

Tentiamo di fornire indicazioni utili in relazione ai provvedimenti che si sono succeduti. Cosa fare e per cosa. Ringrazio anche alcuni colleghi che mi hanno aiutato nella traduzione dei vari elementi.

Il nostro CONSIGLIO quello di farsi accompagnare da consulente del lavoro per i temi legati al lavoro e dai propri commercialisti per la parte fiscale quali scadenze pagamenti, ecc.. Certamente l'azienda che ha collaboratori per la gestione delle buste paga avrà già ricevuto informazioni magari più precise e puntuali. Per quanto ci riguarda come associazione non essendo organizzati ad oggi per fronteggiare questi aspetti, vista anche la variabilità delle nostre situazioni e gestioni, nonché area geografica, tentiamo solo di darvi qualche info generale.

I due enti che gestiscono questi procedimenti, Inps e Regioni, bene sappiamo come sia sufficiente anche un piccolo errore per vedersi rigettare pratiche. Riteniamo così almeno di fornirvi qualche rudimento per valutare al meglio e confrontarvi con maggiore precisione. Nel caso di dubbi potrete nel caso farci pervenire quesito al quale tenderemo di dare risposta.

Le misure che abbiamo a sostegno del lavoro, per i nostri collaboratori, sono quelle previste dall'articolo 19 (Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario) e dall'articolo 22 (Nuove disposizioni per la cassa integrazione in deroga) e si suddividono tra i due istituti Inps e Regioni che hanno pratiche e modalità differenti di gestione. In particolare quella Regionale che consigliamo di verificare in quanto difficile per noi essere presenti e aggiornati su tutti gli uffici.

ALCUNI TERMINI UTILI:

- **FIS Fondo Integrazione Salariale**, non so quanti di noi lo versino il riferimento però da cui partire il numero di dipendenti che deve superare i 5 e la media delle ore lavorate che deve superare sempre i 5 dipendenti a tempo pieno. Chiedete pertanto se versate questo contributo che è proprio finalizzato a finanziare questo istituto che oggi potrete utilizzare. E' di competenza Inps.
- **CIG Cassa Integrazione Guadagni**, l'abbiamo sempre sentita nominare ma mai utilizzata, almeno credo, che è quella in cui si viene inseriti se non facenti parte del primo gruppo. E' di competenza regionale.

TITOLO II - MISURE A SOSTEGNO DEL LAVORO

Articolo 19 Cassa Integrazione ordinaria e assegno

Inserisce delle norme speciali in relazione ai datori di lavoro che, durante tale situazione di emergenza, abbiano sospeso o ridotto l'attività lavorativa. Più dettagliatamente, essi possono richiedere il trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", **dal 23 febbraio 2020 per un periodo massimo di nove settimane e comunque non oltre il mese di agosto 2020.**

Per la presentazione di tali domande, sono previste delle procedure semplificate che derogano ai limiti stabili dalla normativa vigente; infatti, **non è necessario stipulare l'accordo sindacale ordinariamente previsto**, né osservare l'obbligo di informazione e consultazione sindacale¹. Resta, tuttavia, fermo l'obbligo di informazione, consultazione e di **esame congiunto che possono essere svolti anche in via telematica entro**

¹ ex art. 14 del decreto legislativo n. 148 del 2015 e i relativi termini e condizioni previsti dal decreto legislativo n. 148 del 2015

i tre giorni successivi alla richiesta che si traduce in una mail certificata inviata ad una delle organizzazioni che hanno sottoscritto accordo semplificato. Vi consigliamo di inviare alle sezioni dei sindacati di maggiore rilevanza del vostro ambito territoriale.

Inoltre, le domande di CIGO e di assegno ordinario devono essere presentate **entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui l'attività lavorativa è stata sospesa o ridotta**. Vuole dire che possiamo eseguire le richieste senza affanno e analizzate le varie opzioni. La stessa una volta avviata in ogni caso si può anche bloccare o modificare. Importante che possono prevedersi finestre temporali, che proprio al nostro mondo fatto di servizi, quando si parla di **“parziale sospensione”** che vuole dire che potreste decidere di fare quattro ore di cassa e quattro di attività.

