



COMPENDIUM S.R.L. MILANO – PADOVA – LECCE – 800 033 766  
WWW.IT-COMPENDIUM.COM– INFO@COMPENDIUMSERVICE.IT



## VADEMECUM CORONA VIRUS

*Riteniamo utile, alla luce della situazione contingente venutasi a creare e degli interventi normativi che si susseguono ormai quasi quotidianamente, condividere una breve nota di sintesi rispetto alle disposizioni che hanno maggior rilievo per l'operatività delle Aziende e per la gestione del rapporto con il personale e di lavoro in generale.*

*Il quadro di riferimento, valido su tutta la rete nazionale, è quello introdotto dal D.P.C.M. del 09.03.2020*

*I professionisti di **Compendium***

*Avvocato **Daria Gallinari***

*Head Of PayRoll - Consulente del Lavoro **Fabio Palomba***

*Head Of Accounting **Valentina Pini***

# ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO RISPETTO ALLA PRESENZA SUL POSTO DI LAVORO.

Prima di tutto, vista la limitazione degli spostamenti introdotta dall'art. 1, DPCM del 08.03.2020 estesa a tutto il territorio nazionale dal DPCM del 09.03.2020, occorre rammentare che:

- il Legislatore raccomanda al Datore di Lavoro *pubblico e privato* “*di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera r)*”.
- Tale ultima norma citata rimanda alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa attraverso lo smart working, alla quale si può ricorrere in via automatica, senza accordo tra le parti.

La norma dunque non prescrive o impone nulla. Tuttavia, occorre temperare questa enunciazione con l'esigenza più ampia di tutelare la salute del dipendente e dunque:

- adottare i rimedi previsti dalla norma (ferie, permessi o smart working) laddove possibile;
- laddove non è possibile far svolgere il lavoro da remoto, allinearsi al rispetto delle prescrizioni che impongono il mantenimento di un metro di distanza di sicurezza, l'adozione di strumenti che consentano ai dipendenti di igienizzarsi le mani e l'affissione negli spazi condivisi delle regole comportamentali da rispettare per evitare la diffusione del contagio.
- Gli spostamenti lavorativi dei dipendenti e/o dei collaboratori/consulenti sono consentiti per comprovate ragioni (in tal senso si è espresso il decreto sopra citato all'art. 1, lettera a).
- Il lavoratore che si sposta per raggiungere il luogo di lavoro deve autocertificare, utilizzando il modulo messo a disposizione del Ministero dell'Interno.
- Il Datore di Lavoro non è tenuto a dichiarare alcunché sotto la propria responsabilità. È sufficiente l'autodichiarazione del dipendente o del collaboratore da esibire nel caso di controlli.



# ASSENZA DAL LAVORO DEL DIPENDENTE

E' giustificata l'assenza dal lavoro:

Di chi è in quarantena obbligatoria (situazione parificabile a quella della malattia)

Di chi è in quarantena volontaria perché arriva da zone esposte al contagio.

La sospensione dell'attività aziendale da parte del Datore di Lavoro giustifica l'assenza e ha come conseguenza il mantenimento del diritto alla retribuzione.

L'assenza per il solo timore del contagio, in mancanza delle ipotesi previste dalla legge, non può dirsi giustificata.



## **PREVISIONI PER LE IMPRESE CHE OPERANO NEL SETTORE DELLA RISTORAZIONE E BAR**

La normativa prevede la chiusura delle attività dalle ore 18.00 alle ore 06 del mattino successivo e in ogni caso, anche durante le fasce di apertura, il rispetto delle prescrizioni igienico sanitarie introdotte dal decreto. E' rimessa alle Prefetture la possibilità di autorizzare lo svolgimento del servizio di asporto, considerato che la ratio della normativa è quella di evitare assembramenti e affollamenti nei luoghi pubblici.

