

l'officina dei numeri

circolare informativa 9/2020 del 18 marzo 2020

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

EMANATO, FINALMENTE, IL DECRETO “CURA ITALIA”

Il 17 marzo 2020 è stato, finalmente, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto legge n. 18 recante “*Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*”

Analizziamo, in modo ovviamente sintetico e con riserva di maggiore approfondimento, le novità del decreto di maggiore interesse lavoristico.

PRECISAZIONI IN ORDINE ALLA NOSTRA CIRCOLARE 8/2020 E ALLE INDICAZIONI IVI CONTENUTE: la stesura definitiva del decreto ha comportato la **rinumerazione degli articoli**, per cui i riferimenti agli articoli contenuti nella nostra circolare vanno adeguati aumentando di uno il numero dell'articolo (ad es. lo specifico congedo passa dall'art. 22 della bozza all'art. 23 del testo definitivo). **Resta confermato il commento agli articoli già fornito con la nostra precedente circolare**, con le seguenti precisazioni e integrazioni (per quanto quivi non elencato vale il testo della circolare 8/2020):

- **specifico congedo:** resta fermo il limite dell'età non superiore a 12 anni (quindi fino a 12 anni e 364 giorni) per fruire del congedo indennizzato al 50%, a carico INPS. Non è richiesta l'iscrizione del figlio a scuole o servizi educativi. Resta la deroga dell'età per i figli con situazione di disabilità in situazione di gravità purché “*iscritti a scuole di ogni ordine e grado od ospitati in centri diurni a carattere assistenziale*”. Si ribadisce che detto congedo spetta esclusivamente a condizione che l'altro genitore non sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa o non sia disoccupato o inoccupato: la *ratio* è evidente, visto che in tal caso l'altro genitore è in condizione di accudire direttamente il o i figli. La norma parla di “figli di età non superiore a 12 anni ...” per cui il numero dei figli dovrebbe essere irrilevante: non spettano, cioè, 15 giorni a figlio ma 15 giorni complessivi, calcolati per entrambi i genitori (quindi, non 15 giorni a genitore). Confermato il congedo non retribuito per i figli di età compresa tra 12 e 16 anni; al riguardo si crea un problema interpretativo perché per i figli di età non superiore a 12 anni spetta il congedo indennizzato per cui non si comprende perché prevedere anche per tale fascia di età il congedo non retribuito (a rigore dovrebbe andare da 13 a 16 anni). L'INPS dovrà emanare le istruzioni operative per accedere allo specifico congedo o al bonus, per cui al

momento non esistono moduli di domanda o procedure già definite per la fruizione di tali istituti.

- **bonus baby sitting:** confermato il bonus di 600 € per l'acquisto di servizi di *baby sitting*, erogato tramite libretto famiglia. Non si ritiene che tale bonus possa essere utilizzato per retribuire personale domestico già assunto come collaboratore familiare, in quanto la norma fa riferimento al libretto famiglia, ossia allo strumento che ha sostituito i vecchi voucher. Si deve trattare di un nuovo rapporto di lavoro che abbia per oggetto esclusivamente la fornitura di servizi di baby sitting e, per la *ratio* della norma, non deve trattarsi di un/a baby sitter già in forza e inquadrato/a come collaboratore familiare. È confermato il bonus anche per il personale sanitario (medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico e di radiologia medica e OSS) con importo aumentato a 1.000 €.
- **estensione dei permessi retribuiti ex art. 33 legge 104/1992:** si conferma che i 12 giorni aggiuntivi sono “complessivi” per il periodo 1.3.2020-30.4.2020. All'interno di tale periodo possono essere distribuiti liberamente, a seconda delle esigenze dei lavoratori. Per il personale sanitario tale beneficio va temperato con le “*esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVI-19 e del comparto sanità*”. La norma parrebbe fare riferimento solo al personale del SSN e del comparto sanità, ossia con rapporto di pubblico impiego e non si dovrebbe estendere alla sanità privata.