È poi stabilito che né i periodi di trattamento di integrazione salariale né l'assegno ordinario siano computati nel conteggio ai fini delle durate massime complessive previste una serie di importi che normalmente vengono pagati². Questo ad ulteriore supporto finanziario fornito alle imprese in questo momento.

L'art. 19 del decreto legge prevede la concessione dell'assegno ordinario anche in favore dei lavoratori dipendenti presso datori iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti, attraverso il pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, previa richiesta del datore stesso. L'erogazione dell'assegno ordinario è, inoltre, concessa, attraverso le stesse modalità, anche da parte dei Fondi di solidarietà bilaterali alternativi, ad esempio artigianato per i quali ove qualcuno lo fosse contrariamente al nostro naturale inquadramento nel commercio terziario, invitiamo a sentire loro.

In realtà sarà possibile scegliere per il pagamento se eseguirlo voi come azienda in via anticipata, scaricandolo poi sui futuri pagamenti; o delegare il pagamento alla stessa Inps. A nostro avviso per responsabilità etica verso collaboratori non sarebbe male la prima opzione tuttavia è una scelta da valutare in rapporto alle proprie disponibilità finanziarie.

Unica annotazione da rilevare il fatto che i lavoratori destinatari delle norme di cui al presente articolo devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020, per tali dipendenti non deve sussistere la condizione di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 148 del 2015, ovverosia non devono possedere un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione.

Articolo 22 Cassa in deroga

Anche in questo permangono i requisiti della durata, massimo nove settimane, per i soli dipendenti in forza alla data del 23 aprile 2020 e la parzialità o totalità della sospensione lavorativa. Anche per questi casi non è necessario accordo sindacale per chi occupa meno di 5 dipendenti³, ma anche per chi ne avesse di più l'accordo è semplificato e si riduce alla comunicazione ad uno dei sindacati che hanno aderito all'accordo semplificato. Di fatto una presa d'atto dietro la quale in mancanza di risposta è tacitamente accettato e ove ci fossero invece obiezioni si risponderà alla domanda. Anche in questo caso consultare e riferirsi ai vari sindacati a livello regionale. In questo caso la pratica è gestita in ambito regionale anche se l'erogazione avviene a mezzo Inps. Non siamo in grado di confermare che in questo caso l'azienda possa decidere se anticipare gli importi che poi andranno sgravati dai futuri pagamenti.

² In base articolo 4, commi 1 e 2 (ossia 24 mesi in un quinquennio mobile e 30 mesi in un quinquennio mobile) e dagli articoli 12, 29, comma 3, 30, comma 1 e 39 del decreto legislativo n. 148 del 2015. In base alla presente disposizione, in riferimento al trattamento ordinario di integrazione salariale e all'assegno ordinario, non sono dovuti (i) la contribuzione addizionale prevista dall'art. 5, d.lgs. 148 del 2015, (ii) la contribuzione al fondo di integrazione salariale, di cui all'art. 29, comma 8, d.lgs. 148 del 2015, (iii) la contribuzione addizionale in caso di assegno ordinario e di solidarietà, ai sensi dell'art. 33, comma 2, d.lgs. 148 del 2015.

³ Il comma 6 della disposizione in commento esclude quanto previsto dall'articolo 19, comma 2 del decreto stesso relativo all'esonero dall'osservanza del procedimento di informazione e consultazione sindacale

Molti altri sono gli articoli del provvedimento e qui ne abbiamo selezionati alcuni che riteniamo possano interessare qualche operatore.

Articolo 23

(Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID-19)

Potrebbe riguardare qualche collega che si trovi nella condizione prevista e cioè di avere figli fino a 12 che sono rimasti a casa da scuola. In conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, disposte dal DPCM del 4 marzo 2020, la disposizione in commento, a decorrere dal 5 di marzo, riconosce ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età non superiore a 12 anni, il diritto di usufruire di un congedo speciale di 15 giorni.