## **STRUMENTI DI AIUTO ALLE IMPRESE**

Dovrebbe essere varato nella giornata del 11.03.2020 il provvedimento che chiarisce le modalità di accesso al Fondo Integrazione Salariale e alla Cassa Integrazione sia ordinaria che in deroga (di cui potevano beneficiare le imprese facenti parti della originaria zona rossa del contagio).



# PREVISIONI RELATIVE AD ADEMPIMENTI FISCALI E CONTRIBUTIVI

## FONDO INTEGRAZIONE SALARIALE

Il fondo di integrazione salariale ha come scopo il sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa ed erogano prestazioni emergenziali.

Il FIS comprende tutti i datori di lavoro con più di cinque dipendenti che non rientrano nella cassa integrazione ordinaria e straordinaria e che appartengono a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi per l'attivazione di un fondo di solidarietà bilaterale alternativo.

Dal fondo in questione vengono erogati due assegni:

- l'assegno di solidarietà per i dipendenti di datori di lavoro che hanno mediamente più di 5 dipendenti nel semestre precedente a quello delle sospensioni o delle riduzioni dell'orario di lavoro;
- l'assegno ordinario per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro che invece hanno mediamente più di quindici dipendenti nello stesso periodo individuato.

Gli assegni spettano ai lavoratori subordinati ed agli apprendisti con contratto di lavoro professionalizzante.

Non spettano, invece, alle seguenti categorie di lavoratori:

- dirigenti;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- i lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.



# PREVISIONI RELATIVE AD ADEMPIMENTI FISCALI E CONTRIBUTIVI

## FONDO INTEGRAZIONE SALARIALE

I fondi erogati in relazione all'assegno di solidarietà sono previsti per i lavoratori di datori di lavoro che, per evitare licenziamenti collettivi o plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo, stipulano accordi collettivi aziendali con le organizzazioni sindacali più rappresentative che prevedono riduzione di orario.

Gli assegni ordinari, invece, sono previsti per i lavoratori la cui riduzione dell'orario di lavoro o sospensione dell'attività lavorativa risponde a cause che non dipendono dalla volontà del lavoratore o del datore di lavoro.

L'integrazione salariale dipende dal tempo necessario per riprendere l'attività.

La durata degli assegni del fondo di integrazione salariale dipende dalla tipologia.

L'importo della prestazione erogata dal fondo di integrazione salariale, per entrambi gli assegni, è stabilita all'80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate.



# PREVISIONI RELATIVE AD ADEMPIMENTI FISCALI E CONTRIBUTIVI

## FONDO INTEGRAZIONE SALARIALE

### Come farne richiesta anche per il coronavirus

Le causali per richiedere gli assegni del fondo sono riportate al punto 2.2 della circolare numero 197 del 2 dicembre 2015.

Nel testo del documento di prassi si legge quanto segue:

- “2.2 Causali

*L'articolo 11 enuncia le causali in forza delle quali è dovuta l'integrazione salariale ordinaria ai dipendenti delle imprese di cui all'articolo 10 sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto:*

- a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;*
- b) situazioni temporanee di mercato.”*

Si può a buon diritto sostenere che l'emergenza coronavirus risponde al requisito a) della circolare INPS.

Gli assegni del fondo di integrazione salariale possono essere un valido strumento di supporto per limitare alcune delle conseguenze negative del contagio che coinvolge molti aspetti ordinari della vita tra i quali il lavoro.



# PREVISIONI RELATIVE AD ADEMPIMENTI FISCALI E CONTRIBUTIVI

## CIGO

Introduzione di procedure semplificate per presentare istanze di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria o assegno ordinario per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa

Possibilità di presentare domanda di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria o la cassa integrazione salariale assegno per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo massimo di tre mesi



# PREVISIONI RELATIVE AD ADEMPIMENTI FISCALI E CONTRIBUTIVI

## SMART WORKING

Il DPCM dell'8 marzo 2020 raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e ferie, ferma restando la possibilità di ricorrere allo smart working semplificato, prevista su tutto il territorio nazionale (art. 1, lettera e).

