



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti - c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

**Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 27 maggio 2020.

Oggetto: misure di sostegno previste dal DL 34 del 19.5.2020 - c.d. "Rilancio Italia".

Spett.li Clienti,

con la pubblicazione del DL 34/2020, il Governo ha messo mano alle svariate misure di sostegno del lavoro e dell'impresa, affiancando e superando i precedenti DL 18/2020 c.d. "Cura Italia" e DL 23/2020 "Liquidità". La materia si presenta complessa ed attende comunque molti decreti attuativi (e le correlate circolari). In questa sede, per dovere di sintesi, elencheremo gli interventi principali in tema di lavoro.

==000==

SMART WORKING: Come abbiamo già avuto modo di anticiparvi, dal 3.3.2020, lo SW nella fase emergenziale risulta una misura unilaterale "caldeggiata" al fine di prevenire il contagio da Covid19. Le modalità sin qui conosciute possono proseguire sino al 31.12.2020 (Decreto Rilancio - Campo applicativo - art. 90). Vengono però introdotte alcune novità.

- è stata approvata una modifica grazie alla quale è diritto dei lavoratori disabili e dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, chiedere l'attivazione dello smart working sino al 31 luglio 2020. E' evidente che lo SW dovrà essere compatibile con il tipo di mansione svolta ed il diritto incontra pertanto il limite della compatibilità tra mansione e strumento. Inoltre tale diritto è esercitabile purchè nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore;

- tra i beneficiari si aggiungono i lavoratori immunodepressi ed i familiari conviventi di persone immunodepresse.

Mezzi di lavoro - La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro (attenzione alla sicurezza informatica degli stessi).

CONTRATTI A TERMINE ANCHE IN SOMMINISTRAZIONE: la proroga ed i rinnovi dei contratti a termine sono stati rivisiti. L'art. 93 DL cit. prevede sino al 30 agosto 2020 (e non il 31.8), che i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato vigenti alla data del 23.2.2020 (quindi non quelli stipulati dopo o cessati prima) possano essere prorogati anche superando i 12 mesi di durata in assenza delle causali nonchè rinnovati (dopo l'interruzione) sempre senza causali, sino al 30.8.2020. Viene prevista, infine, l'inapplicabilità del cosiddetto "stop and go" tra un contratto e l'altro. I casi tuttavia dovranno essere verificati singolarmente con i professionisti di studio a causa dell'incipit incerto di apertura dell'articolo 93 che riconduce tale possibilità «per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19». Si tratta di una frase foriera di possibile contenzioso che speriamo possa essere chiarita dal Ministero e stralciata dalla Legge di conversione.

CONGEDO E ASTENSIONE DAL LAVORO PER CHIUSURA DEI SERVIZI EDUCATIVI E PERIODO ESTIVO.

Lavoratori dipendenti e lavoratori iscritti alla gestione separata: congedo di 30 giorni complessivi sino al 31.7.2020 (compresi i precedenti 15 già previsti dal Dl 18) in presenza di figli di età sino ai 12 anni (senza limiti di età in caso di figli con disabilità). Viene corrisposta una indennità pari al 50% della retribuzione. Il congedo non è coperto da indennità *per bambini oltre 12 anni e fino a 16*. Questo congedo non può essere fruito a ore ed è incompatibile con eventuali strumenti di sostegno al reddito fruiti dall'altro genitore per riduzione o sospensione dell'attività o se quest'ultimo non lavora.

Per le modalità di attivazione rinviamo alla ns. NL 24 del 1.4.2020.

BONUS PER L'ACQUISTO DI SERVIZI DI BABY-SITTING: in alternativa ai congedi indennizzati sopra esposti, è previsto nel limite massimo di € 1.200 (in luogo dei precedenti 600 € già previsti dal Dl 18) un bonus riconosciuto anche ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS (in questo caso sulla base delle disponibilità e della regolamentazione che le Casse di Previdenza degli ordini forniranno). Il bonus potrà essere "speso" per l'iscrizione ai servizi integrativi per l'infanzia, socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido.

