

IN QUESTA EDIZIONE

DECRETO RILANCIO: LA CASSA INTEGRAZIONE E LE MISURE IN FAVORE DEI LAVORATORI



1. C.I.G.O., F.I.S., C.I.G.S. e cassa in deroga
2. Licenziamenti
3. Contratti a termine
4. Smart-Working
5. Congedo, voucher Baby-Sitter e permessi ex. L. 104/92
6. Indennità per lavoratori danneggiati

Il cosiddetto Decreto Rilancio è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale: si riportano di seguito le novità più rilevanti introdotte in merito alle "Misure in favore dei Lavoratori".

1

C.I.G.O., F.I.S., C.I.G.S. e cassa in deroga

Per soggetti IVA

Il nuovo provvedimento conferma le 9 settimane di trattamento di integrazione salariale ordinaria e di assegno ordinario in ambito F.I.S., o CIGS, o CIGD, con causale Covid - 19, utilizzabili dai datori di lavoro in caso di riduzione/sospensione di attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica nei periodi dal 23 febbraio al 31 agosto 2020.

Per le aziende che hanno già completamente utilizzato le prime 9 settimane, è prevista la possibilità di richiederne ulteriori 5 settimane di integrazione (cigo, fis, cigs o cigd) con la medesima causale Covid-19, utilizzabili per riduzione/sospensione di attività lavorativa entro il termine del 31 agosto 2020. A ciò si aggiungono ulteriori 4 settimane, entro i limiti

di finanziamento previsti, che però potranno essere utilizzate solo a partire dal 1° settembre e fino al 31 ottobre 2020.

Tali limiti temporali non operano per le aziende del settore turismo, fiere, congressi e spettacolo, che potranno fruire delle ulteriori 4 settimane di ammortizzatore COVID-19 anche per periodi di riduzione/sospensione dell'attività lavorativa antecedenti al 1° settembre (pertanto, in continuità con il "primo gruppo" di 14 settimane).

Rimangono fermi i periodi di integrazione salariale aggiuntivi, già previsti per datori o lavoratori collegati alle cosiddette ex "zone rosse".

Ai beneficiari dell'assegno ordinario (FIS), limitatamente alla causale Covid-19, spetta l'assegno per il nucleo familiare (ANF).

E' ripristinato l'obbligo di informazione, consultazione e esame congiunto da svolgere, anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva, preliminarmente alla presentazione della domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) e dell'assegno ordinario (FIS) con causale "emergenza Covid-19" (tale obbligo, originariamente previsto dall'art. 19 del d.l. n. 18/2020, era stato abrogato dalla legge di conversione n. 27/2020). L'obbligo è ri-stabilito anche per richiedere l'intervento della CIGD, anche per "i datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

Il termine per la presentazione della domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) e dell'assegno ordinario (FIS) con causale "emergenza Covid-19" è stato ridotto a entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il suddetto periodo.

Il 31.5.2020 è il termine ultimo per la presentazione delle domande di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) e dell'assegno ordinario (FIS) con causale "emergenza Covid-19" riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23.2.2020 e il 30.4.2020.

Il mancato rispetto di tale termine, preclude il riconoscimento del trattamento di integrazione salariale per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione della domanda.

E' stata modificata la data alla quale i lavoratori devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti i trattamenti suddetti con causale "emergenza Covid-19": non più 23 febbraio 2020, ma 25 marzo 2020.

Sono inoltre state inserite norme volte (quantomeno a livello programmatico) ad accelerare i tempi di ricezione di reddito da parte dei lavoratori in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali: dovrà essere valutata l'effettività della portata delle previsioni.

2 Licenziamenti

Per soggetti IVA

Fino al 18 agosto 2020 sono sospesi i licenziamenti per giustificato motivo, così come i licenziamenti le cui procedure sono state avviate successivamente al 23 febbraio 2020. Inoltre, il datore che, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020, ha licenziato per giustificato motivo, può revocare il provvedimento e richiedere la cassa integrazione salariale in deroga dalla data in cui ha avuto effetto il licenziamento. In questo caso il rapporto di lavoro riprende senza alcun onere o sanzione per la società.