Con una disposizione dai contenuti invariati rispetto ai precedenti DPCM (art. 2, lettera r), si conferma infatti la possibilità, per i datori di lavoro, di ricorrere allo smart working (articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81), per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020 (fino al 31 luglio 2020), per ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi generali dettati dalla disciplina di base (legge 22 maggio 2017, n. 81), anche in assenza degli accordi individuali. Gli obblighi di informativa in materia di sicurezza sul lavoro (articolo 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81), sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro.



# PREVISIONI RELATIVE AD ADEMPIMENTI FISCALI E CONTRIBUTIVI

## SMART WORKING

Per le nuove attivazioni di smart working, si fa presente che, dallo scorso 4 marzo 2020, il Ministero del Lavoro ha reso accessibile una procedura emergenziale semplificata.

La procedura, attiva fino al 31 luglio 2020, consente il caricamento, con un unico flusso, di comunicazioni relative a più lavoratori.

La nuova modalità massiva semplificata richiede il salvataggio di un file Excel con i seguenti dati:

- codice fiscale del datore di lavoro
- codice fiscale del lavoratore e suoi dati anagrafici
- posizione assicurativa territoriale INAIL
- data inizio e fine del periodo di validità dell'accordo di smart working.

È disponibile un template Excel da utilizzare per la produzione del file con le informazioni sui periodi di lavoro in modalità smart working.

Al lavoratore in lavoro agile, seppur in difetto dell'accordo scritto, va consegnata l'informativa in materia di sicurezza.



# PREVISIONI RELATIVE AD ADEMPIMENTI FISCALI E CONTRIBUTIVI

## OBBLIGHI IN MATERIA DI SICUREZZA

Il Coronavirus costituisce un nuovo rischio biologico specifico. Il datore di lavoro è innanzitutto tenuto ad aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi presente in azienda individuando le condizioni di svolgimento dell'attività di lavoro dipendente che possono generare situazioni di pericolo per i lavoratori.

La predisposizione di uno specifico piano di prevenzione e protezione costituisce piena responsabilità del datore di lavoro, che dovrà operare in collaborazione con il medico competente e con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

Ogni datore di lavoro deve fornire ai propri lavoratori:

- una adeguata informativa con le disposizioni vigenti per fronteggiare la diffusione dell'epidemia e sul comportamento da tenere in caso di sospetto contagio.
- i Dispositivi di Protezione Individuale, quali guanti e mascherine.

I datori di lavoro sono altresì obbligati a comunicare alle Autorità Sanitarie qualsiasi dato o informazione utile a gestire le attività di prevenzione ma agli stessi è vietata la raccolta di dati sanitari, nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela dei dati personali (GDPR).



# PREVISIONI RELATIVE AD ADEMPIMENTI FISCALI E CONTRIBUTIVI

## OBBLIGHI IN MATERIA DI SICUREZZA

All'interno dei locali aziendali e nelle zone accessibili al pubblico/utenza, devono essere resi disponibili erogatori di soluzioni disinfettanti per le mani e deve essere assicurata la salubrità degli ambienti tramite una accurata pulizia degli spazi e delle superfici.

### **Misure di carattere organizzativo**

Fino al prossimo 3 aprile 2020, le aziende sono tenute a limitare al massimo l'accesso di soggetti esterni e l'eventuale insorgere di contagi tra il personale dipendente. Laddove possibile è opportuno ricorrere a prestazioni lavorative in smart working: tale opzione è esercitabile, fino alla fine del periodo di emergenza, presuntivamente stabilito per il 31 luglio 2020, anche senza il preventivo accordo col lavoratore previsto ordinariamente dalla normativa in materia. È stata inoltre una modulistica semplificata, disponibile per il download nella apposita sezione del sito del Ministero del Lavoro.

È inoltre necessario annullare tutte le trasferte lavorative non indispensabili, privilegiando soluzioni telematiche di riunione.



