



CONFINDUSTRIA BRINDISI

VI TRASMETTIAMO, IN ALLEGATO, NOTE DI COMMENTO ALLE RECENTI CIRCOLARI
INPS n. 44, n. 45 e n. 47.

Con i migliori saluti.

Dott. Vincenzo Gatto
Vice Direttore
Confindustria Brindisi

ELEMENTI INNOVATIVI E RILEVANTI DELLA CIRCOLARE INPS SULLA CIGO E SUI FONDI.

CIGO COVID19

EMERGENZA COVID19 E' E.O.N.E. (anche per la CIGD)

- La circolare conferma che l'evento della COVID19 è evento oggettivamente non evitabile, con le relative conseguenze (no anzianità di effettivo lavoro, contributo addizionale, riduzione della misura in caso di proroga – art. 2, comma 66, l. 92/2012)
- Si confermano le deroghe normative (contributo addizionale, carattere neutro ai fini del limite delle 52 settimane nel biennio mobile o delle 26 nel biennio per il FIS, limite dei 24 mesi nel quinquennio mobile, limite del terzo delle ore lavorabili, anzianità di 90 giorni per i lavoratori)
- Considerato che il periodo di CIGO COVID19 è neutro, il relativo periodo non rileva nemmeno ai fini della determinazione della misura dell'aliquota del contributo addizionale eventualmente dovuto per successivi periodi di integrazione salariale o per i residui periodi di integrazione salariale straordinaria sospesa
- *Le aziende che hanno già raggiunto i limiti della CIGO e dell'assegno ordinario possono richiedere la CIGO COVID e l'assegno ordinario COVID: non potranno quindi chiedere la CIGD*
- I periodi di CIGO COVID e di assegno COVID sono neutralizzati rispetto alle future domande di CIGO e assegno ordinario

ISTRUTTORIA

- L'Inps non richiede la produzione delle comunicazioni di avvio della procedura sindacale (art. 19, comma 2) e la produzione delle comunicazioni non costituisce presupposto per l'accoglimento della domanda
- Le prestazioni si applicano solamente ai lavoratori che risultano assunti alla data del 23 febbraio 2020 (viene disciplinata anche l'ipotesi del trasferimento di azienda ex art. 2112 cc e dell'ipotesi del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto: si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro) (si tratta di una richiesta di Confindustria accolta)
- Si confermano causale (COVID19) e durata massima (9 settimane)

TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

- Quattro mesi dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa

VALUTAZIONE DELLE DOMANDE

- Viene meno la necessità di prova in ordine a:
 - o transitorietà dell'evento
 - o ripresa
 - o non imputabilità
- *non deve essere allegata la relazione tecnica*
- residua solamente l'obbligo di indicare i lavoratori destinatari

MODALITÀ DI PAGAMENTO DELLA PRESTAZIONE

- Resta ferma la possibilità di anticipazione e conguaglio da parte del datore di lavoro e si applica la disciplina della decadenza semestrale
- viene introdotta la possibilità del pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'Inps senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa

RAPPORTO TRA CIGO COVID, ASSEGNO ORDINARIO COVID E CIGO ORDINARIA E ASSEGNO ORDINARIO

- Se ci sono altre prestazioni di sostegno al reddito in corso ovvero è stata presentata domanda non ancora autorizzata, l'Istituto annulla d'ufficio le precedenti domande *relativamente ai periodi sovrapposti*.
- Le domande presentate in base al dl 9/2020 da parte di aziende non aventi diritto sono convertite d'ufficio in domande di CIGO COVID19 nazionale (ovviamente per il periodo successivo al 23 febbraio 2020 e la durata massima di 9 settimane)

RAPPORTO TRA TRATTAMENTO DI INTEGRAZIONE E MALATTIA

- la circolare conferma quanto affermato all'art. 3, comma 7, del dlgs 148/2015: *"il trattamento di integrazione salariale sostituisce, in caso di malattia, l'indennità giornaliera di malattia nonché l'eventuale integrazione contrattualmente prevista"*

CIGO IN CORSO DI CIGS (SENZA DISTINZIONI DI CAUSALE)