SOSPENSIONE DELLE PROCEDURE DI IMPUGNAZIONE DEI LICENZIAMENTI. BLOCCO DEI LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (ART. 46)

La rubrica dell'art. 46 parla di sospensione delle procedure di “impugnazione” dei licenziamenti: in realtà, sono **sospese le procedure di mobilità ex artt. 4 e 24** della legge 223/1991, ossia è “precluso” per 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto (ossia dal 17.3 e quindi fino al 17.5.2020 compreso) l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo mentre per quelle già avviate dal 24.2.2020 in poi i termini della procedura sono sospesi per 60 giorni. Le procedure avviate fino al 23.2.2020 non subiscono sospensioni.

Sino alla scadenza del “suddetto termine”, ossia – si ritiene – fino al 17.5.2020 (ossia 60 giorni dopo l'entrata in vigore del decreto) il datore di lavoro, **independentemente dal numero dei dipendenti occupati, non può recedere dal contratto per giusti-**

ficato motivo oggettivo intimato ai sensi dell'art. 3 della legge 604/1966, ossia motivato da "*ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*".

Sono, pertanto, esclusi dal "blocco" dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo i licenziamenti intimati per superamento del periodo di comportamento o per impossibilità sopravvenuta della prestazione imputabile a inidoneità permanente alla mansione e correlata impossibilità di adibire il lavoratore ad altra mansione, anche inferiore.

Non sono compresi nel "blocco" i licenziamenti per giusta causa, determinati da un notevole inadempimento del lavoratore tale da interrompere il vincolo fiduciario tra le parti e da non consentire la prosecuzione, neppure temporanea, del rapporto di lavoro o da giustificato motivo soggettivo (una giusta causa "attenuata" che consente la temporanea prosecuzione del rapporto per la durata del periodo di preavviso).

SOSPENSIONE DELLA ATTIVITÀ DELLE STRUTTURE PER LE PERSONE CON DISABILITÀ (ART. 47)

Allo scopo di contenere e contrastare il diffondersi del virus COVID-19 si prevede la chiusura dei centri semiresidenziali comunque denominati, a carattere socio assistenziale, socio educativo, polifunzionale, socio occupazionale, sanitario e socio sanitario per persone **con disabilità** e la conseguente sospensione della attività. Si prevedono misure sostitutive di assistenza domiciliare.

I dipendenti che, non essendo stati sospesi e collocati in cassa integrazione (o con intervento del FIS o dei fondi di solidarietà) e non lavorando in regime di lavoro agile (*smart working*), si assentino dal posto di lavoro per assistere un figlio con disabilità, a condizione che abbiano preventivamente comunicato e motivato l'impossibilità di accudire la persona con disabilità causa la chiusura dei suddetti centri, non potranno essere licenziati per giusta causa ex art. 2119, con la motivazione dell'assenza ingiustificata dal posto di lavoro.

ULTERIORI MISURE DI PROTEZIONE A FAVORE DEI LAVORATORI E DELLA COLLETTIVITÀ (ART. 16)

Per contenere il diffondersi del COVID-19 e fino alla fine dello stato di emergenza deliberato con DPCM 31.1.2020 (ossia fino al 31.7.2020) per i **lavoratori che** nello svolgimento della loro attività **sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro**, sono considerati **dispositivi di protezione individuale (DPI) le mascherine chirurgiche** reperibili in commercio.

Gli "individui" presenti sul territorio nazionale (diversi dai lavoratori durante lo svolgimento dell'attività) sono **autorizzati** a utilizzare **mascherine filtranti prive del marchio CE** e prodotte **in deroga** alle vigenti disposizioni per l'immissione in commercio.

Si evidenzia come la norma autorizzi all'utilizzo di mascherine prive di marchio CE o prodotte in deroga

ma non autorizza la produzione di tali presidi in violazione delle vigenti disposizioni in materia.