# DISPOSIZIONI RIGUARDANTI AREA DEL CREDITO E DEL RISPARMIO

Il Decreto Legge 2.3.2020 n. 9 emesso per il sostegno di famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da coronavirus è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Tra i principali interventi desideriamo segnalare:

- la sospensione di alcuni adempimenti e versamenti fiscali, dei mutui agevolati e delle bollette
- il sostegno dell'intero settore turistico alberghiero, prevedendo il rimborso delle spese sostenute e della sopravvenuta impossibilità della prestazione legata all'emergenza sanitaria
- l'incremento della dotazione del Fondo di garanzia



# DISPOSIZIONI RIGUARDANTI AREA DEL CREDITO E DEL RISPARMIO

## FOCUS AMMORTIZZATORI SOCIALI

Il Decreto Legge 2 marzo 2020, n. 9 ha previsto misure speciali in materia di Cassa Integrazione e sostegno al reddito per le imprese ed i lavoratori colpiti dall'emergenza Coronavirus, come definite nell'allegato 1 del DPCM del 1 marzo 2020.

In data 8 marzo 2020 è stato emanato un nuovo DPCM, recante ulteriori misure per il contenimento e il contrasto del diffondersi del virus.

Covid-19 sull'intero territorio nazionale, nonché, in particolare, sulla cd. "zona arancione" (benché non definita come tale dal suddetto DPCM).

L'art. 5, comma 3, del DPCM 8 marzo 2020 prevede che dalla data di efficacia delle disposizioni del presente decreto cessano di produrre effetto i decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° marzo (ndr, i cui allegati 1,2 e 3 prevedevano la zona "rossa" e "gialla") e 4 marzo 2020".

Con il DPCM 9 marzo le misure di cui all'art. 1 del DPCM 8 marzo sono state estese a tutto il territorio nazionale. Si rimane pertanto in attesa di chiarimenti da parte delle autorità competenti in merito alla possibilità di estendere le procedure agevolate (originariamente previste per le sole zone "rossa" e "gialla" dal Decreto Legge 2 marzo 2020, n. 9) all'intero territorio nazionale.



# DISPOSIZIONI RIGUARDANTI AREA DEL CREDITO E DEL RISPARMIO

## FOCUS PIANI DI CONTINUITÀ AZIENDALE

Poiché secondo quanto disposto dal Ministero degli Interni, la veridicità dell'autodichiarazione rilasciata alle Forze dell'Ordine dalle persone fisiche oggetto di controlli sul rispetto delle limitazioni della mobilità potrà essere verificata anche con successivi controlli, si suggerisce – in via cautelativa - di predisporre dei piani di continuità aziendale: Tali piani dovranno essere aggiornati per tutta la durata dell'emergenza.

Tali piani – a mero titolo indicativo – potranno contenere le seguenti informazioni:

- a) Indicazione delle funzioni /dipartimenti in grado di svolgere l'attività lavorativa secondo la seconda modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81;
- b) Indicazione delle funzioni /dipartimenti in favore dei quali lo smart working è in corso di predisposizione (richiedendosi quindi ad esempio l'accesso medio tempore dei dipendenti agli uffici e ai locali aziendali)
- c) Indicazione delle funzioni/dipartimenti in favore dei quali la suddetta modalità di lavoro agile non può avere attuazione ma è richiesto, necessariamente, il compimento degli spostamenti [in entrata e in uscita dai, nonché] all'interno del territorio nazionale sia per attività presso i locali aziendali, sia all'interno dei suddetti territori.

Tali piani saranno suscettibili di modifiche e/o integrazioni alla luce delle disposizioni di futura emanazione da parte delle Autorità competenti e del continuo monitoraggio interno aziendale



# DISPOSIZIONI RIGUARDANTI AREA DEL CREDITO E DEL RISPARMIO

## ABI – Imprese: estesi i termini della moratoria sui finanziamenti

Con comunicato stampa datato 10 marzo 2020 l'ABI ha comunicato di aver siglato l'addendum per la moratoria sui finanziamenti.

