

Dott. Alberto Traballi

**Dottore Commercialista e revisore
LL.M. in International
Tax Law Univ. Vienna
Member ACA -
Accountants in England and Wales
Iscritto all'European Register
of Tax advisers
Trust Management – STEP**

Via Passerini, 13
20900 Monza (MB)
Tel. e Fax 039 2300844

info@traballitaxadvisor.com
www.traballitaxadvisor.com

P. IVA 02575470964
Cod. Fisc: TRBLRT64H16F704W

Ai Gentili Clienti

Loro Sedi

**Oggetto: Tutti gli aiuti per
sostenere il lavoro in Italia
introdotti dal Decreto Cura
Italia**

Con la presente Taxnews forniamo le prime informazioni sulle principali misure straordinarie in tema di lavoro e tutela dell'occupazione introdotte dal Decreto legge Cura Italia (cosiddetto "decreto di marzo", approvato il 16 marzo 2020 dal Consiglio dei Ministri, per far fronte all'emergenza Covid-19). Con successive Taxnews vi daremo ulteriori approfondimenti e informazioni sulle altre misure previste. In particolare, **la cassa integrazione è stata estesa a tutti i settori e a tutto il territorio nazionale.**

Si evidenzia che alcune misure previste per un periodo di tempo limitato da questo decreto, potranno eventualmente essere via via prorogate, come preannunciato ieri dal Governo. Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento in attesa del testo definitivo del Decreto la cui pubblicazione è attesa sulla Gazzetta Ufficiale odierna.

1. Speciale cassa integrazione guadagni per le aziende già tutelate dalla CIGO o dal FIS che sospendono o riducono l'attività lavorativa

Si premette che le unità produttive localizzate nelle ex zone rossa e gialla del territorio italiano potranno continuare a richiedere l'integrazione salariale sulla base del decreto n. 9/2020 fino ad esaurimento fondi. Per tutte le altre aziende dell'intero territorio italiano, a cui già si applicava la **CIGO** (cassa integrazione guadagni ordinaria, che interessa il settore industriale) e il **FIS** (fondo integrazione salariale), il Decreto Cura Italia ha previsto una **speciale cassa integrazione**, secondo **cui i datori di lavoro che quest'anno sospendono o riducono l'attività per eventi riconducibili all'emergenza Covid-19**, possono presentare domanda di cassa integrazione salariale ordinaria o l'accesso al Fis-assegno ordinario con causale "emergenza Covid-19", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 e per una durata massima di nove settimane, utilizzabili entro il

mese di agosto 2020. Si tratta di una cassa integrazione speciale con regole particolari e più snelle. La domanda deve essere presentata entro il quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Si evidenzia che le aziende che al 23 febbraio 2020 **avevano in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario**, possono presentare domanda di concessione di trattamento ordinario di integrazione salariale per un periodo non superiore a 9 settimane. La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della cassa integrazione straordinaria, il cui trattamento viene quindi sostituito.

Analogamente, anche le aziende già iscritte al FIS al 23 febbraio 2020 che hanno già in corso **un assegno di solidarietà**, possono presentare domanda di assegno ordinario per un periodo non superiore a nove settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà in corso.

2. Speciale cassa integrazione in deroga per le aziende prive di strumenti di tutela che sospendono o riducono l'attività lavorativa

Anche per le aziende non tutelate dalla CIGO o dal FIS, è stata prevista una **speciale cassa integrazione in deroga**. Tuttavia, anche per queste aziende, con riferimento alle eventuali unità produttive localizzate nelle ex zone rossa e gialla, è fatta salva l'applicazione della speciale integrazione salariale, prevista dal Decreto n. 9/2020, che quindi continua ad applicarsi. Per effetto dell'introduzione di tale cassa integrazione in deroga, tutte le Regioni e le Province autonome possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza Covid-19, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro fino a un **periodo massimo di nove settimane**.

3. Bonus di 100 euro per i lavoratori che continuano a lavorare in sede

Per i lavoratori dipendenti con reddito complessivo non superiore a 40.000 euro, il Decreto ha previsto un "premio" mensile di 100 euro, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito tassabile del lavoratore, da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel mese di marzo. Tale misura intende incentivare la presenza dei lavoratori in azienda ed è indirizzata a coloro che per qualsiasi motivo non possono lavorare in modalità lavoro agile (vale a dire da remoto).

Il bonus monetario sarà corrisposto direttamente dal datore di lavoro sostituito d'imposta, a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e in ogni caso entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

4. Congedo parentale straordinario 2020

Il Decreto ha introdotto una misura volta a mitigare gli effetti economici sulle famiglie, causati dalla sospensione dei servizi educativi e per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado. Si tratta di un congedo straordinario dal lavoro, a partire dal 5 marzo 2020 e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, per il quale è riconosciuta, ai lavoratori dipendenti del settore privato, un'indennità pari al 50% della retribuzione. Il congedo spetta ad entrambi i genitori (in alternanza), lavoratori dipendenti del settore privato con figli di **età non superiore a 12 anni**.