ESTENSIONE DELLE MISURE SPECIALI IN TEMA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI PER TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE (CAPO I, ARTT. 19, 20, 21 E 22)

Le misure previste riguardano le norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario (art. 19), conversione della CIGS in CIGO (art. 20), conversione dell'assegno di solidarietà in assegno ordinario (art. 21) e cassa integrazione guadagni in deroga (art. 22).

Prima di affrontare il tema delle integrazioni salariali risulta opportuno esporre per ciascun settore di inquadramento previdenziale l'esistenza o meno di disposizioni che, in via ordinaria, assicurano la fruizione di ammortizzatori sociali:

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

La **CIG ordinaria (CIGO)** spetta ai lavoratori delle:

- a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas;
- b) cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività lavorative simili a quella degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate dal Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602;
- c) imprese dell'industria boschiva, forestale e del tabacco;
- d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e di sviluppo e stampa di pellicola cinematografica;
- f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi;
- g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato;
- h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici;
- i) imprese addette all'armamento ferroviario;
- l) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica;
- m) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini;
- n) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo;
- o) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei, con esclusione di quelle che svolgono tale attività di lavorazione in laboratori con strutture e organizzazione distinte dalla attività di escavazione.

Il trattamento ordinario di integrazione salariale spetta a prescindere dal requisito dimensionale dell'impresa richiedente.

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE (FIS)

Sono soggetti alla disciplina del **fondo di integrazione salariale (FIS)** i datori di lavoro che **occupano mediamente più di cinque dipendenti**, appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali non rientranti nell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e che non hanno costituito fondi di solidarietà bilaterali o fondi di solidarietà bilaterali alternativi. Ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale vengono computati anche gli apprendisti. Non rientrano nella disciplina del FIS le imprese artigiane che hanno propri fondi di solidarietà.

Pertanto, rientrano nel campo di applicazione del FIS tutte le imprese che non rientrano nell'ambito di applicazione della CIGO. Tuttavia, la **disciplina ordinaria** prevede che il FIS eroghi per tutte le aziende soggette l'assegno di solidarietà mentre l'assegno ordinario (oggetto dell'intervento normativo e strumento prescelto per contrastare gli effetti del COVID-19) spetta solo alle aziende che occupano mediamente **più di 15 dipendenti**. Il decreto legge 18/2020 abbassa la soglia da più di 15 a più di 5 lavoratori.

Restano esclusi dall'intervento del FIS i datori di lavoro che occupano mediamente fino a cinque dipendenti.

FONDI DI SOLIDARIETÀ ALTERNATIVI: AD ES. IL FSBA PER LE IMPRESE ARTIGIANE

In alcuni settori, come ad esempio l'artigianato o le imprese di somministrazione di lavoro, esistono fondi di solidarietà specifici (ad es. il FSBA per le imprese artigiane) che erogano prestazioni equivalenti e comunque non inferiori a quelle erogate dal FIS.

In occasione della emergenza COVID-19, il FSBA per le imprese artigiane ha stipulato specifici accordi che consentono l'erogazione dell'assegno ordinario **a tutte le imprese artigiane in regola con l'iscrizione al FSBA** e che occupino almeno 1 dipendente. **Tali prestazioni sono assicurate almeno fino al 31.3.2020**, data di scadenza del primo periodo di intervento del fondo previsto dall'accordo interconfederale del 26.2.2020 e recepito nella delibera d'urgenza del FSBA del 1.3.2020.

Analizziamo partitamente i vari istituti:

NORME SPECIALI IN MATERIA DI CIGO E ASSEGNO ORDINARIO (ART. 19)

I datori di lavoro soggetti alle disposizioni in materia di **cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) o di assegno ordinario** possono presentare **domanda** di concessione del trattamento **con causale "emergenza COVID-19" per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 e per una durata massima di 9 settimane** e comunque entro il mese di agosto 2020. I due istituti, ciascuno destinato a una ben specifica fascia di imprese, sono sostanzialmente analoghi (la disciplina dell'assegno ordinario rimanda a quella della CIGO) e sono tratti unitariamente.

