



Risposte pratiche a domande quotidiane

Succede sicuramente, in questo periodo, di essere letteralmente subissati da domande di ogni tipo. Sicuramente siamo tutti nuovi a situazioni come quella contingente e, vivendo in un paese che normalmente interpreta in mille modi diversi una stessa norma, le varie interpretazioni si susseguono e, spesse volte, risultano essere totalmente diverse le une dalle altre.

I vari siti dei Ministeri e dell'INPS hanno proposto alcune FAQ (Frequently Asked Question – Domande svolte più frequentemente), le cui risposte celano in realtà delle vere e proprie interpretazioni autentiche di norme di legge (con buona pace del sistema delle fonti delle leggi che si studia ai primi anni di Università).

Di seguito si indicano alcune questioni che, sicuramente, ai manager HR, in questo periodo, saranno state poste, o che loro stessi si sono posti.

1) Di quanto giorni di permesso della legge 104/1992 dispongo nei mesi di marzo e aprile?

I giorni di permesso sono estesi a 18 totali per marzo e aprile 2020: ai 3 giorni normalmente fruibili ogni mese, si aggiungono ulteriori 12 giorni complessivi che potranno essere utilizzati liberamente nell'arco dei due mesi di marzo e aprile, senza vincoli e scadenze rigide. Le modalità per la richiesta e

l'utilizzo di questi permessi rimangono quelli di sempre: quindi è possibile che la fruizione frazionata ad ore, purchè entro il 30 aprile. Per tutto il personale sanitario l'estensione dei permessi è possibile solo compatibilmente con le esigenze organizzative dettate dall'emergenza.

Attenzione però! I giorni concessi ex lege 104/92 maturano *ratione temporis* ovvero, se lavoro 10 giorni al mese, maturo 1 giorno ex lege 104. Analogamente il conto deve essere fatto per i giorni concessi in via eccezionale per l'emergenza COVID-19.

Il decreto Aprile, che è in corso di approvazione, pare porti ancora per i mesi di maggio e giugno altri 12 giorni aggiuntivi (come già per marzo e aprile). Ovviamente, però, bisognerà comprendere chi potrà ancora usufruirne posto che se non si è lavorato non si ha diritto ai permessi.

Attendiamo dunque l'uscita del decreto per comprendere come la norma verrà elaborata.

2) Mi è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, posso restare a casa dal lavoro?

Sì, fino al 30 aprile, i lavoratori dipendenti sia pubblici che privati, in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'art. 3, comma 1 della legge 104, possono assentarsi dal servizio. Non è necessaria la certificazione di disabilità con connotazione di gravità. Questa assenza dal lavoro è equiparata, dal

punto di vista giuridico ed economico, al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria. L'assenza non è computata ai fini del comporto.

3) L'infezione da COVID-19 è una malattia professionale o un infortunio? Cosa comporta il riconoscimento in un senso piuttosto che nell'altro?

L'infezione da nuovo Coronavirus va trattata come infortunio sul lavoro (malattia-infortunio). Il presupposto tecnico-giuridico è quello dell'equivalenza tra causa violenta, richiamata per tutti gli infortuni, e causa virulenta, costituita dall'azione del Coronavirus.

La responsabilità va quindi a gravare sul datore di lavoro, e il riconoscimento del coronavirus come infortunio sul lavoro, favorirà, verosimilmente, possibili azioni, procedimenti, richieste di danno in capo all'imprenditore.

Sul sito del Ministero della Salute si legge che "il periodo di tempo che intercorre fra il contagio e lo sviluppo dei sintomi clinici varia da 2 a 11 giorni, fino a un massimo di 14 giorni. Inoltre, i sintomi sono molteplici e spesso simili a quelli di un comune raffreddore. Per di più, nelle ultime settimane, gli esperti hanno spiegato che i contagi, per la maggior parte, avvengono soprattutto in famiglia. Come può tutto ciò ricadere direttamente sul datore di lavoro?

Parrebbe, quanto meno da quanto affermano ora gli organi governativi (il Sottosegretario Stanislao Di Piazza), che il corretto adempimento dei Protocolli condivisi determini una assenza di responsabilità sia civili che penali in capo al datore di lavoro.

È sicuramente auspicabile, una norma specifica in tal senso, onde evitare a un futuro giudice di decidere su un vuoto normativo liberamente interpretabile.



4) Rapporto tra indennità di malattia e CIGD, quale delle due prevale?