L'emergenza sanitaria causata dal COVID-19 sta creando una crisi di liquidità per molte imprese italiane, costrette ad interrompere o ridurre così la propria attività.

Consapevoli di questa situazione di emergenza, l'ABI e le Associazioni di rappresentanza delle imprese, il 7 marzo 2020, hanno siglato una intesa contenuta nell'Addendum all'accordo per il credito 2019.

## ABI, Accordo per il credito 2019

In data 15 novembre 2018, l'ABI e le Associazioni d'impresa hanno sottoscritto l'Accordo per il Credito 2019 che, in continuità con l'Accordo per il Credito 2015, prevede, in relazione alle micro e PMI, la possibilità per le banche e gli intermediari finanziari aderenti di:

- sospendere fino a un anno il pagamento della quota capitale delle rate dei finanziamenti;
- allungare la scadenza dei finanziamenti (cosiddetta Misura "Imprese in Ripresa 2.0").

Con la nuova intesa, è stato deciso di ampliare la portata delle suddette misure, al fine di sostenere anche finanziariamente le imprese danneggiate dalla temporanea interruzione/riduzione dell'attività.



# DISPOSIZIONI RIGUARDANTI AREA DEL CREDITO E DEL RISPARMIO

## ABI, Addendum all'Accordo per il credito 2019

Con il nuovo Addendum, dunque, viene estesa l'applicazione della misura "Imprese in Ripresa 2.0" di cui all'Accordo per il Credito 2019, ai finanziamenti in essere al 31 gennaio 2020 erogati in favore delle imprese danneggiate dall'emergenza epidemiologica "COVID-19".

Ciò significa che le imprese che si trovano ad affrontare questa situazione di emergenza possono richiedere, per i prestiti al 31 gennaio 2020, la sospensione o l'allungamento.

In particolare, può essere richiesta la sospensione del pagamento della quota capitale delle rate dei finanziamenti fino ad un anno. Tale sospensione è applicabile ai finanziamenti a medio lungo termine, anche perfezionati tramite il rilascio di cambiali agrarie, e alle operazioni di leasing (sospensione della quota capitale implicita dei canoni di leasing).

Con riferimento alle operazioni di allungamento, invece, è previsto che l'estensione della durata del finanziamento possa arrivare fino al 100% della durata residua dell'ammortamento. Per il credito a breve termine e il credito agrario di conduzione il periodo massimo di allungamento delle scadenze è pari rispettivamente a 270 giorni e a 120 giorni.

Inoltre, l'ABI e le Associazioni di rappresentanza delle imprese richiedono di ampliare l'operatività del Fondo di Garanzia per le PMI, per aumentare la quota garantita per le linee di credito a breve e per creare le condizioni per agevolare un allungamento delle scadenze dei finanziamenti garantiti, sempre con riferimento alle operazioni oggetto di moratoria connesse agli effetti del diffondersi del Coronavirus.

Infine, si impegnano a promuovere, presso le Autorità europee e nazionali, una modifica delle attuali disposizioni di vigilanza riguardo le moratorie, da parte di banche e intermediari finanziari sui finanziamenti alle imprese, al fine di favorire la realizzazione di operazioni di sospensione o allungamento delle scadenze dei finanziamenti a imprese sane, con fondamentali solidi, danneggiate da situazioni eccezionali come quelle attuali.





Per qualunque dubbio o domanda, anche eventualmente dei vostri dipendenti, potete contattare in ogni momento i professionisti di Compendium che attraverso il team di esperti specifici del settore sapranno darvi tutti i suggerimenti e le indicazioni del caso.



COMPENDIUM S.R.L. MILANO – PADOVA – LECCE – 800 033 766  
WWW.IT-COMPENDIUM.COM– INFO@COMPENDIUMSERVICE.IT