

Udine, 2 aprile 2020

Oggetto: Ammortizzatori sociali con causale COVID-19 – Particolari assenze introdotte dal DL 18/2020 – Giustificativi di assenza da utilizzare per chiudere le presenze – Premio di 100 euro a carico dello stato

Circolare numero 020/2020

In breve:

Per le aziende che stanno utilizzando gli ammortizzatori sociali, al fine di chiudere correttamente le presenze, le ore di mancata prestazione lavorativa per FSBA/CIGO/FIS/CIGD devono essere individuate con particolari giustificativi.

Stesse considerazioni riguardano particolari assenze introdotte dal D.L. 18/2020 che vengono riepilogati di seguito nell'approfondimento.

Nell'approfondimento riportiamo i giustificativi da utilizzare in tutte le ipotesi di cui sopra.

Al fine di velocizzare le operazioni di elaborazione dei cedolini di marzo chiediamo la collaborazione delle aziende al fine di un corretto utilizzo dei giustificativi.

Approfondimento:

Come è noto le aziende devono fornire allo Studio le presenze chiuse e quadrate. A seconda dei vari sistemi utilizzati le aziende alternativamente forniscono allo studio:

- un file TRRIPA su standard Zucchetti;
- un file non standard che lo Studio deve trasformare;
- un file excel predisposto su standard consigliato dallo Studio;
- oppure i clienti accedono al portale HR Portal per inserire manualmente i giustificativi;

in tutti questi casi andranno utilizzati i giustificativi di seguito indicati.

Per quanto attiene a molte delle assenze di seguito descritte, l'Inps ha fornito i dovuti chiarimenti con molto ritardo (e su alcuni aspetti si attendono ancora indicazioni). In conseguenza il nostro fornitore di software Zucchetti solo in questi giorni è stato in grado di predisporre i **giustificati ad hoc dei quali di seguito si dà evidenza.**

GIUSTIFICATIVO DA NON USARE

In primis segnaliamo di *NON utilizzare per la cassa integrazione il giustificativo CG* (trattasi di vecchio giustificativo per la cassa in deroga non aggiornato con la Covid-19).

CIGO – CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA
--

CIGO non anticipata: **A6**
CIGO anticipata dal datore (non autorizzata da INPS): **CA**

N.B. per quanto riguarda il mese di marzo nessuna CIGO è stata ancora autorizzata dall'INPS. Per i mesi successivi (da aprile in poi) solo quando la CIGO anticipata verrà autorizzata si utilizzerà **C3**.
CIGO anticipata dal datore (già autorizzata da INPS): **C3**

FIS – FONDO INTEGRAZIONE SALARIALE

FIS non anticipata: **A6**
FIS anticipata dal datore di lavoro: **A1**

CIGD – CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA

CIGD: **A3**

FSBA – FONDO SOLIDARIETA' BILATERALE ARTIGIANATO

FSBA: **A1**

NUOVI CONGEDI PREVISTI IN CASO DI COVID-19

L'art.23 del DL 18/2020 prevede un congedo straordinario per un massimo di 15 giorni al fine di assistere i figli disabili o minori di 16 anni che rimangono a casa da scuola (compresi figli adottati o dati in affido).

Il congedo è fruibile, in modalità alternativa da uno solo dei genitori per nucleo familiare, per periodi che decorrono dal 5 marzo al 3 aprile (considerato che la chiusura scolastica è stata recentemente prorogata dal 3 al 13 aprile si ritiene che anche il congedo di cui trattiamo possa essere fruito fino al 13 aprile).

Tale congedo è fruibile su domanda del lavoratore interessato. La domanda viene fatta all'Inps seguendo le procedure del congedo parentale (c.d. maternità facoltativa). La domanda deve essere inviata anche al datore di lavoro. Nel caso di minori di 12 anni e nel caso di disabili l'Inps corrisponde una indennità pari al 50% della retribuzione. Nel caso di minori oltre i 12 anni e fino a 16 l'assenza è giustificata ma non è prevista indennità (in tal caso la domanda all'Inps non è necessaria).

Si ritiene che tale permesso non sia fruibile ad ora,

Ai fini dei giustificativi di presenza si possono avere tre casi:

- *Minori di 12 anni con indennità del 50%:* **A8**
- *Figli disabili senza limiti di età con indennità del 50%:* **A7**
- *Minori da 12 a 16 senza retribuzione:* **A9**

INCREMENTO DEI PERMESSI LEGGE 104/1992 (disabili)

L'art.24 del DL 18/2020 incrementa la durata degli ordinari permessi per l'assistenza ai familiari disabili di cui alla L.104/1992. In particolare per i mesi di marzo ed aprile, oltre ai 3 giorni mensili ordinari, competono ulteriori 12 giorni da suddividere tra marzo ed aprile. Ovviamente è necessario che il periodo sia coperto da precedente autorizzazione ai permessi L.104/1992.

Permesso aggiuntivo per Covid L.104/92 (a giorni): **D2**
Permesso aggiuntivo per Covid L.104/92 (ad ora): **D3**

SMART WORKING

Come è noto durante lo smart-working il dipendente lavora da casa (o, se concesso, in altri luoghi) ma la prestazione è equiparata a tutti gli effetti alla prestazione lavorativa svolta presso la Sede. Pur non essendo strettamente necessario, riteniamo possa essere conveniente rilevare separatamente le ore di smart working, pertanto abbiamo individuato un giustificativo da utilizzare come un'assenza al posto delle ore ordinarie.

Smart working: **WS**

PREMIO/INCENTIVO DI 100,00 EURO AI LAVORATORI DIPENDENTI (art.63 DL 18/2020)

Il DL 18/2020 ha previsto, per i dipendenti che hanno lavorato nel mese di marzo 2020, il pagamento di un premio pari a 100,00 euro che deve essere erogato entro lo svolgimento delle operazioni di conguaglio.

Il premio va rapportato ai giorni lavorati presso la sede di lavoro e compete solo a coloro che nel 2019 abbiano avuto un reddito da lavoro dipendente non superiore ai 40.000 euro. I datori di lavoro, una volta corrisposto tale premio agli aventi diritto, lo possono compensare con i versamenti effettuati con il modello di delega versamento F24.

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione del 31.03, ha fornito il codice tributo (cod.1699) da utilizzare nella sezione erario per il recupero del premio in compensazione sul modello F24, ma non ha fornito nessun chiarimento per il necessario riproporzionamento.

Ad esempio: cose si intende per sede nel caso degli smart worker? Come viene rapportato il premio per i part time (verticali e/o orizzontali)? Ci sono assenze che sono equiparate a presenza (ferie, malattia, maternità, ecc.)? In caso di assenza di reddito da lavoro dipendente nel 2019 come ci si deve comportare? In assenza di imposte da versare nella sezione erario è possibile la compensazione sugli importi dovuti nelle altre sezioni?

Per quanto sopra, considerato il rischio di compensi in eccesso con conseguenti minori versamenti di imposta, lo Studio – in attesa di ulteriori doverose istruzioni da parte dell'Agenzia delle Entrate – non erogherà il premio con le retribuzioni afferenti al mese di marzo 2020.