Per le modalità di attivazione rinviamo alla ns. NL 24 del 1.4.2020.

ESTENSIONE PERMESSI EX LEGGE 104 PER ASSISTENZA DISABILI. I lavoratori dipendenti potranno incrementare i 3 giorni mensili spettanti, con ulteriori 12 giornate di permesso mensile retribuito (ex art. 33, c. 3 e 6 - Legge n. 104/1992) da fruire nei mesi di maggio e giugno (in aggiunta a quelli già previsti per marzo e aprile 2020).

DIVIETO DI LICENZIAMENTO PROROGATO SINO AL 17 AGOSTO 2020. È stato esteso da 60 giorni a cinque mesi il periodo nel quale è vietato al datore di lavoro licenziare con procedure collettive ex 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (dal 23.2.2020) e individuali di natura economica (cioè per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, Legge n. 604/1966). Non riteniamo il divieto si applichi, oltre ovviamente ai licenziamenti disciplinari (soggettivi e per giusta causa), al licenziamento dei dirigenti, dei domestici, al licenziamento per superamento del periodo di comporta e per inidoneità sopraggiunta, al recesso durante o alla fine del periodo di prova ed alla risoluzione del rapporto con l'apprendista al termine del periodo formativo di apprendistato.

NASPI E DISCOLL. Proroga a partire dalla data di scadenza. Massimale di circa 700 euro al mese - Due mesi in più di disoccupazione.

AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID19

1) **CIG E FIS COVID**. Importanti le novità in termini di fruizione e modalità.

Viene prevista la possibilità, una volta esaurite le prime 9 settimane già previste dal DL 18, di prorogare l'ammortizzatore per ulteriori 5 settimane (25 giorni di effettiva fruizione per la settimana corta e 30 giornate per chi lavora su sei giorni). La fruizione dovrà avvenire sempre entro il 31.8.2020.

Alle 5 settimane aggiuntive di cui sopra, se ne potranno aggiungere ulteriori 4 con fruizione nel periodo tra il 1.9.2020 ed il 31.10.2020. Rimane quindi un possibile "buco" di copertura per chi avesse fruito delle 9 + 5 settimane prima del 31.8.2020. Sul tema aspettiamo chiarimenti.

Per le aziende dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimenti, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche (settori per i quali si attenda una precisa declinazione), tutte le 9 settimane aggiuntive (5 + 4) potranno invece essere fruito entro il 31 agosto 2020 senza dover attendere il 1 settembre 2020.

Ritorna in caso di attivazione di periodi di CIG Covid19 (anche per le proroghe) l'informativa sindacale e l'eventuale esame congiunto entro tre giorni.

Le istanze all'Inps devono essere effettuate entro il mese successivo a quello di avvio di ogni ciclo di CIG (in luogo del 4° mese successivo precedentemente previsto).

Qualora l'azienda opti per il pagamento diretto, le istanze presentate successivamente al 18 giugno devono essere gestite con invio all'Inps entro la fine del mese successivo a quello di inizio delle settimane aggiuntive. Non è chiaro se non sia possibile presentare nuove istanze a pagamento diretto per le 5 settimane aggiuntive prima del

18 giugno o se, fino a tale data, si potrà procedere con le precedenti regole. Sul punto si attendono chiarimenti Inps.

L'accesso alla CIG Covid riguarda tutti i lavoratori in forza alla data del 25 marzo 2020.

2) **FSBA / EBER COVID** Valgono le regole generali di cui sopra (Eber è un fondo di solidarietà bilaterale riconducibile alle norme che regolano l'assegno ordinario). L'ente definisce tempistiche di istanza, consultazione sindacale e pagamento delle provvidenze, autonome e note.

Importante novità riguarda gli assegni nucleo familiare prima esclusi per i percettori di FIS e FSBA/EBER. Il diritto agli ANF (pare compresi gli arretrati per il periodo pregresso) matura anche durante i periodi di copertura con questi ammortizzatori sociali. Si attendono indicazioni Inps per la decorrenza della modifica normativa e per l'applicazione in busta paga.