Oltre a ciò, è previsto che l'inidoneità alla mansione accertata in relazione al periodo emergenziale Covid-19, non può giustificare il recesso del datore di lavoro dal relativo rapporto.

3 Contratti a termine

Per soggetti IVA

Per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza Covid-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere al 23.02.2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015.

4 Smart - Working

Per soggetti IVA

La norma stabilisce che fino alla fine della cessazione dell'emergenza Covid-19, i lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio under 14, avranno diritto al lavoro agile, a condizione che:

- sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa;
- 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 non vi sia genitore non lavoratore;
- confermata la deroga alla previsione che impone la regolamentazione tramite accordi individuali;

- vi è la possibilità che gli strumenti utilizzati per rendere la prestazione possano essere di proprietà del dipendente.

5 Congedo, voucher Baby-Sitter e permessi ex. L. 104/92

Per soggetti IVA

Il congedo per i genitori lavoratori dipendenti con figli fino a 12 anni sale da 15 a 30 giorni, e sarà valido fino al 31 luglio 2020, con indennità pari al 50% della retribuzione.

Il bonus baby-sitting raddoppia a Euro 1.200 e in alternativa può essere utilizzato per i centri estivi.

Sono riconosciute dodici giornate complessive di permessi mensili retribuiti ex L. 104/92, per i mesi di maggio e giugno 2020.

6 Indennità per lavoratori danneggiati

Per soggetti IVA

Per i liberi professionisti e co.co.co. già beneficiari per il mese di marzo 2020 dell'indennità di Euro 600, viene erogata un pari importo per aprile 2020, applicabile anche per i lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali.

Per i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano subito una riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020 rispetto a quello del secondo bimestre 2019, è riconosciuta una indennità di Euro 1.000 per il mese di maggio 2020.

Ai lavoratori domestici che abbiano in essere, alla data del 23 febbraio 2020, uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali, è riconosciuta per aprile e maggio un'indennità di Euro 500 per ciascun mese.

E' riconosciuto un bonus di Euro 600 per i mesi di aprile e maggio 2020 ai lavoratori dipendenti e autonomi che, in conseguenza dell'emergenza COVID-19, hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, purché non abbiano altri contratti di lavoro subordinato e non abbiano una pensione. In particolare, possiamo ricordare che tale indennità è prevista a favore di:

- Lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali, che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel

periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo;

- Lavoratori intermittenti, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020;
- Lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali e che non abbiano un contratto in essere alla data del 23 febbraio 2020. Gli stessi, per questi contratti, devono essere già iscritti alla data del 23 febbraio 2020 alla Gestione separata, con accredito nello stesso arco temporale di almeno un contributo mensile;
- Incaricati alle vendite a domicilio con un reddito annuo del 2019 superiore a Euro 5.000 titolari di partita IVA attiva e iscritti alla Gestione Separata alla data del 23 febbraio 2020 e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Lo studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento.



Le informazioni qui contenute sono da considerarsi accurate sino alla data di pubblicazione della newsletter; le norme regolatrici la materia potrebbero essere nel frattempo state modificate. Il contenuto di questa newsletter non costituisce, né può essere usato come, sostituto di un parere fiscale e/o legale per una specifica situazione. Il Bureau Plattner non è responsabile per qualsiasi azione intrapresa o meno sulla base di questa newsletter.

Informazioni dettagliate in ordine alla nostra informativa sul trattamento dei dati personali sono riportate nella Privacy Policy, consultabile sul nostro sito web: <https://www.bureauplattner.com/it/cookie/>. Per eventuali domande si prega di contattare il seguente indirizzo email: privacy@bureauplattner.com.

© Bureau Plattner – Dottori commercialisti, revisori, avvocati
www.bureauplattner.com

