

I'officina dei numeri

circolare informativa 12/2020 del 31 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

IMPORTO DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI

L'INPS EMANA LA CIRCOLARE SUI CONGEDI COVID E SULL'ESTENSIONE DEI PERMESSI L.104 (45/2020)

A SEGUITO DEL DECRETO M.I.S.E. DEL 26.3.2020 CHE ESENTA LE ATTIVITÀ PROFESSIONALI (ATECO 69) DA QUELLE SO-SPESE PER EFFETTO DEL DPCM 22.3.2020, LO STUDIO ASSOCIATO PICCHIO E GORRETTA CONTINUA AD ESSERE OPERATIVO

IMPORTO DELLE INTEGRAZIONI SALARIALI

La circolare INPS n. 20 del 10.2.2020 riporta gli importi aggiornati a valere sui trattamenti ordinario e straordinario di cassa integrazione guadagni. Per effetto del rinvio operato dagli art. 30 (assegno ordinario) e 31 (assegno di solidarietà) del D.Lgs. 148/2015 si applica a queste prestazioni l'art. 3 del D.Lgs. cit. che riguarda la determinazione della misura del trattamento.

In particolare, l'art. 3 D.Lgs. cit. dispone:

1. Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale. Il trattamento si calcola tenendo conto dell'orario di ciascuna settimana indipendentemente dal periodo di paga. Nel caso in cui la riduzione dell'orario di lavoro sia effettuata con ripartizione dell'orario su periodi ultrasettimanali predeterminati, l'integrazione è dovuta, nei limiti di cui ai periodi precedenti, sulla base della durata media settimanale dell'orario nel periodo ultrasettimanale considerato.

2. Ai lavoratori con retribuzione fissa periodica, la cui retribuzione sia ridotta in conformità di norme contrattuali per effetto di una contrazione di attività, l'integrazione è dovuta entro i limiti di cui al comma 1, raggugliando ad ora la retribuzione fissa goduta in rapporto all'orario normalmente praticato.

3. Agli effetti dell'integrazione le indennità accessorie alla retribuzione base, corrisposte con riferimento alla giornata lavorativa, sono computate secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo che regolano le indennità stesse, rag-

guagliando in ogni caso ad ora la misura delle indennità in rapporto a un orario di otto ore.

4. Per i lavoratori retribuiti a cottimo e per quelli retribuiti in tutto o in parte con premi di produzione, interessenze e simili, l'integrazione è riferita al guadagno medio orario percepito nel periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta.

5. L'importo del trattamento di cui al comma 1 è soggetto alle disposizioni di cui all'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e non può superare per l'anno 2015 gli importi massimi mensili seguenti, comunque rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate e per un massimo di dodici mensilità, comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive:

... omissis

6. Con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno, a decorrere dall'anno 2016, gli importi del trattamento di cui alle lettere a) e b) del comma 5, nonché la retribuzione mensile di riferimento di cui alle medesime lettere, sono aumentati nella misura del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

7. Il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista.

8. L'integrazione non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione.

9. Ai lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni.

10. Gli importi massimi di cui al comma 5 devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'articolo 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20 per cento per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Ad una prima lettura, quindi, si potrebbe affermare che la misura dell'integrazione salariale sia pari all'80% della retribuzione "globale" del lavoratore, comprensiva, quindi, anche di tutti gli emolumenti accessori, se erogati con regolarità.

In realtà, **non è così**, e la **misura effettiva del trattamento di integrazione salariale** è assai diversa (e

minore, talvolta anche di molto) dalla percentuale indicata nel comma 1 dell'art. 3 sopra riportato.