Il congedo parentale fruito dai lavoratori dipendenti nel periodo oggetto della presente sospensione si converte automaticamente nel congedo speciale previsto dalla norma in commento. Per tale periodo, è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, determinata dall'art. 23 del d.lgs. n. 151 del 2001. Tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Lo stesso beneficio è riconosciuto per i genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata. Durante il periodo di congedo sarà riconosciuta agli stessi un'indennità pari al 50% della retribuzione e di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. Tali periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

La stessa indennità è usufruibile anche dai lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita dalla legge. Il quarto comma della presente disposizione, tuttavia, riconosce la fruizione di tale congedo alternativamente ad entrambi i genitori e la subordina alla condizione che, in uno stesso nucleo familiare, non vi sia altro genitore che già benefici di strumenti di sostegno al reddito.

La fruizione del congedo di cui al presente articolo 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.

Il limite di età di dodici anni, sopra citato, non si applica in relazione ai figli con disabilità gravi e accertate, iscritte a scuole di ogni ordine e grado o ospitate presso centri diurni assistenziali. In favore, poi, dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, è riconosciuto il diritto all'astensione dal lavoro con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Tale diritto all'astensione, senza la corresponsione di indennità né della contribuzione figurativa, è riconosciuto per tutto il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado. Come misure alternative a queste appena indicate, la disposizione in commento riconosce la possibilità di usufruire di bonus, erogato tramite il cd. "libretto di famiglia", del valore massimo di 600,00 euro per l'acquisto di servizi di baby-sitting. Il bonus in commento è altresì riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari. Per l'operatività di tali disposizioni, si attendono le istruzioni dell'INPS.

Articolo 27

(Indennità professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa)

La disposizione in commento riconosce, per la mensilità di marzo 2020, un'indennità pari a 600 euro in favore dei liberi professionisti titolari di partita IVA attivata in data 23 febbraio 2020 e in favore dei lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla Gestione separata, che non siano già titolari di pensione o iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. Tale indennità non concorre alla formazione del reddito imponibile ed è erogata dall'INPS che provvede altresì al monitoraggio del rispetto del limite di spesa. In merito a questa disposizione va segnalato che fino a qualche giorno fa, erano esclusi da questo riconoscimento molti dei nostri operatori, coloro che si trovano nella situazione di essere "amministratori di società o soci operativi. Oggi dopo le nostre "rimostranze" che vi assicuro sono arrivate dirette ai decisori, sono rientrati anche costoro che nel nostro mondo rappresentano un buon numero. Un elemento discriminatore che veniva inserito, ora corretto, che tra l'altro scontava una doppia beffa per cui il reddito prodotto e considerato d'impresa e come tale escluso, l'altra che non previsto per chi ha iscrizione in altra gestione previdenziale condizione che anno proprio amministratori e soci operativi che sono soggetti alla doppia imposizione. Una battaglia più di riconoscimento che si sostanzia economica. Tuttavia il contributo sembra arriverà ad 800,00 contro gli attuali 600,00 stanziati. La richiesta viene eseguite sul sito di Inps e servono codici Pin o presumiamo anche SPID sia sufficiente. Ma da esperti quali siete non ci saranno problemi.

<http://nuvola.corriere.it/2020/03/30/partite-iva-inps-come-richiedere-il-bonus-di-600-euro/>

<http://www.mef.gov.it/covid-19/faq.html>

<https://fiscomania.com/bonus-soci-lavoratori-societa/>

Articolo 39

(Disposizioni in materia di lavoro agile)

La presente disposizione riconosce ai lavoratori dipendenti disabili, affetti da gravi e comprovate patologie, e ai lavoratori dipendenti che abbiano nel loro nucleo familiare una persona con disabilità gravi e comprovate, priorità nell'attivazione del rapporto di lavoro subordinato attraverso le modalità di lavoro agile, secondo quanto disciplinato dalla legge n. 81 del 2017. Tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Il secondo comma della norma in commento riconosce tale stessa priorità ai lavoratori del settore privato che siano affetti da gravi patologie con ridotta capacità lavorativa. La norma in commento richiama la disciplina generale dello smart-working che tuttavia non sembra applicabile che ha sua regolamentazione e per questo riteniamo arriveranno chiarimenti dal MEF.

