

NOVITA' CORONAVIRUS – breve sintesi

1. AMMORTIZZATORI SOCIALI – COVID 19 Nazionale D.L. 18 del 17/03/2020 – circ. INPS 47/2020

- **CIGO – cassa integrazione guadagni ordinaria - per ditte edili e industriali**
 - (a) per lavoratori in forza al 17/03/2020; non è necessario il requisito dell'anzianità di 90 giorni;
 - (b) periodo: dal 23/02/2020 per una durata massima di 9 settimane, da fruire entro il 31/08/2020;
 - (c) termine di presentazione della domanda: fine del quarto mese successivo all'inizio della sospensione;
 - (d) non è necessaria relazione tecnica;
 - (e) per l'erogazione al dipendente è possibile l'anticipo da parte dell'azienda o il pagamento diretto da parte dell'INPS;
 - (f) non è necessaria la fruizione delle ferie (Mess. Inps 3777/2019);
 - (g) l'indennità è calcolata sulle retribuzioni lorde previste dall'Inps con distinzione fra dipendenti con retribuzione lorda superiore o inferiore ad euro 2.159,48; in caso di retribuzione inferiore l'indennità mensile sarà pari a 939,39 euro lordi, se superiore sarà pari a 1.129,66 euro lordi;
 - (h) domanda: su sito INPS con causale Covid 19 – Nazionale;
 - (i) comunicazione di avvio della procedura alle organizzazioni sindacali;

- **ASSEGNO ORDINARIO DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ**
 - **FIS/FIT** – fondi integrativi di solidarietà (ditte con C.A. INPS 0J o 7V – es. pubblici esercizi/commercio); vedi regole CIGO sopra riportate;

 - **FSBA** – Fondo di Solidarietà Bilaterale Artigianato – per aziende artigiane (esclusa edilizia che rientra nell'ambito di applicazione della CIGO) – gestito per il Trentino dall'EBAT (Ente Bilaterale Artigianato Trentino)
 - (a) per lavoratori in forza al 17/03/2020;
 - (b) periodo: dal 26/02/2020 al 31/03/2020, per la prima richiesta, con possibilità di estensione a tutto il mese di aprile; durata massima 20 settimane;
 - (c) termine di presentazione della domanda: non previsti termini, ma affinché il dipendente riceva la relativa indennità è necessario inoltrare tempestivamente le domande;
 - (d) l'erogazione al dipendente è prevista a seguito rimborso all'azienda delle indennità richieste al fondo liquidate probabilmente con la busta paga di aprile da corrispondere in maggio;
 - (e) non è necessaria la fruizione di ferie/permessi al 31/12/2019 prima di richiedere la sospensione (vista l'ultima decisione dell'EBAT);
 - (f) l'indennità è calcolata sulle retribuzioni lorde previste dall'Inps;
 - (g) domanda: su sito FSBA, con rendicontazione a fine mese;

- **CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA – art.22 -** (per aziende non rientranti nelle casistiche precedenti)

- (a) per lavoratori in forza al 17/03/2020;
- (b) periodo: dal 23/02/2020 per una durata massima di 9 settimane, da fruire entro il 31/08/2020;
- (c) per l'erogazione al dipendente è previsto il pagamento diretto al lavoratore;
- (d) non è necessaria la fruizione delle ferie (Mess. Inps 3777/2019);
- (e) domanda: su sito INPS con causale Covid 19 – Nazionale

Spetta ai lavoratori dipendenti da aziende che non hanno altre tutele (CIGO – Fondo Territoriale del Trentino – Ente Bilaterale).

Ad esempio:

- lavoratori agricoli a tempo determinato
- lavoratori agricoli a tempo indeterminato (per il periodo non coperto dalla CISOA)
- lavoratori del commercio per aziende con oltre 50 dipendenti (media dei 6 mesi precedenti con part-time riproporzionati in base all'orario di lavoro)
- settore della pesca ed enti religiosi civilmente riconosciuti.

Rientrano i dipendenti di unità produttive ubicate in provincia di Trento.

Per datori di lavoro operanti nella provincia di Trento e in altre 4 regioni o più (compresa la Provincia di Bolzano), il trattamento CIG è riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La durata della prestazione può essere concessa per un periodo non superiore a 9 settimane, anche non continuative, dal 23/02/2020 al 31/08/2020.

Rientrano tutte le qualifiche (impiegati, quadri, operai, apprendisti) in forza al 23/02/2020, poi spostato al 17/03/2020.

La richiesta di cassa in deroga dovrà essere consegnata alle organizzazioni sindacali più rappresentative ed alle RSA/RSU, se presenti.

I criteri di accesso alla CIG in deroga derivano da un accordo quadro sottoscritto tra la Provincia di Trento e le parti sociali trentine avvenuto in data 08/04/2020.

Non è condizione all'accesso la fruizione delle ferie/permessi/ROL/banca ore.

I datori di lavoro presentano la domanda di CIG in via telematica al Fondo attraverso il sistema informativo reso disponibile dall'INPS entro il quarto mese successivo all'inizio.

Il pagamento ai lavoratori avverrà direttamente tra INPS e lavoratori. L'azienda non potrà quindi anticipare la CIG.

I tempi di pagamento dovrebbero essere veloci, ma nutro molti dubbi.

