



Roma, Li 16 luglio 2020

**Oggetto: Newsletter Welfare e lavoro dipendente ENBIC - Studio ACTA – “Le novità fiscali della settimana”**

Spett.le Società/Associazione,

con la presente siamo lieti di sottoporre alla Vostra attenzione le principali novità della settimana in materia di Welfare e lavoro dipendente.

### **NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE E LAVORO DIPENDENTE**

#### **1. Decreto n. 1054/2020: *smart working***

Il Tribunale di Mantova, con il Decreto n. 1054/2020, depositato in data 26 giugno 2020, affronta il tema del lavoro agile, o *smart working*, anche alla luce dell’attuale situazione emergenziale connessa al COVID-19.

Più in particolare, è affermato il principio secondo il quale è possibile procedere con lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile soltanto laddove le mansioni non richiedano la presenza fissa del lavoratore sul luogo di lavoro; tale principio ha valore anche in costanza dell’emergenza epidemiologica da COVID-19 e alla luce della normativa introdotta in materia con il Decreto Rilancio (decreto-legge n. 34 del 2020, art. 90).

Si ricorda in proposito che la richiamata disposizione del Decreto Rilancio ha, appunto, previsto, fino alla cessazione dello stato di emergenza, che i genitori lavoratori dipendenti con figli minori di 14 anni, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, anche in assenza degli accordi individuali tra datore e lavoratore e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione; tale diritto è, tuttavia, subordinato alla circostanza che in famiglia non vi sia altro genitore non lavoratore o già beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell’attività.

I fatti in causa sottoposti al Tribunale di Mantova hanno ad oggetto un ricorso proposto da un lavoratore dipendente di una società multinazionale che gestisce

parcheggi ed aree di sosta. Lo stesso, proprio ai sensi di quanto disposto dall'art. 90 del decreto Rilancio, ha chiesto di poter svolgere la prestazione di lavoro in modalità *smart working*, essendo dotato della strumentazione informatica necessaria; la richiesta è stata dettata sia dall'esigenza di accudire la figlia minore di 14 anni, sia dall'esigenza di evitare pregiudizi per la propria salute.

Tuttavia, il datore di lavoro ha rigettato la richiesta, adducendo come motivazione la circostanza che le mansioni svolte dal lavoratore non si conciliano con lo svolgimento della prestazione in modalità agile. Infatti, le attività lavorative svolte dal dipendente sono piuttosto diversificate e si sostanziano nella gestione generale dei parcheggi, dalla fase iniziale della progettazione, fino alla gestione operativa; nel supporto e nella collaborazione alla gestione della salute e della sicurezza aziendale, ricoprendo il ruolo di Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza; e in sopralluoghi, valorizzazione e salvaguardia dei beni tangibili aziendali, tra cui anche la verifica circa la concreta fattibilità di interventi da parte di esterni.

Il Tribunale di Mantova rigetta il ricorso presentato, affermando, innanzitutto, che la normativa introdotta sul tema dal decreto Rilancio richiede la compatibilità tra la modalità di lavoro agile e le caratteristiche delle prestazioni svolte dal lavoratore; in aggiunta, ritiene che la motivazione di accudire la figlia non sia attendibile in quanto risulta che la moglie, lavoratrice dipendente della Regione Emilia Romagna, presta già la propria attività lavorativa in modalità agile dal proprio domicilio. Da ultimo, il Tribunale non ha accolto neppure il *periculum in mora* individuato nel pericolo di grave pregiudizio per la propria salute, stante la mancata allegazione, da parte del lavoratore, di elementi concreti che il lavoratore stesso avrebbe dovuto allegare e provare.

## **2. Circolare INPS n. 84 del 2020**

Con la Circolare n. 84 del 2020, l'INPS ha fornito indicazioni circa le ipotesi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

L'INPS, a tal riguardo, ha recepito le modifiche introdotte dal Decreto rilancio in merito alle integrazioni salariali per i dipendenti che si trovano in una ipotesi di sospensione o riduzione della propria attività lavorativa.