In effetti, lo stesso art. 3 prevede due limitazioni alla predetta misura dell'80%, ossia:

- l'applicazione di quanto disposto dall'art. 26 della legge 41/1986 (che decurta il trattamento di un contribuente percentuale pari al 5,84%, per cui la percentuale dall'80% passa al 75.33%)
- l'applicazione di un **massimale mensile** indicato nella norma e rivalutato annualmente

Attualmente, il **massimale del trattamento di integrazione salariale** mensile è il seguente:

- retribuzione mensile (comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive) pari o inferiore a Euro 2.159,48: importo massimo di Euro **939,89**
- retribuzione mensile (comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive) superiore a Euro 2.159,48 : importo massimo di Euro **1.129,66**

Detti importi massimi devono essere incrementati, in relazione a quanto disposto dall'art. 2, comma 17, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Per la determinazione del tetto retributivo, oltre il quale si applica il massimale superiore, si deve tenere conto della retribuzione mensile, ossia degli elementi fissi e ricorrenti della retribuzione (elemento "retribuzione teorica" dell'UNIMENS), maggiorata del rateo o dei ratei di mensilità aggiuntive.

Ne consegue che il tetto del massimale superiore si raggiunge con una retribuzione mensile lorda di Euro 1.993,37= se il CCNL prevede 13 mensilità o con una retribuzione mensile lorda di Euro 1.850,98= se il CCNL prevede 14 mensilità.

Il **valore orario** del trattamento di integrazione salariale si ottiene **dividendo il valore mensile** del massimale (inferiore o superiore) **per il numero di ore lavorabili di ogni singolo mese**, a loro volta ottenute moltiplicando le giornate lavorative, festività infrasettimanali comprese, per l'orario giornaliero contrattuale (ad es. nel mese di aprile 2020 vi sono 22 giornate lavorative (da lunedì a venerdì) per cui ipotizzando un CCNL che preveda un orario normale di lavoro di 40 ore settimanali, il valore orario del trattamento di integrazione salariale (tetto inferiore) sarà pari a: $939,89 : (22 \times 40 : 5) = 5,3402 \text{ €/ora}$.

Ne consegue, pertanto, che il **trattamento di integrazione salariale effettivamente spettante è ben inferiore all'80% della retribuzione mensile** (comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive), venendo ad essere fortemente limitato dalla presenza di due distinti massimali; di fatto la soglia della retribuzione mensile oltre la quale interviene il massimale è fissata in Euro 1.151,79 se il CCNL prevede 13 mensilità e di Euro 1.069,49 se il CCNL prevede 14 mensilità. Solo al di sotto di questi stipendi mensili, il lavoratore percepisce effettivamente l'80% (meno il 5,84%) della propria retribuzione sotto forma di integrazione salariale, mentre al di sopra di essi e, ovviamente, in misura sempre maggiore al crescere della retribuzione mensile, il lavoratore vede ridursi la percentuale effet-

tiva di stipendio garantita dal trattamento di integrazione salariale.

L'INPS EMANA LA CIRCOLARE SUI CONGEDI COVID E L'ESTENSIONE DEI PERMESSI L. 104 (45/2020)

L'INPS ha emanato il 25.3.2020 la circolare n. 45 contenente le prime indicazioni in merito allo specifico congedo (COVID) e all'estensione dei permessi ex legge 104/1992.

Si riporta il testo della circolare con l'evidenza dei punti di maggiore interesse.

1. Periodo di fruizione del congedo COVID-19 e relativa indennità

*L'articolo 23 del D.L. 18/2020 prevede la possibilità di fruire di uno **specifico congedo per un periodo continuativo o frazionato, comunque non superiore a 15 giorni complessivi, a partire dal 5 marzo 2020**, per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposto con il DPCM del 4.3.2020.*

*La **fruizione del congedo** è riconosciuta **alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare per i figli di età non superiore ai 12 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito previsti in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.***

*Il **limite dei 12 anni di età non si applica in riferimento ai figli disabili in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.***

*Durante la fruizione del congedo è riconosciuta una **indennità rapportata alla retribuzione** o al reddito in ragione della categoria lavorativa di appartenenza del genitore richiedente ed **i periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa.***

*È riconosciuta la possibilità di **fruire del congedo anche ai genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, sempre per un periodo continuativo o frazionato non superiore a quindici giorni, senza diritto alla corresponsione di alcuna indennità né al riconoscimento della contribuzione figurativa.** È fatto divieto di procedere al loro licenziamento ed è garantito il diritto alla conservazione del posto di lavoro.*

Le disposizioni contenute nel citato articolo 23 del decreto-legge n. 18/2020 si applicano anche ai genitori adottivi e ai genitori affidatari o che hanno in collocamento temporaneo minori.

