

APPROFONDIMENTO DEL 23/03/2020

25° FORUM LAVORO/FISCALE “SPECIALE CORONAVIRUS”

LE RISPOSTE AI QUESITI SUI PROVVEDIMENTI STRAORDINARI IN VIGORE

Numerose in questi giorni le richieste di chiarimento, pervenute alla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, sulle misure e sulle implicazioni lavoristiche e fiscali derivanti dall'introduzione del cosiddetto decreto legge “Cura Italia” e dai provvedimenti straordinari predisposti per contenere e contrastare il diffondersi della pandemia dovuta al Covid-19. Per questo motivo, a vantaggio di tutti i Consulenti del Lavoro impegnati nella gestione dell'emergenza sanitaria, la Fondazione Studi fornirà una serie di documenti, formulati in modalità domanda/risposta, con l'obiettivo di fugare ogni dubbio interpretativo sulle norme in vigore. A partire dal presente approfondimento, contenente tutte le risposte ai quesiti posti nel corso del 25° Forum Lavoro/Fiscale “Speciale Coronavirus” del 19.03.2020.



COME SI APPLICA IL PREMIO DI 100 EURO PREVISTO PER I LAVORATORI DIPENDENTI CHE SI SONO RECATI A LAVORO DURANTE L'EMERGENZA COVID-19?

Il decreto prevede l'erogazione di un premio di 100 euro a favore dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, con reddito complessivo non superiore a 40.000 euro, che, durante il periodo di emergenza sanitaria COVID-19, continuano a prestare servizio nella sede di lavoro nel mese di marzo 2020. L'importo deve essere ragguagliato al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede ordinaria di lavoro nel mese di marzo. Il premio non concorre alla formazione del reddito.

I sostituti d'imposta riconoscono, in via automatica, il premio a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno. I sostituti d'imposta recuperano i premi erogati mediante l'istituto della compensazione di cui all'articolo 17, D.Lgs. n. 241/1997.



QUALI REQUISITI SOGGETTIVI SONO RICHIESTI AL COMMERCIANTE PER POTER GODERE DEL C.D. CREDITO D'IMPOSTA BOTTEGHE E NEGOZI?

Il decreto riconosce ai soggetti esercenti attività d'impresa un credito d'imposta nella misura del 60% dell'ammontare del canone di locazione di marzo 2020 di immobili rientranti nella categoria catastale C/1 (negozi e botteghe).

Il credito d'imposta non si applica ai soggetti esercenti le attività essenziali (es. farmacie, parafarmacie, punti vendita di generi alimentari di prima necessità, ecc.) di cui agli allegati 1 e 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 marzo 2020.

Il credito d'imposta è utilizzabile, esclusivamente, in compensazione ai sensi dell'articolo 17, D.Lgs. n. 241/1997.



PER I TITOLARI DI REDDITO D'IMPRESA SONO APPLICABILI LE DETRAZIONI FISCALI PER LE EROGAZIONI LIBERALI A SOSTEGNO DELLE MISURE DI CONTRASTO DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19?

La norma intende promuovere le erogazioni liberali destinate a fronteggiare la situazione epidemiologica causata da COVID-19 effettuate sia da persone fisiche che da titolari di reddito d'impresa.

Il decreto introduce una detrazione dall'imposta lorda pari al 30%, per un importo non superiore a 30.000 euro, per le erogazioni liberali in denaro, effettuate dalle persone fisiche e dagli enti non commerciali, in favore dello Stato, delle regioni, degli enti locali territoriali, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e associazioni legalmente riconosciute senza scopo di lucro, finalizzate a finanziare gli interventi in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Per le erogazioni liberali effettuate, con il medesimo fine, dai soggetti titolari di reddito d'impresa, le predette erogazioni sono deducibili. Il comma 2 dell'art. 66, a tal fine estende le disposizioni di cui all'articolo 27 della legge 13 maggio 1999, n. 133, previste per le erogazioni liberali in denaro effettuate in favore delle popolazioni colpite da eventi di calamità pubblica o da altri eventi straordinari per il tramite di fondazioni, associazioni comitati ed enti.