- L'azienda in CIGS, che abbia diritto anche alle prestazioni ordinarie, per poter accedere alla CIGO COVID deve presentare istanza di sospensione al Ministero; il decreto direttoriale riporta la data di decorrenza della sospensione e della riassunzione degli effetti del provvedimento
- Su richiesta di Confindustria, il decreto direttoriale è unico per sospensione e riassunzione e non determina soluzioni di continuità; esso si applica sia ai trattamenti autorizzati che a quelli non ancora autorizzati
- La domanda di CIGO viene approvata dopo l'emissione del decreto direttoriale di sospensione
- Al termine della CIGO COVID19 l'azienda deve richiedere all'Inps una nuova autorizzazione per completare il programma di CIGS: occorre chiarire meglio con l'Inps la portata di questa indicazione (che non si concilia con l'unicità del decreto direttoriale e con l'attribuzione della competenza dell'Inps ad "autorizzare" un trattamento di CIGS)
- Per questa finalità, sono messi a disposizione 338.2 mln di €
- Il termine di decadenza semestrale in caso di anticipazione da parte del datore di lavoro decorre dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione di CIGS o dalla data del provvedimento di concessione se successivo (art. 7, comma 3, dlgs 148/2015)

RISORSE FINANZIARIE

- La somma posta a carico dello Stato di 1347.2 mln di € finanzia le prestazioni che eccedono i limiti ordinari
- le prestazioni che rientrano nei limiti ordinari, vengono finanziate a carico delle rispettive gestioni finanziarie

RAPPORTI CON LE ALTRE NORMATIVE LEGATE ALL'EMERGENZA

RAPPORTO TRA DL 18/2020 E PROVVEDIMENTI PRECEDENTI LIMITATI AD ALCUNE REGIONI

- Le prestazioni del dl 18/2020 sono aggiuntive rispetto alle prestazioni riconosciute da provvedimenti precedenti (dl 9/2020)
- In caso di due domande, i lavoratori possono essere destinatari delle due prestazioni, tranne nel caso in cui i periodi si sovrappongano

ASSEGNI DOVUTI DAI FONDI

PROCEDURA SINDACALE PER I FONDI

- Manca una norma derogatoria, per cui le procedure restano inalterate
- L'azienda però può inviare la domanda senza allegare l'accordo, che, se previsto, può essere raggiunto successivamente e resta comunque necessario per l'accoglimento dell'istanza

FONDI e TETTI

- Per le aziende iscritte ai fondi dell'art. 26 (quindi non al FIS, per il quale il tetto non opera) le domande verranno accolte nei limiti dei tetti ma, in mancanza di risorse finanziarie o in caso di carenza parziale dei fondi, vengono utilizzate le risorse pari a 1347,2 mln di € (art. 19, comma 9)

FIS

- è concesso anche ai lavoratori di aziende che occupano più di 5 dipendenti
- non si applica il tetto aziendale

PAGAMENTO DIRETTO

- per le aziende con oltre 5 dipendenti, resta ferma la possibilità di chiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS senza obbligo di provare le difficoltà finanziarie

RAPPORTO CON ALTRI TRATTAMENTI

- il trattamento richiesto dal 23 febbraio sospende e sostituisce l'eventuale trattamento in corso erogato con l'assegno ordinario
- l'assegno ordinario COVID può coprire la differenza di orario di lavoro per i lavoratori in solidarietà
- laddove l'assegno di solidarietà è sostituito dall'assegno ordinario COVID, il periodo non si conteggia ai fini dei 24 mesi nel quinquennio, non si tiene conto del limite delle 26 settimane nel biennio, non è dovuto il contributo addizionale

CIGD

- Si conferma l'esigenza della attivazione della procedura sindacale, tranne per le imprese che occupano fino a 5 lavoratori

RAPPORTO TRA PRESTAZIONI ORDINARIE E CIGD

- I datori di lavoro aventi diritto ad accedere alle prestazioni ordinarie devono utilizzarle chiedendo la CIGO COVID alla propria gestione e non possono accedere alla CIGD
- Possono accedere alla CIGD le imprese che hanno diritto solamente alla CIGS e non possono accedere ad un ammortizzatore ordinario con causale COVID19 (è il caso, ad esempio, delle aziende del commercio e le agenzie di viaggio e turismo sopra i 50 dipendenti)
- È stata predisposta una causale ad hoc ("COVID19 nazionale – sospensione CIGS")

CIGD E FERIE PREGRESSE

- Si conferma la irrilevanza di eventuali ferie pregresse anche per la CIGD

PAGAMENTO DIRETTO

- È l'unico strumento di pagamento previsto

CIGD IN AZIENDE PLURILocalizzate

- Per i datori di lavoro con più unità produttive site in 5 o più regioni, la prestazione viene concessa con DM (il Ministero effettua l'istruttoria delle domande)
- Anche nel caso delle aziende plurilocalizzate si applicano le disposizioni previste per la decretazione regionale in relazione all'assenza del requisito soggettivo dell'anzianità lavorativa, all'esenzione dal contributo addizionale ed alla esclusione della riduzione percentuale
- Per il pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS, il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale entro lo stesso termine previsto per il conguaglio o la richiesta di rimborso. Trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

DECRETO LEGGE N. 18/2020 – CIRCOLARI INPS NN. 44 E 45 DEL 2020

L'INPS con le circolari nn. 44 e 45 rispettivamente del 24 e del 25 marzo 2020 ha fornito i primi chiarimenti in ordine alle misure di sostegno a favore dei lavoratori nel periodo emergenziale dovuto al COVID-19 previste ai sensi degli articoli 23 e 24 del DL n. 18/2020 in conversione (disegno di legge n. 1766 all'esame del Senato).