DISPOSIZIONI COMUNI

La norma prevede che i datori di lavoro che presentano la domanda con tale causale siano **dispensati** dall'osservanza dell'art. 14 del D.Lgs. 148/2015, ossia sono dispensati dall'obbligo di **comunicare preventivamente** alle RSA/RSU e alle Oo.Ss. territoriali *"le cause della sospensione o della riduzione di orario, l'entità e la durata prevedibile, il numero dei lavoratori interessati"*. Poiché la dispensa riguarda l'intero art. 14 cit., la dispensa si dovrebbe estendere anche all'esame congiunto e ai connessi termini procedurali ma l'art. 19 in esame prevede che **"l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto devono essere svolti anche in via telematica, entro i tre giorni successivi alla comunicazione preventiva"**.

Si pone, almeno a chi scrive, un dilemma interpretativo: infatti, se gli interventi di integrazione salariale possono decorrere dal 23.2.2020, come è possibile da oggi 18.3.2020 fare una comunicazione "preventiva" di un primo periodo di sospensione che potrebbe essere iniziato quasi un mese prima? Pare evidente che l'aggettivo "preventiva", laddove non sia un banale refuso, vada calato nella realtà fattuale: se la domanda riguarda sospensioni pregresse, la comunicazione non può – evidentemente e logicamente – essere preventiva, per cui l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto si dovranno fare entro tre giorni da detta domanda.

Se la sospensione non ha ancora avuto inizio, è in effetti possibile dare corso alla comunicazione preventiva, per cui tutti i datori di lavoro che ancora non abbiano proceduto alla sospensione dei lavoratori, prima di farlo dovranno comunque effettuare la comunicazione "preventiva".

La domanda, poi, andrà presentata **entro la fine del 4° mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione** di attività lavorativa e non è soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'art. 11 D.Lgs. 148/2015, ossia **non è soggetta alla verifica delle causali e della loro fondatezza**.

La causale COVID-19, quindi, giustifica di per sé la concessione del trattamento, senza necessità di ulteriore valutazione nel merito della domanda, per cui alla stessa si presume non dovranno essere allegati documenti particolari, salvo quelli che l'INPS potrebbe ritenere di dover comunque richiedere nella circolare attuativa che si auspica venga emanata quanto prima.

La norma prevede espressamente che i periodi di integrazione salariale concessi con la causale "emergenza COVID-19" siano neutri rispetto ai termini di durata massima dell'integrazione salariale. Pertanto, il periodo fruito **non viene conteggiato** sul limite massimo di durata delle integrazioni salariali **ordinariamente** pari a:

- CIGO: per ciascuna unità produttiva, 24 mesi in un quinquennio mobile e, complessivamente con il ricorso alla CIGS (cassa integrazione guadagni straordinaria), un massimo di 30 mesi in un quinquennio mobile. In ogni caso la durata massima della CIGO non può eccedere i 12 mesi in un biennio mobile

- **ASSEGNO ORDINARIO:** 26 settimane in un biennio mobile. L'assegno ordinario erogato ai beneficiari nel limite di dieci volte il contributo pagato dall'impresa.

È espressamente **escluso l'obbligo di versamento del contributo addizionale** calcolato sulle retribuzioni perdute dai lavoratori per effetto dell'intervento dell'ammortizzatore sociale.

I lavoratori per i quali si richiede la cassa integrazione ordinaria o l'assegno ordinario **devono essere in forza alla data del 23 febbraio 2020** e viene espressamente **escluso** il requisito della anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda.

ASSEGNO ORDINARIO

Esclusivamente per la sola causale "emergenza COVID-19" l'intervento del FIS (fondo di integrazione salariale) che eroga la prestazione dell'**assegno ordinario** è **estesa alle imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti**.

