

# ***l'officina dei numeri***

circolare informativa 13/2020 del 2 aprile 2020

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

## **R**INVIO DEI VERSAMENTI IN SCADENZA NEI MESI DI APRILE E MAGGIO 2020 MA SOLO A DETERMINATE CONDIZIONI

### **I**STITUTI NORMATIVI E CON- TRATTUALI INTERESSATI DALLE INTEGRAZIONI SALARIALI: UN BREVE SUNTO RIEPILOGATIVO

#### **RINVIO DEI VERSAMENTI IN SCADENZA NEI MESI DI APRILE E MAGGIO 2020 MA SOLO A DETERMINATE CONDIZIONI**

Il decreto legge 23/2020 recante “*misure urgenti in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici, nonché interventi in materia di salute e lavoro e di proroga di termini amministrativi e processuali*” (cd. “Decreto liquidità” sulla scia della moda eponima che imperversa ...), in vigore dal 9 aprile 2020, dispone la **sospensione dei versamenti in scadenza nei mesi di aprile e maggio 2020**, ma solo per le imprese e i professionisti che hanno subito una **diminuzione del fatturato o dei compensi**.

Il decreto introduce nuove ipotesi di sospensione dei versamenti, aggiuntive rispetto a quelle già previste dal decreto legge 18/2020 in corso di approvazione.

#### **SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI FISCALI E CONTRIBUTIVI IN SCADENZA AD APRILE E MAGGIO 2020 (D.L. 23/2020)**

Per i **soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione**, che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato sono **sospesi i versamenti** in scadenza nei mesi di aprile e di maggio 2020, relativi:

- alle **ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilato** e alle trattenute relative all'**addizionale regionale e comunale**, che i predetti soggetti operano in qualità di **sostituti d'imposta**;
- all'**imposta sul valore aggiunto**;
- ai **contributi previdenziali e assistenziali**, e ai **premi per l'assicurazione obbligatoria** (questa volta la sospensione riguarda l'**intera quota di contributi**, dopo che l'INPS si è tardivamente “rimangiata” l'ignominiosa circolare 37/2020).

Le imprese e i professionisti, con **ricavi o compensi non superiori a 50 milioni di euro** (riferiti al periodo d'imposta 2019), beneficiano della **sospensione solo se si verifica una diminuzione del fatturato o dei compensi di almeno il 33 per cento** nei mesi di marzo e aprile 2020 rispetto agli stessi mesi del 2019.

Per i contribuenti con **ricavi o compensi superiori a 50 milioni di euro** (riferiti al periodo di imposta 2019), la sospensione opera a condizione che la **diminuzione, nei mesi di marzo e aprile 2020 rispetto agli stessi mesi del 2019, sia almeno del 50 per cento**.

Per i **solli versamenti IVA** in scadenza ad aprile e maggio 2020, la **sospensione si applica, a prescindere dal volume dei ricavi e dei compensi**, alle imprese e i professionisti che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nelle **province di Bergamo, Brescia, Cremona, Lodi e Piacenza**, che hanno subito una **diminuzione del fatturato o dei compensi di almeno il 33 per cento nel mese di marzo e aprile 2020** rispetto agli stessi mesi del 2019.

Per gli **enti non commerciali, compresi gli enti del Terzo Settore e gli enti religiosi civilmente riconosciuti**, che svolgono **attività istituzionale di interesse generale non in regime d'impresa**, la sospensione si applica limitatamente alle ritenute sui redditi di lavoro dipendente e assimilato e alle trattenute delle addizionali regionali e comunali, ai contributi previdenziali e assistenziali e ai premi per l'assicurazione obbligatoria.

La sospensione opera, infine, a beneficio dei **soggetti economici che hanno intrapreso l'esercizio dell'attività dopo il 31 marzo 2019**.

I versamenti sospesi dovranno essere effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione entro il 30 giugno 2020 o mediante rateizzazione fino a un massimo di 5 rate mensili di pari importo a decorrere dal medesimo mese di giugno. Non si fa luogo al rimborso di quanto già versato dai contribuenti.

