

Norme & Tributi

Cassa integrazione in deroga con doppio canale in base alle zone

L'AIUTO



L'ammortizzatore previsto dal Dl 9/2020 disponibile fino a esaurimento fondi

Su tutto il territorio Cigo, Cigd o assegno ordinario Fis fino a nove settimane

Enzo De Fusco

Scatta il doppio binario per la richiesta della cassa in deroga. Le unità produttive che sono nelle ex zone rossa o gialla possono continuare a richiedere l'integrazione salariale sulla base del decreto 9/2020 fino a esaurimento fondi. Mentre per le unità produttive situate nel resto del territorio nazionale la cassa in deroga è consentita nel rispetto del decreto legge approvato ieri.

La definizione progressiva dei territori in relazione alla intensità dell'emergenza rende più articolato l'accesso agli ammortizzatori. Per le aziende già coperte da Cigo e Fis-asssegno ordinario, la nuova disciplina è contenuta nel decreto legge Cura Italia, secondo cui i datori di lavoro che quest'anno sospendono o riducono l'attività per eventi riconducibili al coronavirus, possono presentare domanda di cassa integrazione, per periodi decorrenti dal 23 febbraio, di durata massima di nove settimane, e comunque entro il mese di agosto 2020.

Una cassa con poteri speciali che di fatto supera quella analoga contenuta nell'articolo 13 del Dl 9/2020 per l'allora zona rossa. La nuova norma però

reintroduce l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della richiesta. Resta da capire dai testi definitivi se questa nuova previsione si applica solo nel caso di utilizzo dell'assegno ordinario (Fis) oppure anche nel caso di applicazione della cassa integrazione ordinaria con causale Covid-19.

Con riferimento, invece, alle aziende ingegnerie prive di strumenti, è confermata la cassa in deroga. Tuttavia si fanno salve le previsioni degli articoli 15 e 17 del Dl 9/2020, rispettivamente la cassa in deroga della zona rossa e gialla; ovviamente vanno verificati i fondi disponibili e ove esauriti è comunque consentito avvalersi del nuovo ammortizzatore.

La Cig in deroga si applica ai datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, per i quali non trovano applicazione le tutele previste dalle disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario in costanza di rapporto. Quindi le piccole aziende fino a 5 dipendenti, ma anche le grandi che hanno solo la Cigs. Spetta alle Regioni e alle Province autonome sottoscrivere un accordo che può essere concluso anche in via telematica con i sindacati. Quindi non si tratta di un accordo con le singole aziende bensì un accordo quadro regionale.

Anche in questo caso il periodo massimo concedibile non può essere superiore a nove settimane. Per i lavoratori è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori.

Il decreto infine, introduce anche 12 giorni di congedi straordinari e la previsione della malattia in caso di quarantena e sorveglianza domiciliare. Si tratta di assenze che però vanno valutate in base all'impatto economico che hanno per i lavoratori (si veda la tabella a fianco).

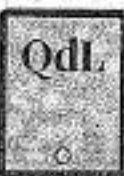
Come cambia il reddito

Esempi di importi mensili per lavoratori del settore commercio e dell'industria nel caso in cui lavorino a orario pieno, oppure siano in cassa integrazione al 100% delle ore, o in congedo parentale retribuito al 50% o in malattia. Dati in €

	ORARIO PIENO	CASSA INTEGRAZIONE	CONGEDO PARENTALE AL 50% - OPERAIO	CONGEDO PARENTALE AL 50% - IMPIEGATO	IN MALATTIA
COMMERCIO					
Retribuzione	1.620,0	1.620,0	1.620,0	1.620,0	1.620,0
Assenza	0,00	-1.620,0	-1.620,0	-1.620,0	-1.620,0
Integrazione conto azienda	0,00	0,00	0,00	0,00	331,57
Contributi con Fis	152,44	0,00	0,00	0,00	31,24
Cassa integrazione / ricovero	0,00	939,89	810,00	837,00	955,52
Imponibile Irpef	1.467,56	939,89	810,00	837,00	1.255,85
Imposta lorda	346,24	216,17	186,30	192,51	289,08
Detrazione lavoro dipendente	109,51	137,27	144,11	142,69	120,65
Irpef	236,73	78,90	42,19	49,82	168,43
Bonus Renzi	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00
Netto	1.310,83	940,99	847,81	867,18	1.167,43
Differenza rispetto alla retribuzione		-28,21%	-35,32%	-33,84%	-10,94%
INDUSTRIA					
Retribuzione	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00
Assenza	0,00	-1.458,00	-1.458,00	-1.458,00	-1.458,00
Integrazione conto azienda	0,00	0,00	0,00	0,00	593,96
Contributi con Cig-Cigs	138,36	0,00	0,00	0,00	56,37
Cassa integrazione / ricovero	0,00	939,89	729,00	753,30	782,04
Imponibile Irpef	1.319,64	939,89	729,00	753,30	1.319,63
Imposta lorda	306,30	216,17	167,67	173,26	306,30
Detrazione lavoro dipendente	122,26	140,81	151,11	149,92	122,26
Irpef	184,05	75,37	16,56	23,33	184,05
Bonus Renzi	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00
Netto	1.215,59	944,52	792,44	809,97	1.215,59
Differenza rispetto alla retribuzione		-22,30%	-34,81%	-33,37%	0,00