Infine si segnala che ai fini IRAP le erogazioni liberali di cui al comma 2, art. 66, sono deducibili nell'esercizio in cui avviene il versamento.



IL DATORE DI LAVORO PUÒ OBBLIGARE AL GODIMENTO DI FERIE O PERMESSI?

Si ritiene che, visti anche i DPCM che si sono susseguiti, il datore di lavoro possa disporre il godimento di ferie e permessi ispirandosi al generale principio di correttezza e buona fede.



È NECESSARIO PREVENTIVAMENTE FAR GODERE LE FERIE RESIDUE AL 31 DICEMBRE?

No, non c'è nessun obbligo in tale direzione.



IL LAVORATORE PUÒ RIFIUTARSI DI RENDERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA?

In linea di principio il lavoratore può rifiutarsi di rendere la prestazione lavorativa solo in presenza di condizioni ambientali e lavorative che ostano al corretto svolgimento della prestazione e non sono imputabili al lavoratore stesso (assenza di negligenza).



IL LAVORATORE IN *SMART WORKING* PUÒ BENEFICIARE DI FERIE E PERMESSI?

Il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato pertanto al lavoratore va consentito il godimento delle ferie.



È POSSIBILE ATTIVARE LO *SMART WORKING* PER I TIROCINANTI?

In merito ai tirocini, è bene subito evidenziare che diverse Regioni hanno predisponendo la sospensione delle attività svolte dai tirocinanti per l'emergenza sanitaria. Tale attività potrà essere recuperata con proroga al termine di tale periodo. Ciò premesso, per quanto concerne il quesito posto, si precisa che ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 81/2015 è disposto "*che allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti*". Il tirocinio, per definizione, così come peraltro ribadito nelle linee guida dell'accordo Stato-Regioni, del 25 maggio 2017, è un periodo di orientamento e di formazione, svolto in un contesto lavorativo e volto all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Non si configura come rapporto di lavoro. Analizzando la normativa di riferimento, dunque, in assenza di precise disposizioni da parte delle singole Regioni, si ritiene che il tirocinante non possa svolgere alcuna attività in *smart working*. A tal proposito, si riscontrano alcune eccezioni, come la Regione Lombardia che consente di svolgere l'esperienza presso il domicilio del tirocinante in modalità assimilabili allo *smart working*. In tal caso, però, dovrà primariamente trattarsi di tirocinio con obiettivi formativi riconducibili a profili professionali che consentono uno svolgimento dell'esperienza con questa modalità.



È POSSIBILE FAR SVOLGERE AL LAVORATORE DIPENDENTE LA PROPRIA PRESTAZIONE MEZZA GIORNATA IN AZIENDA E MEZZA IN *SMART WORKING* DA CASA?

Sì, è possibile, non vi sono preclusioni di sorta. Si ricorda però che ai sensi del DPCM 11.3.2020, così come del Protocollo 14.3.2020, il datore di lavoro deve ricorrere il più possibile al lavoro agile e rispondere all'obbligo di tutela della salute del lavoratore ex art. 2087 c.c., ponderando il ricorso a qualsiasi prestazione "in sede" e verificandone la effettiva necessità durante l'emergenza sanitaria.



È POSSIBILE ATTIVARE LO *SMART WORKING* PER GLI APPRENDISTI?

Così come disposto all'art. 41 del D.Lgs. 81/2015 l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. In ragione di tale definizione, dunque, si ritiene possibile attivare contratti di *smart working* con gli apprendisti, purché siano garantita la necessaria formazione e siano create le condizioni volte a garantire una stretta interazione dal il turo aziendale e il giovane che presta la sua attività.



CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA: NECESSITA DI ACCORDO SINDACALE, MA CHI È LA CONTROPARTE SINDACALE? L'AZIENDA O LA REGIONE?