Gli articoli 23 e 24 prevedono le seguenti misure:

- un congedo parentale "extra" con indennità a favore dei lavoratori dipendenti, degli iscritti alla Gestione separata e dei lavoratori autonomi con figli fino a 12 anni (12 anni non compiuti) e senza limite di età se i figli sono disabili;
- un congedo senza indennità per genitori con figli fra i 12 e i 16 anni;
- un bonus per l'acquisto di servizi baby sitting;
- aumento dei permessi per l'assistenza a familiari disabili.

Di seguito si illustrano i principali contenuti della circolare relativi ai lavoratori dipendenti e agli iscritti alla gestione separata, nonché gli ulteriori chiarimenti che abbiamo avuto per le vie brevi dall'INPS.

Congedo parentale "extra" COVID-19 ed indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato (articolo 23)

A decorrere dal 5 marzo e per l'anno 2020 i genitori dipendenti del settore privato (anche adottivi e affidatari o che hanno in collocamento temporaneo minori) possono chiedere per i figli di età non superiore ai 12 anni un periodo di congedo, continuativo o frazionato a giorni, non superiore a 15 giorni complessivi per nucleo familiare.

Per tale congedo è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione (coperta da contribuzione figurativa) in luogo dell'ordinario trattamento economico previsto per il congedo parentale (cioè il 30%).

Si segnala che, a differenza di quanto chiarito a proposito del bonus baby sitting (vedasi oltre), non viene precisato se il genitore separato debba convivere con il minore per fruire del congedo. Al riguardo pertanto, abbiamo chiesto un parere all'INPS.

Va evidenziato che nei 15 giorni, in caso di fruizione continuativa, vanno computati il sabato e la domenica, così come già avviene per l'ordinario congedo parentale.

Il limite di età dei 12 anni non trova applicazione in caso di figli disabili, purché sia accertata la disabilità in situazione di gravità del figlio (articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992) e il figlio sia iscritto a scuole di ogni ordine grado o in centri diurni a carattere assistenziale.

Gli eventuali periodi di congedo parentale già fruiti dai genitori sono convertiti in questo specifico congedo con diritto all'indennità prevista e non sono computati, né indennizzati a titolo di congedo parentale.

La domanda infatti potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non anteriori alla data del 5 marzo 2020.

nel caso in cui i genitori abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti per l'ordinario congedo parentale possono fruire del congedo COVID-19.

Il computo delle giornate ed il pagamento dell'indennità è assoggettato alle modalità di calcolo previste per il pagamento del congedo parentale.

I genitori lavoratori con figli di età fino ai 12 anni che vogliono fruire del congedo COVID-19, sia a conguaglio che a pagamento diretto, devono presentare istanza al proprio datore di lavoro e all'Istituto, utilizzando la normale procedura di domanda di congedo parentale.

In attesa dell'adeguamento da parte dell'Istituto delle procedure informatiche per la presentazione della domanda del nuovo congedo, i datori di lavoro sono tenuti a consentire la fruizione del congedo COVID-10 e a provvedere ad anticipare il pagamento della relativa indennità, fermo restando l'onere per i genitori, non appena sarà completato il suddetto adeguamento, di presentare apposita istanza all'Istituto.

Non dovranno presentare, invece, una nuova domanda di congedo COVID-19 i lavoratori che abbiano già in corso un periodo di congedo parentale ordinario, potendo proseguire l'astensione.

Nel frattempo i datori di lavoro sono tenuti a comunicare all'INPS le giornate di congedo fruite attraverso il flusso UniEmens.

I lavoratori con figli disabili potranno cumulare nell'arco dello stesso mese:

- il congedo parentale "extra" (COVID-19) con i 12 giorni di permesso retribuito per l'assistenza a familiari disabili previsti dall'articolo 24 del decreto 18/2020 e da fruire nei mesi di marzo e aprile 2020;
- il congedo parentale "extra" (COVID-19) con il prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del Dlvo n. 151/2001 e con il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del medesimo decreto legislativo.

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni (a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o che non vi sia genitore non lavoratore) 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.

Tali genitori devono presentare domanda di congedo COVID-19 solamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS.