3) **CIG COVID IN DEROGA** Le logiche generali sono simili a quelle analizzate al punto 1), con importanti novità in tema di modalità di erogazione e termini di presentazione delle istanze.

Viene prevista la possibilità, una volta esaurite le 13 settimane spettanti in Emilia Romagna (9 nelle altre Regioni diverse da Veneto e Lombardia), di prorogare l'ammortizzatore per ulteriori 5 settimane da fruire entro il 31 agosto 2020. Si attendono sviluppi e chiarimenti in merito al fatto che le settimane siano di effettiva fruizione o di calendario in ragione dell'istanza effettuata, nonché sul fatto che le 5 settimane aggiuntive possano essere richieste solo esaurite le 13 previste per le Regioni interessate a questa misura di maggior favore o all'esaurimento delle 9 settimane previste ordinariamente (come recita testualmente la norma e nel caso in cui ovviamente l'istanza sia stata effettuata per una quantità di settimane inferiore alle 13).

Alle 5 settimane aggiuntive di cui sopra, se ne potranno aggiungere ulteriori 4 ma che potranno essere fruite nel periodo tra il 1.9.2020 ed il 31.10.2020.

Per le aziende dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimenti, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche (settori per i quali si attenda una precisa declinazione), tutte le 9 settimane aggiuntive (5 + 4) potranno essere fruite entro il 31 agosto 2020.

Ritorna in caso di attivazione di periodi di CIG Covid19 (anche per le proroghe) l'informativa sindacale e l'eventuale esame congiunto entro tre giorni con successivo obbligo di accordo sindacale (ad esclusione delle aziende che abbiano un numero di dipendenti pari o inferiore a 5).

Il datore di lavoro è tenuto, entro il giorno 20 di ogni mese, ad inviare all'Inps i dati necessari per il pagamento diretto della CIGD (si immagina che il riferimento sia all'SR41 dopo l'autorizzazione).

L'accesso alla CIGD Covid riguarda tutti i lavoratori in forza alla data del 25 marzo 2020.

Le istanze devono essere presentate alle Regioni competenti per le prime 9 settimane di CIG Covid.

Per le **settimane aggiuntive di cui al DL Rilancio (5 + 4), nella logica della "semplificazione" cambiano ancora le regole** e l'istanza non va più fatta alle Regioni, ma all'Inps (atteso l'emanazione entro 15gg di apposito DM e di specifica regolamentazione delegata all'Inps).

Le istanze all'Inps (dal 18.6.2020) devono essere effettuate entro il mese successivo a quello di avvio di ogni ciclo di CIG (in luogo del 4° mese successivo precedentemente previsto).

Per il pagamento diretto della CIGD la domanda deve essere presentata a partire dal 18 giugno ed entro 15 giorni dall'inizio della riduzione/sospensione. Entro 15 giorni dalla ricezione dell'istanza anticipa ai lavoratori il 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo. A seguito della successiva acquisizione dei dati a consuntivo (comunque con invio delle necessarie informazioni da parte dei datori di lavoro entro 30 giorni dall'erogazione dell'anticipazione), l'Inps effettua i conguagli sul totale in pagamento ai lavoratori.

Purtroppo, non possiamo non notare ulteriori modifiche alle norme che, nell'intento supposto di semplificare le procedure (che ricordiamo sono diverse da Regione a Regione e diverse per ogni ammortizzatore sociale), impongono novità di scarsa efficacia, imponendo molte nuove scadenze e complicando l'operatività per i professionisti.

LAVORO DOMESTICO CON RISARCIMENTO: viene previsto dall'art. 85 del DL cit. il sostegno a colf e badanti in forza al 23.2.2020 e con rapporti di lavoro per almeno 10 ore settimanali, un contributo di 500 € al mese per aprile e maggio. L'indennità, non imponibile, spetta a condizione che i lavoratori non siano conviventi con il datore di lavoro e non abbiano avuto accesso alle altre indennità introdotte dal DL Cura Italia.