Il medesimo congedo parentale straordinario spetta anche: a) ai genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata INPS, ma in tal caso l'indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, è pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata per la determinazione dell'indennità di maternità; b) ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS, e, in tal caso, l'indennità è

commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita ogni anno per legge in base alla tipologia di lavoro autonomo.

In tutti i casi il limite di età di 12 anni non si applica per i figli con disabilità in situazioni di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 comma 1, della Legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

In alternativa alla prestazione predette e 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. Tale bonus viene erogato mediante il libretto di famiglia di cui all'art. 54-bis della Legge n. 50/2017. I contratti di baby-sitting dovranno essere regolarmente registrati presso l'Inps.

Un analogo ma differente congedo parentale è riconosciuto ai **genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di età compresa tra 12 e 16 anni**, a 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 che non vi sia genitore non lavoratore, che **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.

5. Blocco dei licenziamenti per due mesi, proroga Naspl e DIS-COLL e potenziamento della Legge n. 104/1992

Dall'entrata in vigore del decreto legge (data odierna), è precluso per 60 giorni l'avvio delle procedure sull'individuazione dei lavoratori da mettere in mobilità, e sui licenziamenti collettivi (**di cui agli articoli 4, 5 e 24 della Legge n. 223/1991**).

Nel medesimo periodo sono sospese anche le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. In questo periodo, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 604/1966. Resta, dunque, la possibilità di ricorrere al licenziamento individuale per motivi disciplinari.

I termini di presentazione di domanda di disoccupazione **Naspl e DIS-COLL**, in considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, per gli eventi di cessazione involontaria dall'attività lavorativa verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020, 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.

Agevolazioni anche per le famiglie con disabili: il numero di giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 104/1992, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti **disabili** nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle medesime predette condizioni, hanno **diritto a svolgere la prestazione di lavoro con modalità agile**, a condizione che ciò sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Ai lavoratori dipendenti 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 di lavoro agile.

I datori di lavoro sono tenuti ad autorizzare la modalità di lavoro agile ai lavoratori dipendenti che abbiano

nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità ospitata in un centro riabilitativo. Qualora il familiare con disabilità sia un minore la modalità di lavoro agile non può essere rifiutata.

Sono stati anche previsti per le imprese incentivi e contributi per la **sanificazione e l'aumento della sicurezza sul lavoro**, attraverso la concessione di un credito d'imposta, nonché contributi attraverso la costituzione di un fondo INAIL.

6. Sospensione delle ritenute d'acconto per gli autonomi

Per i soggetti che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato (sono quindi incluse anche le società e i professionisti), con ricavi o compensi non superiori a euro 400.000 nel periodo di imposta precedente a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente Decreto (data odierna), i ricavi e i compensi percepiti nel periodo compreso tra la data di entrata in vigore del presente Decreto e il 31 marzo **2020 non sono assoggettati alle ritenute d'acconto**, di cui agli articoli 25 (**"ritenute su redditi di lavoro autonomo e assimilati"**) e 25-bis (**"ritenute sulle provvigioni inerenti a rapporti di commissione, di agenzia, di mediazione, di rappresentanza di commercio e di procacciamento di affari"**) del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n.

600, **da parte del sostituto d'imposta**, a condizione che nel mese precedente non abbiano sostenuto spese per prestazioni di lavoro dipendente o assimilato. I contribuenti, che si avvalgono della presente opzione, rilasciano un'apposita dichiarazione dalla quale risulti che i ricavi e compensi non sono soggetti a ritenuta ai sensi della presente disposizione e provvedono a versare l'ammontare delle ritenute d'acconto non operate dal sostituto in un'unica soluzione entro il 31 maggio 2020 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di maggio 2020, senza applicazione di sanzioni e interessi.

7. Indennità di 600 euro per gli autonomi

Il Decreto ha previsto anche, a beneficio di talune categorie di lavoro autonomi, un'indennità di 600 euro per il mese di marzo, che, come dichiarato dal Governo, potrà anche essere prorogata. Tale indennità non concorre alla formazione del reddito tassabile ai sensi del testo unico delle imposte dirette ed è erogata dall'INPS su domanda dell'interessato.

Sono beneficiari di tale indennità *autonomi*:

a) i liberi professionisti titolari di partita IVA alla data del 23 febbraio 2020;

b) i lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla gestione separata INPS e attivi alla medesima data, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;

c) i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'AGO (assicurazione generale obbligatoria): sono gli iscritti al Fondo Pensioni Lavoratori dipendenti, **commercianti, artigiani**, i lavoratori **iscritti alla gestione separata**, i coltivatori diretti, coloni e mezzadri;

d) i lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo tra il 1° gennaio 2019 e la data odierna (di entrata in vigore del decreto in commento), purché non siano titolari di pensione e non titolari di rapporti di lavoro dipendente alla medesima data;

e) gli operai agricoli a tempo indeterminato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate lavorative di lavoro agricolo;

f) i lavoratori iscritti al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, non titolari di pensione, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al fondo e un reddito non superiore a 50.000 euro.

Lo Studio è a disposizione dei clienti per ogni chiarimento e per assisterli in tutte le nuove procedure per l'accesso ai benefici a tutela del lavoro previsti dal Decreto Cura Italia.

18 marzo 2020

Dott. Alberto Traballi