La controparte del sindacato è assolutamente l'azienda. E questo è anche confermato dall'ultimo periodo del primo comma dell'articolo 22 che esonera i datori di lavoro fino a 5 dipendenti dall'accordo.



DEVO CONTATTARE TUTTI I SINDACATI FIRMATARI DEL CONTRATTO COLLETTIVO OPPURE BASTA UNO SOLO PER L'ATTIVAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI?

Astrattamente si potrebbe contattare anche solo un firmatario, sappiamo però che da un punto di vista di carattere generale gli istituti di sostegno al reddito in sostanza di lavoro vedono sempre comunque coinvolti tutti i sindacati comparativamente più rappresentativi comprese anche le RSA o RSU, quindi un atteggiamento di cautela imporrebbe sicuramente di contattare tutti i sindacati.



IN CASO DI CIGO SEMBRA NON NECESSARIO UN ACCORDO SINDACALE MA DI SOLA INFORMAZIONE/CONSULTAZIONE. NON DOVREBBE ESSERE PREVISTO ALCUN COSTO IN TAL CASO, GIUSTO?

Sì esatto, l'obbligo è di informazione, non è necessario accordo.



FIS: NEL CASO IN CUI UN’AZIENDA ABBAIA PROCEDUTO ALLA DOMANDA FIS PRECEDENTEMENTE ALL’USCITA DEL D.L. 18/2020 E ORA INTENDA RETTIFICARE LA STESSA AL FINE DI ADEGUARLA A QUANTO PREVISTO, COME DEVE PROCEDERE PER MODIFICARE O ANNULLARE LA PRECEDENTE? AD OGGI LA DOMANDA RISULTA PROTOCOLLATA MA NON ANCORA ACCOLTA.

L’INPS, con il messaggio n. 1287/2020, ha precisato che le aziende potranno chiedere l’integrazione salariale per “Emergenza COVID-19 nazionale” anche se hanno già presentato una domanda o hanno in corso un’autorizzazione con altra causale. Il periodo concesso con causale “Emergenza COVID-19 nazionale”, infatti, prevarrà sulla precedente autorizzazione o sulla precedente domanda non ancora definita. Queste ultime saranno annullate d’ufficio per i periodi corrispondenti.

La rettifica sembra quindi possibile ove riferita ad una domanda diversa rispetto a quella legata al Covid-19. In tale senso, se la domanda fosse stata presentata sulla base delle disposizioni del D.L. n. 9/2020 risponderebbe alle regole imposte da tali disposizioni secondo il principio del *tempus regit actum*.



COME DOBBIAMO PROCEDERE CON I LICENZIAMENTI SUCCESSIVI ALLA DATA DEL 23 FEBBRAIO DEI DIPENDENTI DI AZIENDE EDILI A SEGUITO DEL “FINE LAVORI” PER CHIUSURA CANTIERE?

Se i licenziamenti sono “successivi al 23 febbraio 2020” ma perfezionati prima dell’entrata in vigore del D.L. n. 18/2020 (17 marzo 2020), sono efficaci e non incorrono nella sospensione disposta dall’art. 46 del “Cura Italia”. In caso contrario sarebbero impediti dal divieto della loro disposizione ai sensi dell’art. 3 della L.n. 604/66, cui fa riferimento la norma in esame.



IN MATERIA DI LICENZIAMENTI, SE HO UNA LETTERA DI LICENZIAMENTO ANTE 17 MARZO CON DECORRENZA DAL 16 MARZO E NON HO ANCORA INVIATO L’UNILAV NON POSSO PIÙ PROCEDERE?

Il licenziamento è valido perché gli effetti del licenziamento giuridicamente si perfezionano con la ricezione della lettera stessa, altra cosa è l’adempimento amministrativo come l’invio dell’UniLav ma il licenziamento è valido, fuori dall’applicazione dell’articolo 46 del presente decreto in analisi.

Dipartimento Scientifico

**Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell’Ordine