

#### **10) Sospensione dei termini per il pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria per i LAVORATORI DOMESTICI (ART. 37)**

Sono sospesi i termini relativi ai versamenti dei contributi dovuti dai datori di lavoro domestico in scadenza nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 maggio 2020. Non si fa luogo al rimborso dei contributi già versati. I pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, sospesi ai sensi del presente articolo, sono effettuati entro il 10 giugno 2020, senza applicazione di sanzioni e interessi.

Rimaniamo a disposizione e con l'occasione porgiamo cordiali saluti.

**Dott.ssa Silvia Margini  
Consulente del Lavoro**