Il pagamento dell'assegno ordinario può essere concesso con la modalità del **pagamento diretto** da parte dell'INPS. La locuzione "*può essere concesso*" potrebbe essere interpretata nel senso che sia alternativa al pagamento anticipato dal datore di lavoro e posto a conguaglio dei contributi (modalità ordinaria di pagamento della CIGO) oppure, al contrario, come unica possibilità di pagamento. In ogni caso, la formulazione è diversa da quella della cassa integrazione guadagni in deroga dove si prevede espressamente che il trattamento sarà concesso "*esclusivamente con le modalità di pagamento diretto da parte dell'INPS*". La diversa formulazione, quindi, può far ritenere che l'assegno ordinario possa essere anticipato dal datore di lavoro e poi posto a conguaglio con i contributi mensili.

Per chiarire il punto sarà necessario attendere la circolare interpretativa che si auspica l'INPS emetta a breve.

FONDI DI SOLIDARIETÀ ALTERNATIVI (ES. FSBA PER IL SETTORE DELL'ARTIGIANATO)

Si prevede che anche tali fondi erogino i rispettivi trattamenti con le medesime modalità previste per l'assegno ordinario e per la CIGO.

IMPRESE IN CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (ART. 20)

Le aziende che hanno in atto al 23.2.2020 una sospensione del lavoro per intervento della CIGS possono presentare domanda per sostituire – per una durata massima di 9 settimane – il trattamento di CIGS con il trattamento ordinario, ossia con la CIGO o con l'assegno ordinario, a seconda dei casi.

Si prevede la sospensione del trattamento di CIGS e la sostituzione con il trattamento ordinario (anche a zero ore), la neutralizzazione del periodo richiesto per la causale "emergenza COVID-19" dal computo dei limiti massimi delle integrazioni salariali.

Si applicano le regole descritte nel precedente paragrafo.

IMPRESE CON ASSEGNI DI SOLIDARIETÀ IN CORSO (ART. 21)

I datori di lavoro che al 23.2.2020 avevano in corso un assegno di solidarietà possono presentare domanda per sostituire – per una durata massima di 9 settimane – il trattamento di CIGS con l'assegno ordinario.

Si prevede la sospensione dell'assegno di solidarietà la sostituzione con il trattamento ordinario (anche con sospensione a zero ore), la neutralizzazione del periodo richiesto per la causale "emergenza COVID-19" dal computo dei limiti massimi delle integrazioni salariali.

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (ART. 22)

È data facoltà alle regioni e alle province autonome, con riferimento ai **datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi gli agricoli e il terzo settore, gli enti religiosi civilmente riconosciuti**, per i quali non operano altri ammortizzatori sociali per la sospensione o la riduzione del lavoro, la possibilità di riconoscere, previa stipula di apposito accordo - che può essere stipulato anche in modalità telematica - con le Oo.Ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, **trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga (CIGD)**, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un **periodo non superiore a 9 settimane**.

Per i datori di lavoro che occupano **fino a cinque dipendenti** l'accordo con le Oo.Ss. **non è richiesto**.

Sono **esclusi i datori di lavoro domestico**.

La CIGD può essere concessa per le sospensioni avvenute dal 23.2.2020 e limitatamente ai lavoratori già in forza a tale data presso l'impresa richiedente.

Ai lavoratori interessati è riconosciuta la contribuzione figurativa; per i lavoratori agricoli, il trattamento di integrazione salariale è equiparato al lavoro ai fini della disoccupazione agricola.

Il trattamento di cassa integrazione in deroga è concesso con **decreto** della regione o della provincia autonoma, da trasmettere all'INPS, a cura dell'ente, per via telematica entro 48 ore dall'adozione, unitamente alla lista di beneficiari.

L'INPS provvede al pagamento del trattamento **esclusivamente con pagamento diretto**.

Le domande verranno trattate nel rispetto dell'ordine cronologico di presentazione.