**IN CONSIDERAZIONE DEL FATTO CHE LO STUDIO NON È AL CORRENTE DEI DATI INERENTI FATTURATO E RICAVI (O COMPENSI) DEI CLIENTI, SARÀ CURA DI OGNI CLIENTE SEGNALARE ALLO STUDIO LA VOLONTÀ DI BENEFICIARE DELLA SOSPENSIONE DEI VERSAMENTI DICHIARANDO PER ISCRITTO DI RIENTRARE NEI PARAMETRI DI LEGGE**

## RIMESSIONE IN TERMINI PER I VERSAMENTI GIÀ DIFFERITI DAL 16 AL 20 MARZO 2020

L'art. 21 del DL 23/2020 dispone una sostanziale rimesmissione in termini dei versamenti di cui all'art. 60 del DL 18/2020, ossia di **tutti i versamenti in scadenza al 16.3.2020** per i quali il precedente decreto legge aveva già stabilito una prima rimesmissione in termini fino al 20 marzo 2020; si prevede, in particolare, che detti versamenti **saranno ritenuti tempestivi se effettuati entro il 16 aprile 2020**.

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CERTIFICAZIONE UNICA

L'art. 22 del DL 23/2020 differisce il termine per la **consegna ai percipienti delle certificazioni uniche al 30 aprile 2020**. La medesima disposizione stabilisce, inoltre, a **non applicazione della sanzione prevista per la tardiva comunicazione telematica** delle certificazioni uniche, laddove l'**invio sia effettuato entro il 30 aprile 2020**.

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INTEGRAZIONI SALARIALI

L'art. 41 del DL 23/2020 **differisce dal 23.2.2020 al 17.3.2020** la data entro la quale i lavoratori devono risultare **in forza al datore di lavoro richiedente** il trattamento di integrazione salariale, al fine di poterne beneficiare.

Si precisa, molto opportunamente, che le **domande di cassa integrazione guadagni in deroga siano esenti dall'imposta di bollo**.

## SETTORI MAGGIORMENTE COLPITI DALL'EMERGENZA (D.L. 18/2020)

Si riporta quanto già previsto dal DL 18/2020 per una serie di **attività economiche, maggiormente esposte all'emergenza epidemiologica**, la cui elencazione puntuale è contenuta nella nostra circolare 9/2020 (pagg. 5 e 6).

In particolare, sono sospesi i termini relativi:

- ai versamenti delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente e assimilati;
- ai versamenti IVA in scadenza nel mese di marzo 2020;
- agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria.

Per tali contribuenti, **resta ferma la sospensione prevista fino al 30 aprile 2020 (con ripresa dei versamenti in unica soluzione entro il 31 maggio 2020 ovvero in massimo 5 rate mensili a partire dal mese di maggio 2020)**, se gli stessi non rientrano nei parametri stabiliti per fruire della sospensione prevista dal paragrafo precedente (riferiti alla diminuzione del fatturato o dei compensi).

Lo stesso vale anche per le federazioni sportive nazionali, gli enti di promozione sportiva, le associazioni e le società sportive, professionistiche e dilettantistiche, per i quali la sospensione opera fino al 31 maggio 2020, con ripresa dei versamenti entro il 30 giugno o mediante rateizzazione in cinque rate mensili di pari importo.

## ISTITUTI NORMATIVI E CONTRATTUALI INTERESSATI DALLE INTEGRAZIONI SALARIALI: UN BREVE SUNTO RIEPILOGATIVO

Forniamo di seguito un breve prontuario dei principali istituti normativi e contrattuali che sono interessati dall'intervento delle integrazioni salariali:

**ANF:** ai lavoratori beneficiari della CIGO e della CIGD spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'assegno per il nucleo familiare (art. 3, comma 9, D.Lgs. 148/2015). Nel caso di assegno ordinario non è erogata la prestazione accessoria dell'assegno familiare (circ. INPS 47/2020).

**ANZIANITÀ DI SERVIZIO:** durante la cassa integrazione guadagni l'anzianità di servizio viene maturata regolarmente, per cui la stessa esplica i suoi effetti sugli istituti collegati.

**ASSENZE NON RETRIBUITE:** l'integrazione salariale non è dovuta per le festività non retribuite e per le assenze che non comportino retribuzione (art. 3, comma 8, D.Lgs. 148/2015).

**CONGEDO MATRIMONIALE:** il trattamento economico previsto per il congedo matrimoniale è più favorevole per il lavoratore per cui prevale sulla CIGO con la conseguenza che, durante tale periodo, il lavoratore sospende la fruizione della CIGO così come chiarito nella circolare INPS n. 248 del 23.10.1992 che ne ha dichiarato l'incumulabilità.