REDDITO DI EMERGENZA (REM). Rappresenta il nuovo strumento per tutelare i nuclei familiari in condizioni di necessità economica in conseguenza dell'emergenza da Covid che non siano coperti da altri sussidi. Il sostegno ha una durata di due mesi e l'importo, il cui calcolo dipende da alcuni parametri, è tra i 400 ed i 800 € (840 € in presenza di disabili) a seconda della consistenza del nucleo familiare. Le domande possono essere presentate all'Inps entro il mese di giugno.

==000==

Indennità varie. Vengono inoltre introdotte molte revisioni alle varie indennità previste per imprese, professionisti (quelli ordinistici inspiegabilmente esclusi dal bonus di aprile o maggio per coloro che lo hanno chiesto e ottenuto a marzo), lavoratori autonomi, collaboratori coordinati e continuativi, ecc. nonché agevolazioni per i datori di lavoro (crediti di imposta, ecc.). A tal fine, riteniamo preferibile allegare una sintesi fornita dall'Agenzia delle Entrate al fine di riepilgarne la portata ed i destinatari, limitandoci ad offrire una sintesi solo di alcune misure afferenti agli aspetti più "lavoristici" in gestione:

INDENNITÀ di 1.000 € ESENTI PER PROFESSIONISTI E LAVORATORI RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA (si tratta di liberi professionisti titolari di partita iva attiva alla data del 23 febbraio 2020, lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi al 23 febbraio 2020, iscritti alla Gestione separata ex L. 335/95, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie). A questi lavoratori, purchè abbiano subito comprovate perdite (riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020 rispetto a quello del secondo bimestre 2019), è riconosciuta una indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro.

Questa indennità, che segue i 600 € riconosciuti a marzo ed aprile, è incumulabile con le indennità riconosciute ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago (vedi infra), ai lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali, ai lavoratori del settore agricolo e ai lavoratori dello spettacolo.

INDENNITÀ di 600 € ESENTI, PER GLI ISCRITTI ALLE GESTIONI SPECIALI DELL'AGO Sostegno al reddito Lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago, tra cui gli iscritti alla gestione esercenti attività commerciali Inps, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie). Non concorre alla formazione del reddito. A questi lavoratori è riconosciuta una indennità per il mese di aprile 2020 pari a 600 euro. Ai soggetti già beneficiari per il mese di marzo 2020 dell'indennità ex art. 96 del Decreto-legge n. 18 del 2020, la medesima indennità pari a 600 euro è erogata, senza necessità di ulteriore domanda, anche per i mesi di aprile e maggio 2020.

Questa indennità, che segue i 600 € riconosciuti a marzo è incumulabile con le indennità riconosciute ai professionisti e ai lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (vedi sopra), ai lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali, ai lavoratori del settore agricolo e ai lavoratori dello spettacolo.

INDENNITÀ di 600 € ESENTI AI LAVORATORI STAGIONALI DEL TURISMO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI GIÀ beneficiari per il mese di marzo 2020 dell'indennità di 600 euro viene erogata un'indennità di pari importo anche per il mese di aprile 2020. La medesima indennità è riconosciuta ai lavoratori in somministrazione, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nei medesimi settori (a determinate condizioni). Si vedano schede allegate per approfondimenti.

INDENNITÀ di 600 € ESENTI AI LAVORATORI INTERMITTENTI che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020, è riconosciuta un'indennità pari a 600 euro per i mesi di aprile e maggio 2020 (la condizione dei 30 giorni rende questo caso più unico che raro).

INDENNITÀ di A 600 € PER APRILE E MAGGIO 2020 AI LAVORATORI SPORTIVI impiegati con rapporti di collaborazione, riconosciuta dalla società Sport e Salute S.p.a., nel limite massimo di 200 milioni di euro per l'anno 2020. La misura è riconosciuta in automatico a coloro che avevano avuto il riconoscimento dei 600 € a marzo 2020 (ex art. 96 DL 18/2020).

Rimaniamo a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp

RIPRODUZIONE VIETATA