2. CONGEDI PER EMERGENZA COVID 19

D.L. 18 del 17/03/2020 - Circ. INPS 45/2020

- **CONGEDO DIPENDENTI SETTORE PRIVATO (dal 05/03/2020 al periodo di chiusura delle scuole)**

- (a) per genitori:
 - (i) con figli fino a 12 anni o figli con grave disabilità iscritti a scuole o centri diurni - con indennità pari al 50% a carico Inps; il lavoratore dovrà presentare domanda all'Inps con consegna della ricevuta al datore di lavoro; non essendo possibile ad oggi presentare le domande fino ad adeguamento del sito Inps, i

lavoratori possono comunque usufruire del congedo con richiesta al datore di lavoro, e presenteranno domanda telematica appena possibile;

- (ii) con figli dai 13 ai 16 anni – senza decorrenza né della retribuzione né della contribuzione figurativa; il lavoratore dovrà presentare domanda esclusivamente al datore di lavoro, a giustificazione dell'assenza;
- (b) durata: 15 giorni complessivi da fruire fra il 05/03/2020 e il 03/04/2020;
- (c) il congedo può essere fruito alternativamente fra i genitori con esclusione dei casi in cui l'altro genitore sia disoccupato/inoccupato/beneficiario di ammortizzatori sociali (cig) o abbia richiesto voucher babysitting;
- (d) il congedo non è frazionabile a ore, può essere fruito a giornata intera;
Con messaggio del 1° aprile l'INPS ha chiarito: resta fermo il diritto a percepire il rimborso per il pagamento della retta dell'asilo per le mensilità sospese, sulla base della documentazione attestante l'effettivo sostenimento della spesa.
Il bonus "asilo nido 2020" è compatibile non il bonus "babysitting Covid-19" (bonus per l'acquisto di servizi di babysitting). Può essere fruito dai dipendenti del settore privato nella misura massima di euro 600,00 per nucleo familiare (erogato dall'INPS attraverso il Libretto di Famiglia).

- **CONGEDO LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA E AUTONOMI ISCRITTI ALL'INPS**

- (a) per genitori con figli fino a 12 anni con indennità pari al 50% di 1/365 del reddito; il lavoratore autonomo dovrà presentare domanda all'Inps;
- (b) durata: 15 giorni complessivi da fruire fra il 05/03/2020 e il 03/04/2020;
- (c) soggetti esclusi: si veda quanto previsto per i lavoratori dipendenti;

- **ESTENSIONE PERMESSI L. 104/1992**

- (a) estensione del congedo per ulteriori 12 giorni (rispetto a quelli già autorizzati) da fruire nei mesi di marzo e aprile 2020, cumulabili con quelli precedentemente autorizzati pari a 3 giorni mensili;
- (b) può essere frazionato ad ore;
- (c) per lavoratori già in possesso dell'autorizzazione è necessaria solo la comunicazione al datore di lavoro; per i soggetti sprovvisti di autorizzazione dovranno presentare richiesta all'INPS.

3. SOSPENSIONE LICENZIAMENTI

Art. 46 D.L. 18 del 17/03/2020

Per la salvaguardia dei livelli occupazionali, l'art.46 prevede il divieto di licenziamenti collettivi e per giustificato motivo oggettivo per il periodo dal 17/03/2020 al 16/05/2020.

Sono esclusi dalla sospensione i licenziamenti per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, superamento periodo di comporta, mancato superamento periodo di prova, raggiungimento limiti di età, lavoro domestico, fine periodo formativo per gli apprendisti.

4. PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI

Art. 63 D.L. 18 del 17/03/2020

Il Governo ha previsto un premio ai lavoratori dipendenti che hanno lavorato presso la propria azienda nel mese di marzo 2020. Il premio andrà rapportato tra i giorni lavorabili e i giorni lavorati.

Anche i part-time avranno diritto al premio pieno. Se titolari di due rapporti part-time, avranno diritto ad un solo premio e dovranno scegliere il datore di lavoro che pagherà.

Avranno diritto, anche se in trasferta presso clienti o in missione presso sedi secondarie dell'impresa.

Sono esclusi i dipendenti che hanno prestato la loro attività in modalità di lavoro agile (smart-working).

Sono esclusi i lavoratori con reddito 2019 esclusivamente di lavoro dipendente superiore ad euro 40.000,00.

Il bonus andrà corrisposto con la retribuzione pagata nel mese di aprile 2020 e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Il dipendente, al fine di ottenere il premio, deve rilasciare al sostituto d'imposta un'autodichiarazione attestante l'importo di reddito da lavoro dipendente conseguito nell'anno precedente.

Con il codice 1699 del modello F24, quanto corrisposto a tale titolo sarà compensato con gli altri tributi (credito di imposta).

Dopo varie polemiche ed interpretazioni, l'agenzia delle Entrate ha precisato che il premio non spetta per assenze dovute a ferie, malattia, infortunio, permessi retribuiti e non retribuiti, congedi oltre al già citato smart-working.

I giorni di presenza devono essere conteggiati indipendentemente dal numero di ore prestate.

5. PROROGATA LA VALIDITA' DEL DURC

Art. 103 D.L. 18 del 17/03/2020 – mess. Inps 1374/2020 – comunicazione Inail del 26/03/2020 – comunicazione CNCE del 23/03/2020

I DURC con "scadenza validità" compresa nel periodo 31/01/2020 – 15/04/2020 conservano la loro validità fino al 15/06/2020.

L'interessato potrà avvalersene pure a fronte di una o più attestazioni di irregolarità emesse nel periodo 31/01-16/03/2020 (giorno prima dell'entrata in vigore del D.L. 18/2020).

6. PROROGATA LA VALIDITA' DEI PERMESSI DI SOGGIORNO

Art. 103 D.L. 18 del 17/03/2020 - Ministero dell'Interno, Circolare n. 3511 del 24 marzo 2020

I permessi di soggiorno in scadenza fra il 01/01/2020 e il 15/04/2020 conservano la loro validità fino al 15/06/2020.

7. MISURE STRAORDINARIE FONDI SANITARI

I vari fondi Sanitari previsti dai CCNL stanno prevedendo prestazioni straordinarie legate all'emergenza (esempio rimborsi per ricoveri/terapia intensiva/isolamento domiciliare), saremo più chiari appena possibile. Consultare eventualmente i siti dei vari fondi (Sanilog, San.Arti,

Cassagest, Metasalute, EBM salute, Fondo Sempre, AGIDAE per gli Istituti Socio Sanitari e Assistenziali Educativi).

