



HARVARD
di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

ALLE AZIENDE CLIENTI
LORO INDIRIZZI

Bologna, 20 marzo 2020

Circolare n. 11/2020

DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18: misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.

PREMESSA

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 17 marzo 2020 il Decreto Legge n. 18 (c.d. decreto "Cura Italia"), avente ad oggetto le misure disposte dal Governo a sostegno delle famiglie, dei lavoratori e delle imprese in relazione all'epidemia c.d. "coronavirus".

Tra le disposizioni inserite nel provvedimento sono numerose quelle che riguardano l'ambito lavoristico e previdenziale. Tra quelle di maggior interesse si segnalano:

- l'ampliamento dell'accesso agli ammortizzatori sociali e alle misure di sostegno al reddito;
- l'erogazione di una serie di indennità per lavoratori dipendenti di alcuni settori, autonomi, collaboratori e professionisti;
- l'equiparazione del periodo di quarantena alla malattia;
- la proroga dei termini per la presentazione delle domande di disoccupazione NASPI, DIS-COLL e disoccupazione agricola;
- la previsione di un congedo speciale o, in alternativa, la fruizione di un bonus *baby-sitting*;
- il divieto di licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo;
- la sospensione dei termini per l'accesso alle prestazioni INAIL.

Tra le diverse disposizioni urgenti contenute nel DL 17.3.2020 n. 18 assume particolare rilievo l'estensione a tutto il territorio nazionale delle misure speciali in tema di integrazioni salariali, già previste in modo analogo per le c.d. "zone rosse" individuate dal DL 9/2020. Si tratta, in sintesi, di misure che consentono:

- la concessione agevolata di CIGO e assegno ordinario;
- la possibilità di concedere il trattamento ordinario di integrazione salariale alle aziende che si trovano già in CIGS, nonché il trattamento di assegno ordinario ai datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso;
- nuove possibilità di riconoscimento della CIG in deroga da parte di Regioni e Province autonome.



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

In termini generali, si chiarisce che **tutti i datori di lavoro risultano ora coperti da specifiche forme di sostegno del reddito per i propri dipendenti.**

Anche il datore che abbia alle proprie dipendenze **un solo lavoratore subordinato potrà dunque fare ricorso alla riduzione o alla sospensione dell'attività**, essendo il personale dipendente comunque coperto da integrazione salariale, sia pur nei limiti dei massimali previsti dalla legge.

La dimensione dell'organico non costituisce dunque un limite alla percezione delle indennità da parte dei dipendenti.

Inoltre **sono coperti dalle forme di assistenza del reddito anche i dipendenti con meno di 90 giorni di anzianità, purché in servizio alla data del 23 febbraio 2020, compresi quelli che si trovino ancora in periodo di prova.**

Quanto alle ferie è **importante sottolineare che non vi è alcun obbligo, da parte del datore, di farle fruire ai propri dipendenti prima dell'avvio della cassa integrazione.**

Nel contempo, **in presenza di un monte significativo di ore di ferie, permessi o rol relativi agli anni precedenti il datore può, in previsione della necessità di ricorrere alla CIG, imporre – prima - la fruizione di tali residui** (non è possibile invece fare altrettanto per le ferie maturate nell'anno in corso).

In ragione dell'epidemia COVID 19 il legislatore ha riconosciuto un **periodo di nove settimane di sospensione o riduzione "aggiuntive" rispetto a quelle già previste per la CIGO e per i FIS**; per la Cassa in deroga, invece, le 9 settimane stabilite dal Decreto Legge n. 18 sono, allo stato attuale, le sole disponibili.

Art. 19

CASSA DI INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA PER CAUSALE COVID-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 domanda di CIGO o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

I datori di lavoro che presentano tale domanda sono dispensati dall'osservanza dei termini ordinari previsti per l'invio della comunicazione alle organizzazioni sindacali, fermi 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.

È prevista inoltre l'esenzione dai termini ordinari di presentazione della domanda di CIGO (in genere, 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa) e dell'assegno ordinario (non prima di 30 giorni dalla sospensione dell'attività lavorativa): la domanda con motivazione COVID-19 deve essere infatti presentata all'INPS entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

I periodi di CIGO e di assegno ordinario non sono conteggiati ai fini dei limiti ordinari previsti per la CIGO (52 settimane nel biennio).