2. Congedo da parte di genitori dipendenti del settore privato

....

Le principali novità rispetto alla misura ordinaria del congedo parentale riguardano:

- le nuove percentuali di indennizzo per fasce di età dei figli;
- la tutela oltre i massimali ordinari.

In particolare, il congedo COVID-19 riconosce ai genitori un'indennità pari al 50% della retribuzione, nel caso in cui sia chiesto per un figlio fino ai 12 anni di età. Viene dunque ampliata la tutela riconosciuta in caso di fruizione del normale congedo parentale, per il quale è prevista un'indennità pari al 30%, peraltro subordinata alla presenza di particolari condizioni anagrafiche e reddituali.

L'indennità pari al 50% della retribuzione viene calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo.

Il computo delle giornate ed il pagamento dell'indennità avviene con le stesse modalità previste per il pagamento del congedo parentale. La frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria.

La possibilità di fruire del congedo COVID-19 è, inoltre, riconosciuta anche nei casi in cui la tutela del congedo parentale non sia più fruibile e, nello specifico:

- ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti dalla specifica normativa sul congedo parentale (art. 32 del citato D.lgs n. 151/2001);
- ai genitori che abbiano figli di età compresa tra i 12 ed i 16 anni.

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 per i lavoratori dipendenti.

I medesimi genitori, nel caso in cui abbiano già raggiunto i limiti individuali e di coppia previsti per l'ordinario congedo parentale, possono astenersi dal lavoro e fruire del congedo COVID-19. Nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche per la presentazione della domanda, i relativi datori di lavoro devono pertanto consentire la fruizione del congedo COVID-19 e provvedere al pagamento della relativa indennità, fermo restando l'onere per i genitori, non appena sarà completato l'adeguamento delle procedure informatiche, di presentare apposita istanza all'Istituto. **La domanda potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché non anteriori alla data del 5 marzo 2020.**

...

I genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni devono presentare domanda di congedo COVID-19 solamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS.

....

I lavoratori che abbiano già presentato domanda di congedo parentale ordinario e stiano usufruendo del relativo beneficio, non dovranno presentare una nuova domanda di congedo COVID-19, potendo proseguire l'astensione per i periodi richiesti. I giorni di congedo parentale fruiti durante il periodo di sospensione di cui al citato articolo 23, infatti, saranno considerati d'ufficio dall'Istituto come congedo COVID-19. I datori di lavoro non do-

vranno, pertanto, computare tali periodi a titolo di congedo parentale.

....

Gli stessi datori di lavoro, per i periodi suddetti, devono altresì anticipare per conto dell'Istituto una indennità pari al 50% della retribuzione, nei casi in cui sia prevista, sempre nel rispetto delle condizioni di accesso e dei limiti individuali e di coppia previsti nella presente circolare. Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

Il decreto-legge dispone che il congedo COVID-19 sia fruibile a condizione che:

- non sia stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

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 disciplinato dall'articolo 23, è convertito in congedo COVID-19, verrà respinta.

La circolare precisa che per i dipendenti pubblici il congedo COVID-19 sarà gestito e sarà a carico dalla amministrazione pubblica di appartenenza e non dovrà essere richiesto all'INPS.

La circolare disciplina anche le modalità di fruizione del congedo COVID-19 per i lavoratori iscritti alla gestione separata e per i lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi (ad es. artigiani e commercianti).

Viene richiamato il comma 5 dell'art. 23 del DL 18/2020 che prevede, per i genitori (sia dipendenti che iscritti alla gestione separata o alla gestione dei lavoratori autonomi iscritti all'INPS) di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, la possibilità di fruire del congedo COVID-19 indennizzato anche oltre il limite di 12 anni di età previsto dai commi 1 e 3 dell'articolo 23 del citato decreto.