8. SOSPENSIONI VERSAMENTI

Art. 62 D.L. 18 del 17/03/2020

La sospensione sarà ancorata al volume di affari o compensi:

- Se non superano i 50 milioni di euro, il calo deve essere di almeno il 33% rispetto a marzo e aprile 2019;
- Se superano i 50 milioni di euro, il calo deve essere del 50%.

I versamenti relativi ai mesi di aprile e maggio dovranno essere effettuati o in unica soluzione entro il 30 giugno 2020 o in 5 rate di pari importo, sempre partendo da giugno.

Gli eventuali versamenti alle Casse Edili relativi ai mesi di febbraio e marzo possono essere prorogati fino al 31/05/2020.

Sospesi anche per tutti gli enti non commerciali, compresi no-profit ed enti religiosi.

9. ANTICIPAZIONE CIG DA PARTE DELLE BANCHE

In data 30 marzo 2020 l'ABI (Associazione Bancaria Italiana), assieme alle parti sociali maggiormente rappresentative, ha sottoscritto una convenzione per l'anticipazione sociale della CIG e della CIG in deroga con causale Covid-19 in base alla quale, le banche aderenti alla convenzione hanno facoltà di anticipare il trattamento CIG per il quale è previsto il pagamento diretto da parte dell'INPS.

Ogni tipo di CIG ha un modello proprio (allegato 1).

La banca potrà anticipare a titolo di CIG per massimo 9 settimane di riduzione a zero ore l'importo complessivo pari ad euro 1.400,00. Il richiedente dovrà possedere o aprire un conto corrente dove la banca accrediterà l'importo.

Se il lavoratore alla scadenza non ottempera alla restituzione, la banca comunicherà il saldo debitorio al datore di lavoro e quest'ultimo verserà su tale conto gli importi relativi alla retribuzione spettante al lavoratore fino alla concorrenza del debito.

10. LAVORO AGILE O SMART-WORKING

Obbligo di comunicazione al Ministero del Lavoro, sul sito www.cliclavoro.gov.it. Per legge entro il giorno precedente l'inizio dell'attività lavorativa presso il domicilio. In questa occasione, anche se in ritardo, non saranno applicate sanzioni.

11. LAVORATORI AUTONOMI

Per i lavoratori iscritti alle rispettive casse di previdenza (commercialisti/consulenti del lavoro/ingegneri/architetti/legali/...) è possibile la richiesta alla propria cassa dell'erogazione dell'indennizzo di euro 600,00 a condizione di aver conseguito un reddito 2019 inferiore ad euro 35.000 o aver subito cali di fatturato di almeno il 33% nei primi 3 mesi del 2020. È stato chiarito in seguito che il professionista che ha una doppia attività autonoma e dipendente è escluso, così come chi ha un trattamento pensionistico, sia diretto che indiretto. Dovranno essere quindi iscritti in via esclusiva alla propria cassa.

12. CREDITI DI IMPOSTA PER SANIFICAZIONE AMBIENTI DI LAVORO

Previsto un credito di imposta pari al 50% delle spese documentate con massimale pari ad euro 20.000.

13. REDDITO DI EMERGENZA

È allo studio un reddito per lavoratori saltuari, contratti a termine non rinnovati, colf e badanti, lavoratori in nero, tirocinanti, Servizio Civile interrotto.

14. ULTERIORI BENEFICIARI DELL'INDENNITA' DI EURO 600 EROGABILE DALL'INPS

- Lavoratori stagionali del turismo e stabilimenti termali che hanno cessato il lavoro tra il 01/01/2020 e il 18/03/2020 se non titolari di Naspi, se pensionati o titolari di altro rapporto di lavoro;
- Liberi professionisti titolari di partita IVA attiva dal 23/02/2020;
- Lavoratori iscritti al fondo pensione Lavoratori dello Spettacolo con almeno 30 contributi giornalieri versati nel 2019 e con un reddito non superiore a 50.000 euro e non titolari di pensione;
- Artigiani/commercianti/coltivatori diretti/coloni/mezzadri;
- Indennità per CO.CO.CO, a condizione che siano iscritti all'INPS gestione separata, non siano titolari di pensione e non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.
- Indennità lavoratori agricoli, a condizione che siano assunti con contratto a tempo determinato, non siano titolari di pensione ed abbiano svolto nel corso dell'anno 2019 almeno 50 giornate effettive di lavoro agricolo.
- La domanda all'INPS va presentata esclusivamente in via telematica con le seguenti credenziali:
 - PIN rilasciato dall'INPS
 - SPID di livello 2 o superiore
 - Carta d'identità elettronica 3.0
 - Carta Nazionale dei Servizi

Non è prevista alcuna indennità per gli amministratori delle società con compenso.

15. LAVORO DOMESTICO

Tali lavoratori non rientrano in nessuna forma di ammortizzatore sociale, anche se stanno valutando di farli rientrare negli aventi diritto al contributo a fondo perduto di euro 600,00. Rimetto in allegato (allegato 2) una serie di quesiti, con relative risposte, per agevolare i datori di lavoro che hanno assunto badanti/colf/babysitter.

16. PROROGA CONSEGNA CU 2020

Il termine di legge previsto per la consegna delle certificazioni uniche 2020, scadente il 9 marzo per i lavoratori ed il 31 marzo per l'Agazia delle Entrate, è stato spostato inizialmente al termine unico del 31 marzo (sia dipendenti che Agazia delle Entrate) e poi prorogato per entrambi al 30/04/2020.

17. ACCESSO AGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Con decreto dell'8 aprile 2020 è risultata estesa, per i datori di lavoro che sospendono l'attività per Covid-19, la possibilità di richiedere le varie forme di CIG anche per i lavoratori assunti nel periodo compreso tra il 24/02/2020 e il 17/03/2020 (non più dunque solo per i lavoratori alle dipendenze alla data del 23/02/2020).