Articolo 46

(Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti)

La disposizione prevede che per 60 giorni dall'entrata in vigore del Decreto non si possano eseguire licenziamenti collettivi.⁴ Sono inoltre sospese le procedure avviate successivamente alla data del 23 febbraio

⁴ Di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223 del 1991

2020. Riteniamo nessuno dei nostri imprenditori abbia adottato tali misure, tuttavia ebbene essere a conoscenza del potenziale rigetto. Il divieto, secondo quanto disposto dall'ultima parte dell'articolo 46, si applica anche ai licenziamenti individuali per motivi economici: infatti, a prescindere dal numero di dipendenti, il datore di lavoro non può procedere al recesso dal contratto per giustificato motivo oggettivo. Resta, però, ferma la possibilità di ricorrere al licenziamento individuale per motivi disciplinari.

Titolo IV

Misure fiscali a sostegno della liquidità delle famiglie e delle imprese

Art. 60

(Rimessione in termini per i versamenti)

Tutti i versamenti nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni, compresi quelli relativi ai contributi previdenziali ed assistenziali, oltre che i premi per l'assicurazione obbligatoria, in scadenza il 16 marzo, sono prorogati fino alla data del 20 marzo 2020. Si tratta di un rinvio di carattere generale rivolto a tutti i contribuenti e per tutte le tipologie di versamento che sono in scadenza il 16 di marzo.

In particolare verso versamenti tributari per elenco non esaustivo :

- ritenute alla fonte sull' indennità di cessazione del rapporto di collaborazione a progetto corrisposto nel mese precedente;
- ritenute alla fonte sulle rendite AVS corrisposte nel mese precedente;
- unica soluzione dell'addizionale comunale e regionale all'Irpef trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto
- ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente/assimilati e redditi di lavoro autonomo corrisposti nel mese precedente,
- versamento dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali sulle somme erogate ai dipendenti
- versamento ritenuto alla fonte su redditi di lavoro dipendente corrisposti nel 2019 ed opera nel mese di febbraio 2020, ai sensi dell'art. 23, c. 3, D.P.R. 600/73;
- liquidazione e versamento dell'IVA relativa al mese precedente e al secondo mese precedente; emissione e registrazione delle fatture differite ai beni consegnati o spediti nel mese solare precedente e risultanti da documenti di trasporto o a altro documento similare;
- un'unica soluzione o come prima rata, dell'IVA dell'anno di imposta 2019 come risultate dalla dichiarazione Iva annuale;
- ritenute operate sui canoni o corrispettivi incassati o pagati nel mese precedente relativamente ai contratti di locazione breve, ex art. 4, commi 1 e 3 del D.L. n. 50/2017;
- liquidazione del versamento dell'Iva del mese precedente per i soggetti passivi che facilitano, mediante l'uso di piattaforme elettroniche, le vendite a distanza di beni appartenenti al settore elettronico-informatico.

Art. 65

(Credito d'imposta per botteghe e negozi)

Ai soggetti esercenti attività di impresa, viene riconosciuto un credito di imposta pari al 60% dell'importo del canone locativo di marzo 2020 relativo agli immobili, contenuti nella categoria catastale C/1. Più nello specifico, si tratta di immobili ad uso commerciale, come negozi e/o botteghe, che sono stati colpiti dall'emergenza epidemiologica in corso. Abbiamo anche in questo caso in atto una richiesta forte di ampliare la platea dei locali adibiti al lavoro.

UNAPPA.Unione Nazionale
Professionisti
Pratiche Amministrative**ALTRI STRUMENTI DI SUPPORTO AL CREDITO.**

Sono vari e molti incentivanti. Utile che ricordiate che esiste il Fondo di Garanzia dello Stato al quale tutti noi possiamo attingere (in realtà anche prima) per farci finanziare l'attività per le svariate necessità, in primis liquidità.

In questa occasione a nostro avviso sarebbe utile sfruttare questa combinazione in quanto siamo certi il trattamento dei tassi sarà assai contenuto dando così possibilità a tutti di poter contare su liquidità. Per maggiori dettagli nel caso ci sottoponete il quesito o proposta e vi consigliamo la migliore condizione.