Per l'Istituto, nel caso di specie, mancano i presupposti che legittimano l'erogazione della cassa, in quanto la causa della mancata prestazione di lavoro è da ricondursi alla sfera decisionale del lavoratore e non ad alcuna delle motivazioni, ricollegabili ad eventi attinenti la situazione aziendale, che legittimano i provvedimenti di concessione dell'integrazione salariale.

**CONGEDO PARENTALE:** il genitore che fruisce del congedo parentale all'inizio di intervento di CIGO, può interrompere il congedo per fruire del trattamento di integrazione salariale.

**CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTERE I PORTATORI DI HANDICAP GRAVE:** con la risposta all'interpello n. 70 del 12.10.2009, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che la presentazione della domanda di congedo straordinario ex art. 42, comma 5 e ss., D.Lgs. n. 151/2001, prima di un periodo di CIG - sia ridotta che a zero ore - consente al lavoratore di fruire del congedo straordinario con conseguente erogazione dell'indennità prevista dalla norma.

Il lavoratore, nel caso di specie, non sarà interessato dalla sospensione dell'attività lavorativa o dalla riduzione di orario per CIG e continuerà a percepire il trattamento connesso con il congedo straordinario.

Nel caso di sospensione totale del rapporto di lavoro, non può essere avanzata alcuna richiesta di congedo straordinario.

Nel caso, invece, di presentazione della domanda durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali, il lavoratore continua a percepire il trattamento di integrazione sa-

lariale per le ore di CIG, unitamente all'indennità per il congedo straordinario retribuito. In sostanza, il lavoratore percepisce il trattamento di CIG che viene, però, "integrato" dal trattamento previsto per il congedo straordinario.

**DIRITTI SINDACALI:** Durante la CIGO il lavoratore non perde il diritto ad esercitare i diritti sindacali e può anche partecipare alle relative assemblee.

Qualora l'assemblea si tenga durante l'orario di lavoro, il lavoratore ha diritto alla retribuzione se, invece, l'orario di assemblea coincide con la sospensione dell'attività lavorativa, lo stesso avrà diritto alla CIGO.

**DIRITTO ALLO SCIOPERO:** Ai lavoratori già sospesi o ad orario ridotto, ai quali sia riconosciuto il diritto alle integrazioni salariali, per le giornate o le ore di sciopero non vanno corrisposte le integrazioni stesse in caso di rinuncia per adesione espressa allo sciopero; la rinuncia deve essere manifestata mediante apposita dichiarazione da presentare al datore di lavoro (INPS, circolare n. 93 del 20.4.1984).

**DONAZIONE SANGUE:** La donazione del sangue resa durante una sospensione per cassa integrazione guadagni dà comunque diritto alla relativa indennità, che prevale, quindi, sull'integrazione salariale.

**FERIE:** Le ferie non si maturano durante la sospensione a zero ore, mentre maturano in caso di riduzione della prestazione lavorativa.

Ai fini della maturazione dei ratei mensili, occorre fare riferimento a quanto previsto dal CCNL.

Tuttavia in assenza di regolamentazione, il criterio più corretto sembra essere quello del riproporzionamento su base annua (rapporto tra le ore lavorabili totali dell'anno e quelle effettivamente prestate) anche se c'è chi propende per la tesi della maturazione per ratei mensili, a seconda che in ciascun mese il periodo lavorato superi o meno i 15 giorni di calendario.

Come chiarito dalla circolare INPS n. 139/2016, in merito alla fruizione delle ferie residue in caso di domanda di CIGO si richiama integralmente il parere espresso dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con interpello n. 19/2011 (v. mess. INPS n. 9268 del 30.5.2012).

In particolare, nelle ipotesi di sospensione totale dell'attività lavorativa, ovvero nell'ipotesi di zero ore, sono state date indicazioni interpretative in merito alla possibilità per il datore di lavoro di fruire immediatamente di CIGO, posticipando per ciascun lavoratore coinvolto il godimento delle ferie annuali residue, già maturate alla data di richiesta della CIGO stessa, ed inoltre in merito alla possibilità per il datore di lavoro, autorizzato ad un periodo di CIGO, di dover comunque concedere ai lavoratori le due settimane di ferie contemplate dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, nel corso dell'anno di maturazione.