In primo luogo, l'INPS si è occupata della CIG ordinaria, nonché dell'assegno ordinario, riconoscendo la possibilità di usufruire di ulteriori 4 settimane (per periodi anche antecedenti al 1° settembre 2020) ai datori di lavoro che abbiano interamente usufruito delle quattordici settimane concesse anteriormente. A riguardo, rimane ferma la durata massima di 18 settimane, considerando cumulativamente tutti i periodi riconosciuti, ad eccezione dei datori di lavoro che hanno unità produttive o lavoratori residenti o domiciliati nei comuni delle c.d. "Zone rosse", per i quali la durata massima complessiva è determinata in 31 settimane.

In relazione alla nuova previsione normativa così formulata, la possibilità di trasmettere domanda per un ulteriore periodo non superiore a 5 settimane con la causale “COVID-19 nazionale”, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, viene riconosciuta esclusivamente ai datori di lavoro che abbiano completato la fruizione delle prime 9 settimane di integrazione salariale.

È altresì possibile richiedere la cassa integrazione salariale ordinaria o l’assegno ordinario per 13 settimane, con causale “Emergenza COVID-19 d.l.9/2020” e per ulteriori massimo 14 settimane, con causale “COVID-19 nazionale”. Qualora i periodi delle due domande con distinte causali risultassero coincidenti, sarebbe opportuno che i lavoratori interessati dagli interventi fossero soggetti differenti, mentre se i periodi richiesti non dovessero sovrapporsi i lavoratori potrebbero essere gli stessi, senza alcun tipo di problema.

Su un piano pratico, il datore di lavoro richiedente la CIG ordinaria è tenuto a presentare domanda, con allegato un file *excel*, che deve essere compilato secondo le procedure indicate dal messaggio n. 2101 del 21 maggio 2020. Per le istanze di assegno ordinario nel frattempo già inviate, i datori di lavoro potranno inviare tale modello di autodichiarazione attraverso il cassetto bidirezionale. In caso di assenza del file da allegare, il periodo autorizzato e quello fruito si considereranno coincidenti.

In merito al calcolo settimane di fruizione, invece, l’INPS ha precisato che, ai fini del calcolo del numero dei giorni fruiti, si rinviene il numero di settimane residue ancora da utilizzare e che possono essere eventualmente richieste con la nuova domanda.

Per la CIGO, il conteggio del residuo si fonda sul presupposto che si considera fruita ogni giornata in cui almeno un lavoratore, anche per un’ora soltanto, sia stato posto in sospensione o riduzione, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza all’azienda. Per ottenere le settimane fruiti, si divide il numero delle giornate di CIGO/assegno ordinario fruiti per 5 o per 6, a seconda dell’orario contrattuale prevalente nell’unità produttiva.

Sul tema dell’ulteriore periodo di quattro settimane di CIGO e assegno ordinario, il decreto-legge n. 52/2020 ha stabilito che tutti i datori di lavoro che abbiano interamente utilizzato il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane, possono usufruire di ulteriori 4 settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020. La durata massima dei trattamenti cumulativamente riconosciuti non può, in ogni caso, superare le 18 settimane complessive.

Le istanze per la richiesta di interventi devono essere inviate, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell’attività lavorativa. Tuttavia, il termine è fissato al 17 luglio 2020 se la data di riferimento è posteriore a quella prevista per la scadenza dell’invio delle domande.

Quanto alle istanze per i periodi di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, queste devono essere inviate, a pena di decadenza, entro il 15 luglio 2020.

Infine, l'INPS ha fornito chiarimenti anche sulla Cisoa per gli operai e impiegati a tempo indeterminato dipendenti da imprese agricole. Per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, tale trattamento fiscale è concesso in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore (90 giornate) e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda, pari a 181 giornate nell'anno solare di riferimento. Il trattamento è concesso per un periodo massimo di 90 giorni, dal 23 febbraio 2020 al 31 ottobre 2020 e comunque con termine del periodo entro il 31 dicembre 2020.

Per le domande di CISOA con causale "CISOA DL RILANCIO", il termine di presentazione è individuato, a pena di decadenza, alla fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione. In sede di prima applicazione, tale termine è fissato al 17 luglio 2020 (trentesimo giorno successivo a quello di entrata in vigore del decreto-legge n. 52/2020) se tale ultima data è posteriore a quella prevista per la scadenza dell'invio delle domande.

Le istanze riferite a periodi di sospensione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020 hanno un termine fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020

\*\*\*

Nel restare a Vs. disposizione per eventuali approfondimenti e/o chiarimenti, porgiamo Cordiali saluti.

**ENBIC - Studio ACTA**