Ciò ha comportato molta confusione per le aziende che avevano risolto il rapporto di lavoro per mancato superamento del periodo di prova, non potendo avvalersi degli ammortizzatori sociali o di ferie/permessi/ROL non maturati.

In tanti casi abbiamo annullato la chiusura del rapporto di lavoro e richiesto la CIG con altra domanda.

18. DIMISSIONI PARTICOLARI

La legge prevede il divieto assoluto di licenziare il dipendente nel periodo intercorrente la pubblicazione della celebrazione del matrimonio per un anno da tale data e il divieto di licenziare il lavoratore per un anno dalla data di nascita del figlio.

La procedura è particolare e prevede anche per il lavoratore un colloquio diretto con un funzionario dell'Ispettorato del Lavoro.

Tale procedura è stata sostituita da un modello (allegato 3) da trasmettersi via posta elettronica con annessa copia di un documento di identità valido. Questo esclusivamente per la durata del periodo emergenziale.

19. AUTOCERTIFICAZIONE

Le aziende che possono lavorare sono quelle titolari di un codice ATECO che il Governo ha individuato come non sospensibili.

Fatto l'elenco, trovata la deroga.

In Italia migliaia e migliaia di aziende hanno inviato al prefetto della loro città una richiesta per poter lavorare.

Basta una semplice autocertificazione in cui gli imprenditori dichiarano di svolgere attività funzionali alle filiere essenziali come sanità, trasporto, logistica, agroalimentare, identificate dai precedenti codici ATECO.

Vale il silenzio assenso. Se il prefetto nulla dice o nulla scrive, nel frattempo l'attività prosegue. Impossibile capire chi bara e chi no, anche perché il decreto con i codici ATECO è scritto male e lascia molte scappatoie.

Moltissime aziende hanno richiesto alle Camere di Commercio la variazione del codice ATECO dopo aver letto i vari decreti.

L'indirizzo di posta elettronica è: prefetto.pref_trento@interno.it; nell'oggetto si riporterà a seguente dicitura: "Decreto Ministro Sviluppo Economico 25 marzo 2020 – Comunicazione attività".

La domanda dovrà essere completa delle seguenti informazioni:

- Sede dell'attività produttiva
- Tipologia di attività
- Imprese e amministrazioni beneficiarie dei prodotti e dei servizi attinenti alle attività consentite

Il recapito telefonico da contattare è il nr. 0461/204445 oppure 0461/204446.

20. SOSPENSIONE DEI TERMINI DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI

L'INL (Ispettorato Nazionale del Lavoro) ha fornito informazioni operative in merito alle attività di sua competenza:

- Tutti i procedimenti amministrativi in carico all'Ispettorato che scadono dal 23/02/2020 al 15/04/2020 (procedimenti sanzionatori/ trattazione dei ricorsi/ inchiesta infortuni/ prescrizione obbligatoria riguardante tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro/ tentativo di conciliazione in presenza di licenziamento per motivo oggettivo – per aziende con più di 15 dipendenti) sono prorogati al 15 maggio 2020. Tali riunioni saranno fissate non prima del 17 maggio.
- Non sono stati prorogati i termini di pagamento delle sanzioni irrogate che scadevano il 31 marzo. Dal 1° aprile 2020 sono quindi ripresi il computo dei termini per il pagamento.

21. PROROGA CONTRATTI A TERMINE

Le aziende in CIG legata all'emergenza Coronavirus potranno rinnovare o prorogare i contratti a termine in corso (durata massima 1 anno con 4 proroghe all'interno di tale periodo).

Tale deroga avvantaggia lavoratori e imprese che potranno mantenere queste professionalità, che hanno competenze consolidate quanto mai utili in questo periodo.

22. ASSEGNI FAMILIARI

Le varie normative che disciplinano l'applicazione delle varie CIG (ordinarie, in deroga, FIT) hanno creato un altro grande caos a riguardo il pagamento degli assegni familiari in periodo di CIG.

L'articolo 6 della Legge 05/11/1968 nr.1115 stabilisce come ai lavoratori ammessi alla CIG spettino gli assegni familiari nella misura intera.

L'INPS con circolare numero 47 del 2020 ha stabilito il contrario.

Non si comprende la decisione, che va a danneggiare il lavoratore togliendo un diritto al sostentamento familiare, indispensabile in un momento di estremo bisogno.

23. MODELLO 730

Il termine ultimo per presentare la dichiarazione dei redditi, modello 730, slitta al 30/09/2020. Per chi vuole, la dichiarazione può essere presentata a partire da fine maggio con eventuale rimborso da parte dell'ufficio imposte di eventuali crediti già con il mese di luglio.

24. CONTROLLI SUGLI APPALTI

La complicatissima norma che interessa i sottoscrittori di contratti di appalto, che prevede il controllo periodico dei cassetti fiscali e previdenziali delle aziende committenti per verificare il versamento delle ritenute dei loro appaltatori, ha previsto che i certificati emessi nel mese di febbraio conservino la validità fino al 30/06/2020.

Tali certificati chiamati "DURF" hanno per legge validità pari a 4 mesi e pertanto la proroga permette solo qualche giorno in più: il termine per la presentazione del certificato era infatti del 24/02/2020.