Riguardo queste due ipotesi, si precisa che l'esercizio del diritto di godimento delle ferie, sia con riferimento alle ferie già maturate sia riguardo a quelle infra annuali in corso di maturazione, può essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva.

Invece, nelle ipotesi di CIGO parziale, il datore di lavoro non può differire la concessione delle ferie, residue ed infra-annuali, in quanto, in tali circostanze,

deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, anche in misura ridotta.

**FESTIVITÀ:** Le festività cadenti in settimane nelle quali vi sia una sospensione parziale dell'attività lavorativa restano a carico del datore di lavoro.

Sono a carico del datore di lavoro le festività cadenti nelle prime 2 settimane di sospensione, anche se totale, relativamente al personale con paga oraria e non mensilizzata mentre, nei rimanenti casi, la festività dà luogo al normale trattamento di CIGO, anche in caso di coincidenza con il sabato o la domenica (fanno eccezione le giornate del 25 aprile, 1 maggio e 2 giugno, per le quali rimane in ogni caso l'obbligo di retribuzione nella misura di 1/26, o nella diversa misura stabilita dal CCNL applicato, della retribuzione mensile in capo al datore di lavoro).

In particolare, l'INPS con messaggio n. 13552 del 12.6.2009, ha specificato che:

- relativamente ai lavoratori retribuiti in misura fissa mensile o mensilizzati, le festività civili, nazionali e religiose, non comportano in ogni caso riduzione della misura settimanale delle integrazioni salariali, atteso che la retribuzione predeterminata si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non subisce alcuna variazione per la circostanza che alcune di queste giornate coincidano con le festività (v. circolare INPS n. 50943 G.S. dell'8.2.973 lettera B). In tale ipotesi le ore attinenti alle festività sono da comprendere, da un lato, nel numero delle ore lavorative ricadenti in ogni singolo mese per il quale deve essere diviso l'importo massimo mensile del trattamento di integrazione salariale e, dall'altro, devono essere incluse nel numero delle ore integrabili. Il suddetto trattamento è confermato anche per quei lavoratori, con qualifica operaia, che in base al C.C.N.L. di settore applicato sono retribuiti con paga mensilizzata.

- per i lavoratori retribuiti non in misura fissa ma in rapporto alle ore, le festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno devono essere sempre retribuite dal datore di lavoro. Pertanto nella determinazione delle ore integrabili non vanno comunque considerate a carico della Cassa le ore inerenti a tali festività che cadono nel corso della settimana. L'INPS ha precisato, inoltre, che sono del pari da considerare non integrabili le ore relative alle festività (1° giorno dell'anno, lunedì dopo Pasqua, Assunzione, Ognissanti, Immacolata Concezione, Natale, Santo Stefano e Santo Patrono) infrasettimanali quando queste si collocano nell'ambito delle prime due settimane di sospensione, essendo per legge (art. 3 della Legge 31 marzo 1954, n. 90) assicurata la retribuzione a carico del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori suddetti. Sono invece da calcolare come ore integrabili quelle relative alle citate rimanenti festività, quando queste non siano pagate (sempre in virtù dell'art. 3 della legge 31 marzo 1954, n. 90) dal datore di lavoro a causa del prolungarsi della sospensione oltre le prime due settimane. Peraltro, le ore relative alla festività infrasettimanale che ricorre nell'ambito di una settimana già lavorata ad orario ridotto devono considerarsi sempre non integrabili in quanto a carico del datore di lavoro e quindi computate, secondo i criteri seguiti dall'Istitu-

to ed illustrati nella circolare n. 64183 G.S./207 del 19 ottobre 1972, fra le ore lavorate nella settimana medesima.

**INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE:** il lavoratore infortunato non può essere collocato in CIGO per cui al dipendente che prima dell'inizio della Cassa subisca un infortunio o sia vittima di una malattia professionale comportante un'invalidità temporanea assoluta, spetta il relativo trattamento a carico dell'INAIL e, eventualmente, l'integrazione a carico del datore di lavoro per il periodo contrattualmente stabilito.

In caso di infortunio avvenuto durante la riduzione di orario per intervento della cassa integrazione, al lavoratore spetta il trattamento di infortunio a carico dell'INAIL per l'intero periodo di infortunio.