IN ATTESA DELLE DELIBERE REGIONALI ATTUATIVE, LO STRUMENTO DELLA CIG IN DEROGA NON È ANCORA ATTIVO ANCHE SE, UNA VOLTA DELIBERATO, POTRÀ COPRIRE I PERIODI DI SOSPENSIONE GIÀ FRUITI DAL 23 FEBBRAIO 2020, SECONDO QUANTO PREVISTO DALLA FORMULAZIONE LETTERALE DELLA NORMA.

PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI (ART. 63)

Ai titolari di redditi di lavoro dipendente che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente percepito nel 2019 di importo **non superiore a 40.000 Euro** spetta un **premio**, per il mese di **marzo 2020**, che **non concorre alla formazione del reddito**, pari a **100 Euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella sede dell'impresa nel mese di marzo 2020**.

Tale premio, quindi, non spetta ai lavoratori occupati con modalità di lavoro agile e può spettare in misura ridotta a chi abbia prestato parzialmente la sua attività lavorativa presso la sede dell'impresa.

I datori di lavoro riconoscono, **in via automatica** (quindi senza alcuna discrezionalità in ordine alla concessione del premio) 'incentivo a partire dallo stipendio di **aprile 2020** e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio.

I datori di lavoro compensano il premio con i versamenti effettuati con il modello F24 (con una modalità simile al bonus "Renzi").

SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI E DEGLI ADEMPIMENTI TRIBUTARI (ARTT. 60, 61, 62)

Nel confermare quanto già anticipato dal nostro studio con mail del 16.3.2020 indirizzata ai Signori Clienti, si riassume la disciplina in materia di sospensione dei versamenti.

GENERALITÀ DEI CONTRIBUENTI E DEI SOSTITUTI DI IMPOSTA (ART. 60): DAL 16 AL 20.3.2020

Per la generalità delle imprese i versamenti nei confronti delle **pubbliche amministrazioni, inclusi quelli relativi ai contributi previdenziali e assistenziali e ai premi dell'assicurazione obbligatoria in scadenza al 16 marzo 2020 sono prorogati al 20 marzo 2020 (...)**

La prima annotazione riguarda il fatto che la proroga non riguarda contributi che siano dovuti a soggetti diversi dalle pubbliche amministrazioni, tra i quali rientrano, ad esempio, i versamenti alle Casse Edili.

CONTRIBUENTI SPECIFICAMENTE ELENCATI (ART. 61): SOSPENSIONE FINO AL 30.4.2020, VERSAMENTI ENTRO IL 31.5.2020

L'art. 61 del DL 18/2020 rimanda – per una serie di soggetti puntualmente elencati - all'art. 8 del DL 9/2020 (emanato con riferimenti ai comuni che in allora erano in "zona rossa" ossia i comuni del lodigiano e di Vò) che sospende fino al 30 aprile 2020 i termini relativi al versamento delle ritenute alla fonte operate dai sostituti di imposta e i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria. **I versamenti sospesi fino al 30 aprile 2020 possono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in unica soluzione entro il 31 maggio 2020 o in 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di maggio 2020** (non essendo diversamente previsto, sulle rate matureranno gli interessi di dilazione ...).

La sospensione dei versamenti è disposta, **senza limiti di ricavi**, ai seguenti soggetti:

- a) *federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, associazioni e società sportive, professionistiche e dilettantistiche, nonché soggetti che gestiscono stadi, impianti sportivi, palestre, club e strutture per danza, fitness e culturismo, centri sportivi, piscine e centri natatori;*
- b) *soggetti che gestiscono teatri, sale da concerto, sale cinematografiche, ivi compresi i servizi di biglietteria e le attività di supporto alle rappresentazioni artistiche, nonché discoteche, sale da ballo, night-club, sale gioco e biliardi;*
- c) *soggetti che gestiscono ricevitorie del lotto, lotterie, scommesse, ivi compresa la gestione di macchine e apparecchi correlati;*
- d) *soggetti che organizzano corsi, fiere ed eventi, ivi compresi quelli di carattere artistico, culturale, ludico, sportivo e religioso;*
- e) *soggetti che gestiscono attività di ristorazione, gelaterie, pasticcerie, bar e pub;*
- f) *soggetti che gestiscono musei, biblioteche, archivi, luoghi e monumenti storici, nonché orti botanici, giardini zoologici e riserve naturali;*
- g) *soggetti che gestiscono asili nido e servizi di assistenza diurna per minori disabili, servizi educativi e scuole per l'infanzia, servizi didattici di primo e secondo grado, corsi di formazione professionale, scuole di vela, di navigazione, di volo, che rilasciano brevetti o patenti commerciali, scuole di guida professionale per autisti;*
- h) *soggetti che svolgono attività di assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili;*
- i) *aziende termali di cui alla legge 24 ottobre 2000, n. 323, e centri per il benessere fisico;*
- l) *soggetti che gestiscono parchi divertimento o parchi tematici;*
- m) *soggetti che gestiscono stazioni di autobus, ferroviarie, metropolitane, marittime o aeroportuali;*
- n) *soggetti che gestiscono servizi di trasporto merci e trasporto passeggeri terrestre, aereo, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare, ivi compresa la gestione di funicolari, funivie, cabinovie, seggiovie e ski-lift;*
- o) *soggetti che gestiscono servizi di noleggio di mezzi di trasporto terrestre, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare;*
- p) *soggetti che gestiscono servizi di noleggio di attrezzature sportive e ricreative ovvero di strutture e attrezzature per manifestazioni e spettacoli;*
- q) *soggetti che svolgono attività di guida e assistenza turistica;*
- r) *alle organizzazioni non lucrative di utilità sociale di cui all'articolo 10, del decreto legislativo 4 dicembre 1997, n. 460 iscritte negli appositi registri, alle organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali e delle province autonome di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266, e alle associazioni di promozione sociale iscritte nei registri nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano di cui all'arti-*

colo 7 della legge 7 dicembre 2000, n. 383, che esercitano, in via esclusiva o principale, una o più attività di interesse generale previste dall'articolo 5, comma 1 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117.

La sospensione dei versamenti **riguarda anche l'IVA in scadenza nel mese di marzo**; tale sospensione è estesa anche alle imprese turistico ricettive, alle agenzie di viaggio e di turismo e ai tour operator.

IMPRESSE ED ESERCENTI ARTI E PROFESSIONI CON RICAVI O COMPENSI INFERIORI A 2 MILIONI DI EURO (ART. 62): SOSPENSIONE FINO AL 31.3.2020, VERSAMENTI ENTRO IL 31.5.2020

L'art. 62 prevede per i **soggetti esercenti attività di impresa, arte o professione** che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello stato **con ricavi o compensi inferiori a 2 milioni di euro** nel periodo di imposta precedente l'entrata in vigore del DL 18/2020, la **sospensione dei versamenti da autoliquidazione** che scadono nel periodo compreso tra il **8.3.2020** e il **31.3.2020**, relativi a:

- ritenute alla fonte
- trattenute addizionale regionale e comunale operate quale sostituto di imposta
- IVA
- contributi previdenziali e assistenziali e premi assicurativi

ATTENZIONE !!!! Rispetto alle prime notizie i versamenti per questa categoria di sostituti di imposta/contribuenti sono sospesi fino al 31.3.2020 (e non fino al 30.4.2020), per cui i versamenti relativi ad aprile 2020 andranno comunque effettuati entro il 16.5.2020.

I versamenti sospesi fino al 31 marzo 2020 possono essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in unica soluzione entro il 31 maggio 2020 o in 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal mese di maggio 2020 (non essendo diversamente previsto, sulle rate matureranno gli interessi di dilazione ...).