25. VARIE

- Per i contratti a termine la CIG copre il lavoratore fino alla scadenza. Se l'azienda è sospesa e la persona non lavora, non si può prorogare il termine.
- I permessi legge 104 sono riproporzionati alle ore di lavoro. In presenza di CIG in Covid-19 a zero ore non è possibile fruire dei permessi, in quanto il rapporto è sospeso.
- Se un dipendente è in malattia prima che l'azienda chiuda per CIG, prevale la malattia.
- Le 9 settimane di CIG possono non essere continuative e quindi frazionate.
- I lavoratori obbligati al periodo della quarantena con sorveglianza attiva sono equiparati alla malattia.
- I lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ed i lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, in caso di assenza, sono equiparati al ricovero ospedaliero.
- È stata estesa la tutela assicurativa INAIL per le ipotesi di contagio Covid-19 manifestatosi nell'ambiente lavorativo; i conseguenti periodi di quarantena e permanenza domiciliare (cassieri, addetti alle vendite, trasportatori, ecc.) vale anche per i lavoratori parasubordinati e per i dirigenti.

ALLEGATO A1

ALLEGATO A1



Spettabile.

Banca

Filiale di

Città,

Oggetto: comunicazione ai sensi della "Convenzione in tema di anticipazione sociale in favore dei lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione al reddito di cui dagli articoli da 19 a 22 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020"

Premesso che:

- l'impresa _____ ha presentato in data _____ all'Ente competente domanda di concessione del Trattamento ordinario di integrazione salariale per l'emergenza Covid-19, conformemente alla normativa in vigore con richiesta di pagamento diretto;
- tra i lavoratori sospesi a zero ore figura anche il nominativo del sottoscritto lavoratore _____; pertanto, previa emissione del provvedimento di ammissione al trattamento avrà diritto al trattamento integrativo di legge;

in relazione alla Convenzione in tema di anticipazione sociale dell'indennità di integrazione salariale per l'emergenza Covid-19, cui il Vostro Istituto ne dà applicazione,

IL SOTTOSCRITTO

Cognome

Nome

Nato a il

Residente a

Via e numero

Telefono Codice Fiscale

Documento d'Identità Numero

Rilasciato da il

Dipendente dell'Azienda

con sede in

Via e numero

in cassa integrazione per l'emergenza Covid-19 per n.... settimane (Indicare il/i periodo/i)

CHIEDE

l'erogazione dell'anticipazione del trattamento di cui alla Convenzione in oggetto, alle condizioni da Voi comunicate.

Il finanziamento si estingue con l'erogazione del trattamento da parte della Sede INPS competente, ovvero secondo le modalità definite nella Convenzione stessa.

In fede

Firma del Lavoratore

.....

Firma dell'Azienda per benessere

.....

ALLEGATO B 1

Spettabile,
Banca
Filiale di

Città,

Oggetto: comunicazione ai sensi della "Convenzione in tema di anticipazione sociale in favore dei lavoratori destinatari dei trattamenti di integrazione al reddito di cui dagli articoli da 19 a 22 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020"

Premesso che:

- l'impresa _____ ha presentato in data _____ all'Ente competente domanda di concessione del trattamento di integrazione salariale in deroga, per l'emergenza Covid-19, conformemente alla normativa in vigore con pagamento diretto;
- tra i lavoratori sospesi a zero ore figura anche il nominativo del sottoscritto lavoratore _____; pertanto, previa emissione del provvedimento di ammissione al trattamento avrà diritto al trattamento integrativo di legge;

in relazione alla Convenzione in tema di anticipazione sociale dell'indennità di integrazione salariale per l'emergenza Covid-19, cui il Vostro Istituto ne dà applicazione,

IL SOTTOSCRITTO

Cognome
Nome
Nato a il
Residente a
Via e numero
Telefono Codice Fiscale
Documento d'Identità Numero'
Rilasciato da il
Dipendente dell'Azienda
con sede in
Via e numero
in cassa integrazione per l'emergenza Covid-19 per n. settimane (indicare il/i periodo/i)

CHIEDE

Perogazione dell'anticipazione del trattamento di cui alla Convenzione in oggetto, alle condizioni da Voi comunicate.

Il finanziamento si estingue con Perogazione del trattamento da parte della Sede INPS competente, ovvero secondo le modalità definite nella Convenzione stessa.

In fede

Firma del Lavoratore

.....

Firma dell'Azienda per benessere

.....

Lettera di domiciliazione accrediti INPS su c/c bancario

Luogo, data

Spett.le

INPS di _____

Raccomandata A R

o strumento equivalente

Via _____

Spett.le Società

Via _____

p.c. Spett.le

Banca _____

Agenzia di _____

Oggetto: Richiesta di domiciliazione irrevocabile dello stipendio e dell'imposta relativo al contributo di trattamento ordinario di integrazione salariale in connessione all'emergenza Covid-19.

Il sottoscritto

(NB: inserire dati anagrafici: Nome, Cognome, luogo e data di nascita e CF)

premessi che:

- riveste la qualità di lavoratore dipendente della società: _____

(NB: inserire dati della società/datore di lavoro che ha fatto richiesta di trattamento ordinario di integrazione salariale per l'emergenza Covid-19)
_____ (di seguito Azienda)

- la predetta Azienda ha presentato domanda e si è impegnata a richiedere il pagamento diretto ai lavoratori da parte dell'INPS del trattamento di integrazione salariale

- ha fatto richiesta a Banca _____ (di seguito Banca) di accedere ad un finanziamento a condizioni di favore per un importo forfettario complessivo massimo pari a 1.400 euro, parametrati a 9 settimane di sospensione a zero ore (ridotto proporzionalmente in caso di durata inferiore), da riproporzionare in caso di rapporto a tempo parziale, come anticipo del trattamento di integrazione salariale in deroga per l'emergenza Covid-19;

tutto quanto sopra premesso,

RICHIEDE

con la presente di voler irrevocabilmente – anche ai sensi dell'art. 1723 secondo comma del codice civile - domiciliare il pagamento del proprio stipendio nonché degli importi relativi al contributo di trattamento ordinario di integrazione salariale per l'emergenza Covid-19, presso la Banca e precisamente sul c/c n. _____ acceso presso la Agenzia di al medesimo intestato, Codice IBAN _____

A tal fine si impegna sin d'ora a indicare irrevocabilmente, nella modulistica predisposta dell'INPS (mod. INPS SR41), l'accredito su tale conto corrente come modalità prescelta per il pagamento diretto del trattamento ordinario di integrazione salariale per l'emergenza Covid-19 e a fornire alla Banca copia di tale documento ovvero attestazione del datore di lavoro di aver provveduto a inserire tale indicazione nelle comunicazioni inviate per via telematica all'INPS.