QUOTIDIANO

DEL LAVORO



PREVIDENZA

Oneri senza sconto se la pensione è contributiva

Chi ha già una pensione calcolata con il metodo contributivo non può beneficiare della riduzione dei contributi previdenziali

che versa dopo i 65 anni per maturare un supplemento di pensione. Lo ha affermato l'Inps con il messaggio 1167/2020 a seguito di numerose richieste di chiarimento.

— Arturo Rossi

Il testo integrale dell'articolo sul quotidiano lavoro ilsole24ore.com

Verifica anti febbre per entrare in azienda

PRIVACY

Le previsioni del protocollo condiviso dalle parti sociali

Stefano Mele

Via libera al controllo della temperatura corporea e alla richiesta di dichiarazioni attestanti la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico nei confronti di dipendenti e fornitori esterni, purché ciò avvenga nel rispetto della normativa in materia di privacy.

È questo il succo di quanto previsto in materia di trattamento di dati personali dal "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" contenente le linee guida volte ad agevolare le imprese nell'adozione di misure di sicurezza anti-contagio.

Il protocollo, siglato dalle parti sociali su invito del Governo, compie un'importante inversione di tendenza in materia di trattamento dei dati personali dei dipendenti rispetto a quanto stabilito dal Garante della privacy nella sua nota del 2 marzo 2020. Infatti, approfondendo il tema delle modalità d'ingresso in azienda, viene stabilito che il personale, prima dell'accesso al luogo di lavoro, può essere sottoposto al controllo della temperatura corporea, purché il datore di lavoro abbia definito e implementato tutte le misure di sicurezza sul piano tecnico e organizzativo previste dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

In tal senso, l'azienda che decida di rilevare la temperatura non deve registrare il dato acquisito, potendo identificare l'interessato e registrare il superamento della soglia di temperatura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso.

Inoltre, tra gli ulteriori obblighi che ricadono sul datore di lavoro, c'è quello di fornire all'interessato l'opportuna informativa privacy, così come di dover definire e implementare adeguate misure di sicurezza sia sul piano tecnico che organizzativo per proteggere questi dati, oltre che trattarli esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da Covid-19. Per di più, in caso di isolamento momentaneo dovuto al superamento della soglia di temperatura, il datore di lavoro deve sempre assicurare modalità tali da garantire la riservatezza e la dignità del dipendente.

tura solo qualora sia necessario a documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso.

Per il protocollo, inoltre, costituisce un trattamento di dati personali anche il caso in cui l'azienda decida di richiedere il rilascio di una dichiarazione attestante la non provenienza dalle zone a rischio epidemiologico e l'assenza di contatti, negli ultimi 14 giorni, con soggetti risultati positivi al Covid-19. Per tale trattamento, il datore di lavoro deve applicare le indicazioni richiamate in precedenza, raccogliendo solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio.

Infine, per quanto riguarda l'accesso ai locali da parte di fornitori esterni, viene specificato che esso deve essere ridotto il più possibile. Tuttavia, qualora sia necessario l'ingresso di visitatori (impresa di pulizie, manutenzione eccetera), gli stessi devono sottostare a tutte le regole di sicurezza aziendali, ivi comprese quelle per l'accesso ai locali. Di conseguenza, il datore di lavoro può richiedere anche ai fornitori esterni le medesime informazioni previste per i dipendenti, purché si preoccupi di seguire pedissequamente le stesse regole sul trattamento dei dati personali analizzate in precedenza.