Congedo parentale "extra" Covid – 19 ed indennità per genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata(art.23)

Anche per i genitori iscritti alla Gestione separata vengono previste maggiori tutele rispetto al congedo parentale ordinario, essendo stata ampliata la tutela riconosciuta in caso di fruizione di congedo parentale ordinario (riconoscimento di un'indennità pari al 30% di 1/365 del reddito per i figli fino a 3 anni di età).

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e con rapporto attivo hanno diritto, infatti, a fruire per i figli di età non superiore a 12 anni nel solo periodo emergenziale 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.

I lavoratori iscritti alla Gestione separata con figli minori di 3 anni che vogliono fruire del congedo COVID-19 possono inoltrare domanda all'INPS, utilizzando le normali procedure di presentazione della domanda di congedo parentale.

Come per i lavoratori dipendenti, i genitori lavoratori iscritti alla Gestione separata che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale, dovranno presentare apposita istanza per richiedere il congedo COVID-19.

La domanda potrà riguardare anche periodi precedenti alla data di presentazione della medesima, purché non antecedenti al 5 marzo 2020, e dovrà essere inoltrata utilizzando le procedure telematiche per la richiesta di congedo parentale, che saranno opportunamente modificate a tal fine.

Ai fini della fruizione del congedo parentale "extra" non è prevista la sussistenza del requisito rispettivamente di un minimo contributivo e della regolarità contributiva.

Come per i dipendenti, anche per gli iscritti alla gestione separata il limite di età dei 12 anni non trova applicazione in caso di figli disabili.

Premesso che la fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, nel nucleo familiare non vi deve essere 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.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione della domanda come deve essere autocertificato - nel caso di fruizione del congedo parentale "extra" per la cura dei figli disabili - la disabilità in situazione di gravità del figlio e l'iscrizione del figlio a scuole di ogni ordine grado o in centri diurni a carattere assistenziale.

Bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting (articolo 23)

In alternativa alla fruizione del congedo parentale "extra" i lavoratori possono scegliere di optare per la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia.

Il voucher non spetta se il genitore separato richiedente non sia convivente.

Verrà respinta l'eventuale domanda per i servizi di baby-sitting presentata dal genitore appartenente ad un nucleo familiare in cui sia già in corso di fruizione un congedo parentale che, in quanto fruito nel periodo emergenziale, è convertito in congedo COVID-19.

Al riguardo, abbiamo chiesto all'INPS se sia, invece, possibile utilizzare il bonus in giornate diverse da quelle del congedo.

Permessi per familiari disabili (articolo 24)

I 3 giorni di permesso retribuito mensile coperto da contribuzione figurativa per l'assistenza dei familiari disabili, ai sensi dell'articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992, sono incrementati di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Le 12 giornate vengono concesse anche ai lavoratori disabili: in verità ciò non si desume dall'art.24 del DL n. 18/2020 ma la Relazione tecnica al DL afferma che i 12 giorni di permesso spettano anche ai soggetti di cui al comma 6 del citato art.33, cioè i lavoratori disabili

Le 12 giornate potranno essere fruito anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista.

Sia le 12 giornate sia i tre giorni di permesso retribuito mensile possono essere fruiti anche frazionandoli ad ore.

Il lavoratore, nel caso in cui assista più soggetti disabili, potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, per ciascun soggetto assistito, oltre ai 3 giorni di permesso mensile ordinariamente previsti, gli ulteriori 12 giorni previsti.

In egual modo, il lavoratore disabile che assiste altro soggetto disabili, potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, i permessi a lui complessivamente spettanti con lo stesso numero di giorni di permesso fruibili per l'assistenza all'altro familiare disabile.

Per i rapporti di lavoro part-time (verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese) i 12 giorni sono riproporzionati secondo le regole già vigenti per i 3 giorni mensili.

Per quanto riguarda le procedure per l'ottenimento dei benefici, il lavoratore non sarà tenuto a presentare una nuova domanda per la fruizione delle 12 giornate se è già beneficiario del provvedimento di autorizzazione di cui all'articolo 33, comi 3 e 6, della legge n. 104/1992 con validità comprensiva dei mesi di marzo e aprile. In tale caso, i datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

Diversamente il lavoratore dovrà presentare la propria istanza ai fini dell'ottenimento dei 12 giorni di permesso secondo le modalità ordinarie

I datori di lavoro saranno tenuti a comunicare all'INPS le giornate di congedo fruito dai lavoratori attraverso il flusso UniEmens

Attività di monitoraggio dell'INPS (articolo 23)

Il decreto legge affida all'INPS il monitoraggio delle misure ivi previste, le cui risultanze vanno comunicate al Ministero del Lavoro e al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Qualora si dovesse registrare il superamento del limite di spesa (1.261,1 milioni di euro per l'anno 2020) l'INPS potrà rigettare le istanze di fruizione presentate.