In base alla norma, i lavoratori beneficiari possono fruire del congedo per i figli con disabilità in situazione di gravità, anche oltre i 12 anni e senza ulteriori limiti di età, purché iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

I periodi fruiti sono coperti da contribuzione figurativa. Si precisa che i genitori potranno fruire del congedo COVID-19 alternativamente, per un totale complessivo di 15 giorni per nucleo familiare.

Si riporta di seguito un ulteriore stralcio della circolare 45/2020 relativa all'estensione dei permessi retribuiti ex art. 33, comma 3, legge 14/1992:

6. Estensione dei permessi retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 per i lavoratori dipendenti del settore privato

L'articolo 24 del decreto-legge n. 18/2020 ha previsto l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Conseguentemente, i soggetti aventi diritto ai permessi in questione potranno godere, in aggiunta ai tre giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/1992 (3 per il mese di marzo e 3 per il mese di aprile), di ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei predetti due mesi.

I 12 giorni possono essere fruiti anche consecutivamente nel corso di un solo mese, ferma restando la fruizione mensile dei tre giorni ordinariamente prevista.

Le 12 giornate di cui all'articolo 24 del decreto in esame, così come i tre giorni ordinariamente previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, possono essere fruiti anche frazionandoli in ore.

Ai fini della frazionabilità in ore delle ulteriori 12 giornate di permesso di cui alla norma in commento, restano fermi gli algoritmi di calcolo forniti nei messaggi n. 16866/2007 e n. 3114/2018 per la quantificazione del massimale orario dei 3 giorni ordinariamente previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, sia in caso di lavoro a tempo pieno sia in caso di lavoro part-time.

Di seguito l'algoritmo da utilizzare, da parte dei datori di lavoro, ai fini della quantificazione del massimale orario:

- **Lavoro a tempo pieno:**
(orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni lavorativi settimanali) x 12 = ore mensili fruibili.
- **Part time (orizzontale, verticale o misto):**
(orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/numero medio dei giorni -o turni- lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno) X 12.

Si confermano, inoltre, le disposizioni vigenti in materia di fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992, in particolare la possibilità di cumulare più permessi in capo allo stesso lavoratore. Pertanto, **nel caso in cui il lavoratore 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 dalla norma in commento, alle condizioni e secondo le modalità previste dallo stesso articolo 33, comma 3 della legge n. 104/1992.**

Analogamente il lavoratore disabile che assiste altro soggetto disabile, potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, i permessi a lui complessivamente spettanti (3+3+12) con lo stesso numero di giorni di

permesso fruibile per l'assistenza all'altro familiare disabile (3+3+12).

Con riferimento ai rapporti di lavoro part-time (verticale o misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese), fermo restando gli algoritmi previsti dal messaggio n. 3114/2018 per il riproporzionamento dei tre giorni di permesso ordinari previsti dall'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92, si fornisce di seguito la formula di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento delle ulteriori 12 giornate di permesso previste dal decreto.

• **Lavoro Part-time**

(Orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part time/orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno) X 12.

- Il riproporzionamento non andrà effettuato in caso di **part-time orizzontale.**

Il lavoratore nei confronti del quale sia già stato emesso un provvedimento di autorizzazione ai permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992, con validità comprensiva dei mesi di marzo e aprile, non sarà tenuto a presentare una nuova domanda, per la fruizione delle suddette ulteriori giornate. In tale caso, i datori di lavoro dovranno considerare validi i provvedimenti di autorizzazione già emessi.

....

Per i casi di pagamento diretto, l'indennità è erogata dall'Istituto.

La domanda sarà invece necessaria in assenza di provvedimenti di autorizzazione in corso di validità. In tale caso i lavoratori devono presentare domanda secondo le modalità già previste per i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92. Il conseguente provvedimento di autorizzazione dovrà essere considerato valido dal datore di lavoro ai fini della concessione del numero maggiorato di giorni, fermo restando che la fruizione delle suddette giornate aggiuntive, sempreché rientrino nei mesi di marzo e aprile, potrà avvenire esclusivamente successivamente alla data della domanda.