**MALATTIA:** il trattamento di integrazione salariale sostituisce in caso di malattia l'indennità giornaliera di malattia, nonché la eventuale integrazione contrattualmente prevista (Art. 3, comma 7, D.Lgs. n. 148/2015).

L'INPS, con circolare n. 197/2015, ha ribadito quanto già chiarito in passato ovvero che, se durante la sospensione dal lavoro (cassa integrazione a 0 ore) insorge lo stato di malattia, il lavoratore continuerà ad usufruire delle integrazioni salariali: l'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà quindi nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali.

Qualora lo stato di malattia sia precedente l'inizio della sospensione dell'attività lavorativa si avranno due casi:

- se la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della stessa;

- qualora, invece, non venga sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore in malattia continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia, se prevista dalla vigente legislazione.

**MATERNITÀ:** i periodi ordinari di integrazione guadagni sono da intendersi equiparati, ai fini del diritto all'indennità giornaliera di maternità, ai periodi di effettivo svolgimento di attività lavorativa (INPS, circolare n. 152 del 7.7.1990).

Per quanto riguarda il congedo di maternità, per tutti gli eventi insorti durante il godimento del trattamento di integrazione salariale, o anche prima dell'inizio del trattamento, l'indennità di maternità dovuta prevale sempre rispetto all'integrazione salariale.

Nessuna indennità è invece erogabile per gli eventi di maternità insorti oltre il secondo mese dalla cessazione dell'intervento ordinario di integrazione guadagni senza che sia stata ripresa l'attività lavorativa.

Inoltre, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001, durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui la stessa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale.

**PERMESSI PER ASSISTERE I PORTATORI DI HANDICAP GRAVE:** in caso di CIGO a zero ore per un mese intero non compete nessun giorno di permesso retribuito ex Legge n. 104/1992.

Qualora vi sia solo una riduzione della prestazione lavorativa, il Ministero del Lavoro, con la risposta all'interpelo n. 46 del 3.10.2008 ha sostenuto che in presenza di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria è necessario, al fine di evitare un comportamento discriminatorio rispetto ad un lavoratore obbligato a prestare attività lavorativa per tutti i giorni lavorativi del mese, un ridimensionamento proporzionale dei giorni di permesso fruibili.

L'INPS con messaggio n. 26411 del 18.11.2009 è tornato sulla questione per specificare che in caso di riduzione dell'attività lavorativa coincidente con il periodo di integrazione salariale, il diritto alla fruizione dei tre giorni mensili di permesso ex Legge n. 104/92, è soggetto a riproporzionamento in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa richiesta.

Più in particolare, per l'Istituto il riproporzionamento va effettuato secondo i medesimi criteri indicati per il part time verticale, con l'applicazione del seguente algoritmo:

$x : a = b : c$

(dove "a" corrisponde al numero dei giorni di lavoro effettivi, "b" a quello dei tre giorni di permesso teorici, "c" a quello dei giorni lavorativi).

Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

E' chiaro che nel caso in cui la riduzione riguardi solo l'orario giornaliero di lavoro (ad esempio n. 2 ore di lavoro al giorno di CIGO), rimane il diritto a fruire di n. 3 giorni di permesso mensile.

**RATEI DI 13^ E 14^:** i ratei possono essere integrati solo se risulta non superato il massimale del mese nel quale sono state corrisposte le integrazioni salariali ordinarie (INPS, circolare n. 50 del 21.10.1982). Proprio per effetto della (teorica) integrabilità dei ratei, gli stessi non maturano durante il periodo di sospensione.

**RIPOSI GIORNALIERI C.D. PER ALLATTAMENTO:** se lavoratrice o il lavoratore sono in CIGO a zero ore, non sono integrabili i riposi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino.

Se c'è solo una riduzione dell'orario :

- qualora le ore di allattamento ricadono durante le ore non richieste in riduzione, spetta l'indennità per allattamento;

- qualora le ore di allattamento ricadono durante la sospensione per cassa integrazione, le ore di allattamento sono integrabili.

**ROL E PERMESSI PER EX FESTIVITÀ:** i periodi di sospensione a zero ore o i periodi di lavoro con riduzione d'orario non fanno maturare i permessi per riduzione di orario di lavoro o per ex festività.