FONDI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER CAUSALE COVID-19

L'assegno ordinario con motivazione COVID-19 è concesso, limitatamente per il periodo indicato per la CIGO e nell'anno 2020, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti. Il predetto



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

trattamento su istanza del datore di lavoro può essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

Sia per la CIGO, sia per il FIS, i lavoratori devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020, anche se con anzianità inferiore ai 90 giorni.

Infine, le aziende che richiedono CIGO o FIS non sono tenute al pagamento:

- del contributo addizionale ex art. 5 del DLgs. 148/2015;
- dell'aliquota di finanziamento al FIS di cui all'art. 29 co. 8, secondo periodo, del DLgs. 148/2015;
- dei contributi di finanziamento per ricorso all'assegno ordinario previsti dall'art. 33 co. 2 del DLgs. 148/2015.

Art. 22

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Le Regioni, con riferimento ai datori di lavoro del settore privato (con esclusione dei datori di lavoro domestico), per i quali non trovino applicazione né la CIGO, né i fondi FIS, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali, 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.

L'accordo non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.

I trattamenti di cui al presente articolo sono concessi con decreto delle Regioni interessate, da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore.

Le domande sono presentate alla Regione, che le istruisce secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

Il trattamento di CIG in deroga può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

Art. 20

CIGO COVID-19 PER LE AZIENDE CHE SI TROVANO IN CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

Le aziende che hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 19 e per un periodo non superiore a nove settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinaria già in corso. La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari della CIGS a totale copertura dell'orario di lavoro.

Art. 23

CONGEDO E INDENNITA'

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



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione. Tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Gli eventuali periodi di congedo parentale (per paternità o maternità) fruiti dai genitori durante il predetto periodo di sospensione sono convertiti nel congedo previsto dal Decreto Legge n. 18, con diritto all'indennità e non computati, né indennizzati a titolo di congedo parentale.

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata hanno diritto a fruire, sempre per il periodo sopra indicato, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed 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.

I genitori (anche affidatari) 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, senza corresponsione di indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Per i medesimi lavoratori beneficiari è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro,

Il bonus è riconosciuto anche ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

Le modalità operative per accedere al congedo sono stabilite dall'INPS, nei limiti di spesa stabiliti.

Art. 24

ESTENSIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI PER HANDICAP GRAVE

L'art. 33 c. 3 della L. 104/92 prevede il diritto del lavoratore dipendente, pubblico o privato, di fruire di 3 giorni di permesso al mese, anche in modo frazionato, per prestare assistenza a fronte di una condizione di handicap grave.

Il Decreto Legge n. 18 incrementa il numero di giorni di permesso retribuito coperti da contribuzione figurativa per ulteriori dodici giornate, usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Art. 26

SORVEGLIANZA ATTIVA DEI LAVORATORI

Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori del settore privato è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comparto.



HARVARD **di MARANGONI & PARTNERS**

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

In questo caso, il medico curante redige il certificato di malattia indicando gli estremi del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica che ha disposto la quarantena.

Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore del Decreto Legge n. 18, anche in assenza del provvedimento di cui al punto che precede da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Fino al 30 aprile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, 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, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero.

Gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui ai punti che precedono sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020.

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.

Art. 27

COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI

Ai liberi professionisti titolari di partita iva attiva alla data del 23 febbraio 2020 e ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro.

Tale indennità non concorre alla formazione del reddito.

Art. 28

INDENNITA' PER I LAVORATORI AUTONOMI ISCRITTI ALLA GESTIONE SPECIALE AGO

Ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ad esclusione della Gestione separata, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. Anche tale indennità non concorre alla formazione del reddito.

L'indennità è erogata dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa stabilito.

Art. 29

INDENNITA' LAVORATORI DEL TURISMO E STABILIMENTI TERMALI

Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore del 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 Legge n. 18, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore del Decreto stesso, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. Anche tale indennità non concorre alla formazione del reddito.

Art. 30

INDENNITA' NEL SETTORE AGRICOLO



HARVARD **di MARANGONI & PARTNERS**

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Agli operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. L'indennità di cui al presente articolo non concorre alla formazione del reddito.

L'indennità di cui al presente articolo è erogata dall'INPS, previa domanda, nel limite di spesa stabilito.

Art. 32

PROROGA DEL TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI DISOCCUPAZIONE AGRICOLA NELL'ANNO 2020

Per gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato ovunque residenti o domiciliati sul territorio nazionale, il termine per la presentazione delle domande di disoccupazione agricola è prorogato, solo per le domande non già presentate in competenza 2019, al giorno 1° giugno 2020.