Autorizza infine il proprio datore di lavoro e l'INPS a fornire alla Banca, a sua richiesta, copia di ogni documento o comunicazione che dovesse riguardare il proprio stipendio, la propria posizione lavorativa, o il trattamento ordinario di integrazione salariale per l'emergenza Covid-19, richiesto.

Distinti saluti

- la predetta Azienda ha presentato domanda all'INPS del trattamento di integrazione salariale
- ha fatto richiesta a Banca _____ (di seguito Banca) di accedere ad un finanziamento a condizioni di favore per un importo forfettario complessivo massimo pari a 1.400 euro, parametrati a 9 settimane di sospensione a zero ore (ridotto proporzionalmente in caso di durata inferiore), da riproporzionare in caso di rapporto a tempo parziale, come anticipo del trattamento di integrazione salariale in deroga per l'emergenza Covid-19;

tutto quanto sopra premesso,

RICHIEDE

con la presente di voler irrevocabilmente – anche ai sensi dell'art. 1723 secondo comma del codice civile - domiciliare il pagamento del proprio stipendio nonché degli importi relativi al contributo di trattamento di integrazione salariale in deroga per l'emergenza Covid-19, presso la Banca e precisamente sul c/c n. _____ acceso presso la Agenzia di al medesimo intestato. Codice IBAN _____.

A tal fine si impegna sin d'ora a indicare irrevocabilmente, nella modulistica predisposta dell'INPS (mod. INPS SR41), l'accredito su tale conto corrente come modalità prescelta per il pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale in deroga per l'emergenza Covid-19 e a fornire alla Banca copia di tale documento ovvero attestazione del datore di lavoro di aver provveduto a inserire tale indicazione nelle comunicazioni inviate per via telematica all'INPS.

Autorizza infine il proprio datore di lavoro e l'INPS a fornire alla Banca, a sua richiesta, copia di ogni documento o comunicazione che dovesse riguardare il proprio stipendio, la propria posizione lavorativa, o il trattamento di integrazione salariale in deroga per l'emergenza Covid-19, richiesto.

Distinti saluti

ALLEGATO 2

FAQ	Indicazioni di ASSINPATCOLF
1	<p>Colf, badanti e baby sitter possono continuare a svolgere la loro attività per comprovate esigenze di lavoro.</p> <p>Se richiesto dalle autorità di Pubblica Sicurezza dovranno certificare il proprio spostamento mediante la compilazione dell'apposito modulo: tra i dati richiesti anche le generalità del datore di lavoro, passibili quindi di successiva verifica.</p> <p>Attenzione, dunque, a che il rapporto sia in regola, se così non fosse questo è il momento di portarlo in chiaro!</p>
2	<p>Se l'attività lavorativa viene sospesa le opzioni pratiche per gestire l'assenza sono quattro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mettere in ferie il lavoratore (qualora il domestico non le abbia maturate si possono anche anticipare); • continuare a pagare la retribuzione considerando l'assenza come sospensione di lavoro extra feriale (art. 19 CCNL); • concordare con accordo scritto un periodo di assenza non retribuita; • procedere con la risoluzione del rapporto di lavoro (ovviamente nel rispetto degli obblighi di preavviso e liquidando il TFR).
3	<p>Anche per colf, badanti e baby sitter vige il blocco dei licenziamenti?</p> <p>La nuova misura non si applica al settore domestico! Le famiglie che vorranno interrompere il rapporto di lavoro potranno continuare a farlo anche in queste settimane di emergenza Coronavirus.</p> <p>I lavoratori, se in possesso dei requisiti, potranno richiedere la NASpi.</p>
4	<p>Per i lavoratori domestici non è stata prevista la cassa integrazione in deroga: il settore è stato infatti espressamente escluso dall'art. 22 del Decreto Legge "Cura Italia".</p>
5	<p>È stato previsto un ammortizzatore sociale di nuova istituzione: riteniamo che tutti i domestici che, a causa dell'emergenza sanitaria, hanno cessato, ridotto o sospeso il rapporto di lavoro potranno accedere, senza limiti di reddito, al contributo previsto dal Reddito di Ultima Istanza.</p>
6	<p>Anche colf, badanti e baby sitter che hanno continuato a lavorare nel mese di marzo dovrebbero avere diritto al Premio da 100 euro, eventualmente da richiedere con la presentazione della dichiarazione dei redditi.</p> <p>Per capire meglio il meccanismo si attendono, però, chiarimenti dal Ministero.</p>
7	<p>Se il domestico è chiamato ad osservare un periodo di quarantena, di isolamento fiduciario certificato o è in condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche può astenersi dal lavoro.</p> <p>Questo periodo sarà equiparato alla malattia (ma non conteggiato ai fini del periodo di comporto): in questo caso la famiglia provvederà ad anticipare il pagamento della malattia (come avviene in condizioni di normalità) ma abbiamo chiesto che sia lo Stato ad intervenire rimborsando il datore previa domanda all'Ente Previdenziale.</p>