La sospensione del versamento dell'IVA opera, a prescindere dal volume dei ricavi o dei compensi per i contribuenti che hanno domicilio, sede legale o sede operativa nelle province di Bergamo, Cremona, Lodi e Piacenza.

SOSPENSIONE DEGLI ADEMPIMENTI DIVERSI DALL'EFFETTUAZIONE DI RITENUTE E VERSAMENTI (ART. 62)

Sempre l'art. 62 prevede per i soggetti che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello stato la **sospensione degli adempimenti tributari diversi dai versamenti e diversi dall'effettuazione della ritenuta alla fonte** nel periodo dal 8 marzo al 31 maggio 2020. Tali adempimenti potranno essere effettuati entro il 30.6.2020, senza sanzioni.

SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI CONTRIBUTIVI E VERSAMENTO DELLA QUOTA "DI-

PENDENTE" DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI: LA CIRCOLARE INPS 37/2020

Per i contribuenti che usufruiranno della sospensione dei versamenti (artt. 61 e 62, cioè clienti rientranti in particolari settori di attività o con ricavi o compensi inferiori a 2 milioni di euro) si segnala l'interpretazione, per chi scrive **sconcertante**, fornita dall'INPS con circolare n. 37 del 12.3.2020 (si tratta, in realtà, di un orientamento già espresso in passato e ribadito dalla citata circolare).

Si riporta uno stralcio della circolare:

La sospensione contributiva fino al 30 aprile 2020 degli adempimenti e dei versamenti contributivi è concessa ai predetti soggetti, ivi compresa la quota a carico dei lavoratori dipendenti.

Il datore di lavoro privato o il committente sono responsabili del versamento della quota a carico del lavoratore e, pertanto, nel caso in cui essi usufruiscano della sospensione contributiva, verrà sospesa sia la quota a proprio carico, sia quella a carico del lavoratore.

Il datore di lavoro o il committente che sospende il versamento della contribuzione, ma che contemporaneamente opera la trattenuta della quota a carico del lavoratore, è tenuto obbligatoriamente a versare quest'ultima alle ordinarie scadenze legali di versamento.

La circolare afferma, in sostanza, che ove sulla busta paga si effettui la ritenuta INPS a carico lavoratore (ordinariamente il 9,19% oltre all'eventuale quota del FIS o della CIGS) sarà **comunque tenuto a versare la sola quota dipendente alla scadenza originaria**, senza poterla differire.

Tenendo conto che gli attuali software paghe non contemplano la possibilità di non applicare la ritenuta INPS a carico lavoratore sul cedolino paga, di fatto questa norma impone alle aziende che potrebbero beneficiare della sospensione dei versamenti, di operare **comunque** il versamento della quota a carico lavoratore entro le ordinarie scadenze.

Del resto, se si sospendesse il prelievo in busta paga della quota INPS a carico del lavoratore, nell'immediato il lavoratore percepirebbe di più ma, poi, nella busta paga successiva alla scadenza della sospensione, subirebbe la trattenuta sia dei contributi mensili a proprio carico, sia dei contributi mensili pregressi (uno o due periodi di paga, ossia o marzo o aprile, essendo le buste di febbraio ormai chiuse), e ciò comporterebbe un prelievo *monstre* su tale busta, con le più che prevedibili lamentele degli interessati.

Pertanto, alla luce della circolare INPS:

I SIGNORI CLIENTI CHE, AVENDONE DIRITTO, INTENDESSERO RINVIARE IL PAGAMENTO DEL MODELLO F24 AL 31.5.2020, IN UNICA SOLUZIONE O A RATE (CON INTERESSI) DOVRANNO COMUNQUE VERSARE LA QUOTA DIPENDENTE DEL LUL DI FEBBRAIO 2020 ENTRO IL 20.3.2020 E LA QUOTA DIPENDENTE DEI LUL SUCCESSIVI ENTRO LA SCADENZA ORDINARIA