Art. 33

PROROGA DEI TERMINI PER LE DOMANDE DI DISOCCUPAZIONE

Al fine di agevolare la presentazione delle domande di disoccupazione NASpl e DIS-COLL, per gli eventi di cessazione involontaria dall'attività lavorativa verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020, i termini di decadenza previsti sono ampliati da sessantotto a centoventotto giorni.

Per le domande di NASpl e DIS-COLL presentate oltre il termine ordinario è fatta salva la decorrenza della prestazione dal sessantottesimo giorno successivo alla data di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

Art. 34

PROROGA DEI TERMINI DI DECADENZA IN MATERIA PREVIDENZIALE ED ASSISTENZIALE

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.

Sono inoltre sospesi, per il medesimo periodo e per le medesime materie ivi indicate, i termini di prescrizione.

Art. 37

SOSPENSIONE DEI TERMINI DI PAGAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI E DEI PREMI PER L'ASSICURAZIONE PER I LAVORATORI DOMESTICI

Sono sospesi i termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria 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 previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria già versati. I pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria sospesi sono effettuati entro il 10 giugno 2020, senza applicazione di sanzioni e interessi.

Art. 39

LAVORO AGILE (SMART WORK)



HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Fino alla data del 30 aprile 2020 i lavoratori dipendenti disabili gravi, ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n.104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro tramite *smart work* (lavoro svolto presso il proprio domicilio o comunque in luogo diverso dalla propria ordinaria sede di lavoro), 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 *smart work*.

ART. 40

SOSPENSIONE MISURE DI CONDIZIONALITA'

Per la durata di 2 mesi sono sospesi:

- gli obblighi connessi alla fruizione del reddito di cittadinanza e alle misure di condizionalità per i percettori di NASPI, DIS-COLL e per i beneficiari di integrazioni salariali;
- gli adempimenti relativi agli obblighi di assunzione obbligatoria di disabili;
- le convocazioni da parte dei centri per l'impiego per la partecipazione ad iniziative di orientamento.

Art. 42

SOSPENSIONE DEI TERMINI PER LE PRESTAZIONI INAIL E ANDAMENTO INFORTUNISTICO

A decorrere dal 23 febbraio 2020 e sino al 1 giugno 2020, il decorso dei termini di decadenza e di prescrizione relativi alle richieste di prestazioni erogate dall'INAIL sono sospesi di diritto e riprendono a decorrere dalla fine del periodo di sospensione. Sono inoltre sospesi i termini di revisione della rendita su domanda del titolare, che scadano nel medesimo periodo. Detti termini riprendono a decorrere dalla fine del periodo di sospensione.

Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore redige il consueto certificato di infortunio e lo invia telematicamente all'INAIL che assicura la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con conseguente astensione dal lavoro. I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico.

Art. 44

FONDO PER IL REDDITO A FAVORE DI LAVORATORI DANNEGGIATA DAL VIRUS COVID-19

Al fine di garantire misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro è istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Fondo denominato "Fondo per il reddito di ultima istanza" volto a garantire il riconoscimento ai medesimi soggetti di cui al presente comma, di una indennità, nel limite di spesa 300 milioni di euro per l'anno 2020.



HARVARD **di MARANGONI & PARTNERS**

Società tra professionisti a responsabilità limitata

Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale

Art. 46

IMPUGNAZIONE DEI LICENZIAMENTI

A decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto Legge n. 18 l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate 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.

Art. 63

PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI

Ai titolari di redditi di lavoro dipendente 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 riportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.

I sostituti d'imposta riconoscono, in via automatica, l'incentivo 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 d'imposta compensano l'incentivo erogato mediante l'istituto di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

Art.96

INDENNITA' PER COLLABORATORI SPORTIVI

L'indennità di cui all'articolo 27 (Indennità professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa) è riconosciuta da Sport e Salute S.p.A., nel limite massimo di 50 milioni di euro per l'anno 2020, anche in relazione ai rapporti di collaborazione presso federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, società e associazioni sportive dilettantistiche, già in essere alla data del 23 febbraio 2020. Il predetto emolumento non concorre alla formazione del reddito.

Le domande degli interessati, unitamente all'autocertificazione della preesistenza del rapporto di collaborazione e della mancata percezione di altro reddito da lavoro, sono presentate alla società Sport e Salute s.p.a. che le istruisce secondo l'ordine cronologico di presentazione.

Restando a Vostra disposizione, cogliamo l'occasione per inviare cordiali saluti.

HARVARD DI MARANGONI & PARTNERS S.t.p.r.l.