8	<p>Per i lavoratori colpiti da Coronavirus un importante sostegno arriva dalla CASSACOLF che riconosce un'indennità per i domestici iscritti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40 euro a notte in caso di ricovero per un massimo di 50 giorni; • 40 euro al giorno in caso di isolamento domiciliare per un massimo di 14 giorni comprovati da certificazione sanitaria.
9	<p>Se il domestico contrae il Coronavirus sul posto di lavoro, questo evento riteniamo sia considerato infortunio sul lavoro; colf, badanti e baby sitter saranno, quindi, sottoposti alle tutele previste dall'INAIL.</p>
10	<p>Chi, con le scuole chiuse, deve assistere figli fino ai 12 anni potrà chiedere congedi straordinari fino ad un massimo di 16 giorni (frazionati o continuativi) retribuiti al 50%.</p> <p>I congedi potranno essere richiesti alternativamente, sempre che uno dei genitori non sia beneficiario di altri strumenti di sostegno al reddito o disoccupato o non lavoratore.</p> <p>I congedi retribuiti non sono a carico del datore, ma dell'INPS.</p> <p>Coloro che hanno figli in età compresa tra i 12 ed i 16 anni potranno richiedere permessi non retribuiti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p>
11	<p>I lavoratori domestici con figli minori di 12 anni non potranno accedere ai congedi straordinari pagati dall'INPS.</p> <p>È quanto chiarisce l'Istituto con il Messaggio n. 1281/2020.</p> <p>Resta inteso che anche coloro che non hanno figli minori possono astenersi dal lavoro chiedendo al proprio datore permessi non retribuiti.</p>
12	<p>In alternativa al congedo straordinario è stato previsto un buono da 600 euro totali (1.000 euro per medici e infermieri, comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impegnato nell'emergenza) per pagare la baby sitter. Il contributo sarà erogato tramite Libretto famiglia.</p> <p>Le prime informazioni contabili sono contenute nella circolare INPS n. 44/2020.</p>
13	<p>Il bonus baby sitter potrà anche essere utilizzato per pagare le ore extra della tata già assunta.</p> <p>Attenzione, però, a tenere una contabilità separata poiché con il bonus viene stabilito un importo orario di 10 euro, che può essere superiore alla retribuzione oraria concordata in busta paga.</p>
14	<p>I lavoratori domestici non potranno fare richiesta del bonus baby sitter per assistere i figli minori di 12 anni.</p> <p>È quanto chiarisce l'INPS con il Messaggio n. 1281 del 20 marzo 2020.</p>
15	<p>Con il bonus baby sitter si potrà pagare anche la badante?</p> <p>Al momento l'indennità economica è stata espressamente pensata per l'assistenza ai figli lasciando, quindi, fuori le famiglie che si devono occupare delle persone non autosufficienti.</p> <p>Per quelle che usufruiscono della Legge n. 104/92 è, però, prevista un'estensione dei permessi retribuiti per ulteriori 12 giorni.</p>
16	<p>Si dovranno versare entro il prossimo 10 giugno i contributi per attività lavorativa di colf, badanti e baby sitter che scadono tra il 23 febbraio ed il 31 maggio 2020.</p> <p>Oltre alla scadenza trimestrale del 10 aprile, è sospeso ogni altro pagamento dovuto (rapporti cessati) o concordato (dilazioni e trimestri arretrati). Nessuna sanzione o interesse sarà applicata.</p> <p>Precedentemente era stato previsto uno slittamento al 10 maggio ma solo per i residenti delle ex zone rosse.</p>

17

Prorogato il termine per la presentazione della richiesta di accesso alla NASpi: anche i domestici che hanno perso il lavoro avranno più tempo per presentare la domanda.
Dal termine ordinario di 68 giorni decorrente dalla data di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, si passa, infatti, a 128 giorni.
È questa una delle novità introdotte nel Decreto Legge "Cura Italia".



Ispettorato Territoriale del Lavoro di ~~.....~~

RICHIESTA DI CONVALIDA DI DIMISSIONI/RISOLUZIONE CONSENSUALE LAVORATRICE MADRE/LAVORATORE PADRE

Il presente modulo è stato predisposto - e sarà reso disponibile *on line* solo per la durata del periodo emergenziale - tenuto conto delle misure di contenimento del contagio COVID-19 (Coronavirus) introdotte con D.P.C.M. 8 marzo 2020 (in relazione a determinate aree geografiche del Paese), successivamente estese a tutto il territorio nazionale con il D.P.C.M. 9 marzo 2020, che hanno previsto prescrizioni limitative degli ambiti di movimento/risoluzione e relazionali, nonché in ottemperanza alle disposizioni operative dettate dall'INL secondo cui "...in deroga alla prassi in uso, le dimissioni in periodo "protetto" potranno essere convalidate anche "a distanza" qualora siano accertati, anche a mezzo posta elettronica e previa trasmissione di copia del documento di riconoscimento, l'identità della parte e la libera volontà di dimettersi, oltre che le relative motivazioni".

Premesso quanto sopra, si precisa che, per la durata del periodo emergenziale, il previsto colloquio diretto della lavoratrice/ del lavoratore con il funzionario dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente è sostituito da una dichiarazione resa dalla lavoratrice madre/ lavoratore padre interessato ai sensi del DPR 445/2000.

La presente dichiarazione è, pertanto, compilata direttamente a cura della lavoratrice/ del lavoratore di seguito indicato, che afferma di essere informato che il Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità (D. Lgs. n. 151/2001) prevede:

- Il divieto di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, nonché il licenziamento del lavoratore padre per la durata del congedo di paternità (art. 54);
- Il diritto al congedo, anche anticipato, di maternità (artt. 16 e 17), al congedo parentale (art. 32) ed alle relative indennità;
- Il diritto a chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, con una riduzione di orario non superiore al cinquanta per cento (art. 8, comma 7, D. Lgs. n. 81/2015);
- Il diritto a riposi e permessi (artt. 39 e ss.) anche in caso di malattia del figlio ed ancor più in caso di handicap;
- Le dimissioni rassegnate nel periodo dall'inizio della gravidanza al compimento del terzo anno di vita del bambino nonché nel terzo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento non determinano la risoluzione del rapporto di lavoro se non vengono convalidate di fronte al Servizio Ispezione del Lavoro (art. 55, comma 4);
- Il diritto alle indennità previste per il licenziamento anche in caso di convalida delle dimissioni (art. 55, comma 1), di norma spettanti fino al compimento del primo anno del figlio (o in caso di dimissioni per giusta causa).