In caso di sospensione a zero ore, la malattia non è indennizzabile se è insorta durante il periodo di sospensione in Cig. Se la malattia del lavoratore è insorta prima dell'inizio della sospensione, occorre verificare se tale sospensione riguardi l'intera azienda (o il reparto in cui è adibito il lavoratore) o meno: nel primo caso, scatta la Cig, nel secondo prevale l'indennità di malattia

L'INPS, con il messaggio 1822 del 30 aprile 2020 chiarisce che l'ammortizzatore sociale, quale esso sia, prevale sulla malattia se sorta durante la stessa sospensione. Se sorta prima è necessario distinguere:

- 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 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



Il Premio ai lavoratori dipendenti COVID-19

Con due interventi, la Circolare n. 8/E del 3 aprile 2020 e la Risoluzione 18/E del 9 aprile 2020, l’Agenzia delle Entrate ha fornito alcuni chiarimenti in merito alle modalità di calcolo del “premio ai lavoratori dipendenti” previsto dal D.L. 17 marzo 2020.

È una misura la cui ratio è quella di “dare ristoro ai dipendenti che hanno continuato a lavorare nel mese di marzo senza poter adottare, quale misura di prevenzione, quella del lavoro agile o da remoto”.

Dal punto di vista soggettivo è riconosciuto ai dipendenti sia pubblici che privati, che, nel periodo di imposta 2019, abbiano percepito redditi di lavoro dipendente di importo non superiore a € 40.000,00. Ai fini della verifica, l’Agenzia delle Entrate ha chiarito che rilevano esclusivamente i redditi di lavoro dipendente assoggettati a tassazione progressiva ai fini IRPEF e non anche quelli assoggettati a tassazione separata o a imposizione sostitutiva.

Dal punto di vista oggettivo, il premio spetta per le sole prestazioni rese dai suddetti soggetti nel mese di

marzo 2020 ed è determinato in rapporto “*al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro*”

Quanto alle modalità di calcolo, l’Amministrazione finanziaria con la Circolare n. 8/E del 2020 ha precisato che, indipendentemente dalla tipologia del contratto (full time o part time), l’importo del premio erogabile deve essere determinato:

in ragione del periodo di lavoro durante il quale il dipendente ha prestato effettivamente l’attività lavorativa presso la propria sede o, se in trasferta, presso clienti e/o sedi secondarie dell’impresa;

tenendo conto del rapporto tra le ore effettive lavorate nel mese di marzo e le ore lavorabili previste contrattualmente nello stesso mese senza conteggiare le giornate di ferie, di malattia, di assenza per aspettativa senza corresponsione di assegni e senza conteggiare le ore di lavoro svolte in smart working;

in proporzione ai giorni di lavoro svolti presso la sede di lavoro (calcolati come indicato nel punto precedente), nel caso di dipendenti licenziati nel mese di marzo 2020.

In alternativa al predetto criterio di calcolo (basato sul rapporto tra ore ordinarie lavorate e ore ordinarie lavorabili), l’Amministrazione finanziaria, con la Risoluzione n. 18/E del 2020, ha ammesso la possibilità di utilizzare un criterio semplificato incentrato sul rapporto tra i giorni di presenza in sede effettivamente lavorati nel mese di marzo (indipendentemente dal numero di ore prestate) e quelli lavorabili sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo o individuale se stipulato in deroga allo stesso. Pertanto, il premio erogabile al lavoratore è dato “*dall’importo di 100 euro moltiplicato per il suddetto rapporto*”.

Laddove il lavoratore abbia più contratti part time, l'Amministrazione finanziaria ha chiarito che, fermo restando il limite massimo di € 100, il premio sarà erogato dal sostituto di imposta individuato dal lavoratore il quale, ai fini del calcolo della quota spettante, deve dichiarare i giorni di lavoro effettivamente svolti e i giorni lavorabili presso la sede dell'altro datore di lavoro (cfr. Ris. n. 18/E/2020).

Quanto, invece, alle modalità di utilizzo del premio, l'Agenzia delle Entrate, prendendo in esame la specifica ipotesi del lavoratore assunto nel 2020 ha precisato che, laddove il datore di lavoro non coincida con colui che ha rilasciato la Certificazione Unica dei redditi per l'anno 2019, il dipendente, al fine di ottenere il premio, è tenuto a rilasciare al nuovo sostituto di imposta un'autodichiarazione attestante l'importo del reddito di lavoro dipendente percepito nel 2019.

Per maggiori approfondimenti o per chiarimenti su altre questioni giuridiche, in particolare in ambito giuslavoristico e contrattuale, rivolgersi a:

Avvocato Lorenza Paletto

[linkedin.com/in/lorenza-paletto-7b63942](https://www.linkedin.com/in/lorenza-paletto-7b63942)

mobile 334/200.68.76