Io sottoscritto/a Codice Fiscale.....
 nato/a il (.....)
 età sesso [R] [M] nazionalità.....
 considero e
 in via CAP tel./coll..... email.....
 Documento (tipo)..... rilasciato da data rilascio..... con validità
 fino al

conspicuo delle responsabilità amministrative, civili e penali previste dal DPR 445/00 per il caso di dichiarazioni false o fraudolente e debilitamento informato delle prescrizioni legislative di cui sopra,

DICHIARO

[] di volermi dimettere volontariamente senza costrizione alcuna;

- di volermi dimettere per giusta causa;
 - di voler risolvere consensualmente il rapporto di lavoro
- in data del..... ultimo giorno di servizio il

DICHIARO altresì

- > di essere al mese di gravidanza (data presunta del parto:)/ di avere partorito in data;
- di essere padre di una/ un bambino/ o nato/ o il
- di essere genitore adottivo o affidatario dal
- > di avere:
 - di avere n. ... figli di età fino ad 1 anno; n. ... figli di età fino a 3 anni; n. ... figli di età superiore a 3 anni;
 - data nascita 1° figlio.....; data nascita 2° figlio.....; data nascita 3° figlio.....; data nascita 4° figlio.....; data nascita 5° figlio.....; data nascita 6° figlio.....;
 - di avere n..... minori in condizione di accoglienza/affidamento/adozione/adozione nazionale e/o internazionale in un periodo di tempo non superiore a 3 anni () Sì () No;
- > di essere dipendente della ditta C.F.....
- avente sede in via CAP..... Provincia..... e mail
- dal (anzianità di servizio: anni mesi) con le mansioni di
- qualifiche con la seguente tipologia di rapporto: contratto a tempo determinato; contratto di apprendistato.

Nel confermare tale volontà DICHIARO, inoltre,

- > di essere pervenuto/a alla decisione di dimettermi per giusta causa risolvere consensualmente il rapporto di lavoro per i seguenti motivi:
 - (a) Passaggio ad altra azienda;
 - (b) Cambio residenza distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro ricongiungimento al coniuge .
 - (c) Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/bambina, per ragioni legate ai servizi di cura:
 - mancato accoglimento al nido (c1);
 - assenza parenti di supporto (c2);
 - elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (asilo nido, baby sitter) (c3);
 - (d) Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/bambina, per ragioni legate all'azienda dove lavoro:
 - la mia sede di lavoro è troppo lontana (d1);
 - la mia sede di lavoro è stata cambiata (d2);
 - le mie mansioni sono state cambiate (d3);
 - l'organizzazione e le condizioni di lavoro sono particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole (d4);
 - il datore di lavoro non può/non vuole modificare i miei orari di lavoro (turni, flessibilità, ingresso/uscita, etc.) (d5);
 - il datore di lavoro non può/non vuole concedermi il part-time (d6);
 - (e) trasferimento dell'azienda dove lavoro;
 - (f) Altro (specificare.....)

OVVERO

- > di essere pervenuto/a alla decisione di dimettermi per giusta causa; (N.B. si informa che, in caso di modificazioni sostanziali delle condizioni di lavoro per trasferimento d'azienda, si applica la disciplina delle dimissioni per giusta causa, con il corrispettivo diritto all'indennità).
- > di aver comunicato alla ditta la questione la volontà di recedere dal contratto di lavoro/ di aver consentito alla risoluzione del rapporto di lavoro in data con decorrenza dal ultimo giorno in forza il
- > di aver ricevuto incentivi alle dimissioni/ alla risoluzione: SÌ NO .
- > l'orario di lavoro era così articolato: full time part time - il turno di lavoro:
- > di aver chiesto la concessione di un part time SÌ NO o un orario di lavoro più flessibile SÌ NO .
- > che la mia richiesta di part-time o di orario più flessibile è stata accolta: SÌ NO .
- > che negli ultimi due anni sono state modificate le mie mansioni SÌ NO .
- > di aver chiesto al datore di lavoro la fruizione degli istituti normativi e contrattuali disponibili a sostegno della genitorialità SÌ NO .
- > di aver fruito degli istituti normativi e contrattuali disponibili a sostegno della genitorialità SÌ NO .

Sono informato/a della possibilità di rivolgermi alla Consiglieri provinciale di Parità ed acconsento al trattamento di questi dati a fini statistici da parte dello stesso, in forma assolutamente anonima, per promuovere la parità fra uomini e donne sul posto di lavoro.

Le dimissioni/risoluzioni consensuali convallitate decorrono dal giorno in cui sono state portate a conoscenza del datore di lavoro.

Informativa sulla privacy:

"Dichiaro di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679, che l'Espresso tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con le modalità indicate nello "INFORMAZIONI" sul trattamento dei dati personali". L'Informativa TNL-GDPR03.12 "Servizio per la convallata delle dimissioni presentato durante la gravidanza o fino al terzo anno di vita del bambino o al terzo anno di accoglienza del minore ovvero per causa di matrimonio" è disponibile al seguente link: <https://www.ispaltorito.gov.it/it-it/Privacy/Documents/Inf-TNL-GDPR03.12-Servizio-convallata-dimissioni-lavoratrice-gravidanza-lavoratore-durante-primi-tre-anni-vita.pdf>

Allego la seguente documentazione:

- fotocopia non autenticata del documento di identità (Art. 38 D.P.R. 445/2000);
- lettera di dimissioni/risoluzione consensuale debitamente datata e firmata.

Luogo e data _____

Lavoratore/lavoratrice _____