



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, 13 ottobre 2020.

Oggetto: a) conversione in Legge del DECRETO LEGGE 14 agosto 2020, n. 104 – sintesi dei principali aspetti di gestione del rapporto di lavoro.
b) DPCM 13.10.2020 – nuove misure di prevenzione dal contagio da Covid19

Come è ormai noto il DL 125 del 7.10.2020 ha prorogato lo stato di emergenza da COVID-19 al **31 gennaio 2021**. Dopo una settimana circa è arrivata la conversione in legge del DL 104/2020. In attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, si segnalano le conferme e le novità d'ambito lavorativo evidenziando tuttavia che saranno necessari, come spesso è occorso nel periodo emergenziale, diversi chiarimenti relativi all'operatività delle diverse disposizioni emanate e svariati decreti attuativi per dare corso alle misure adottate.

Ex Art. 1 - Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga.

Sono confermati gli ammortizzatori sociali per le ulteriori 9 + 9 settimane di intervento richiedibili tra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020 con le procedure sindacali - ove previste - ormai note per gli ammortizzatori COVID. Importante la novità legata al periodo richiesto che verrà considerato comunque fruito completamente anche se in realtà le aziende dovessero aver utilizzato per ogni settimana anche un solo giorno. Non esiste più la possibilità di chiedere i c.d. "rotti" delle settimane richieste e non fruito completamente.

Altra novità interessante il fatto che i lavoratori fruitori delle nuove 9+9 settimane potranno essere quelli assunti dal 13.7.2020 in poi (in precedenza erano i lavoratori assunti entro il 25.3.2020).

Contributo datoriale. Confermato dopo le prime 9 settimane il meccanismo di contribuzione addizionale da parte dei datori di lavoro (0%, 9% o 18% in base al calo del fatturato dichiarato dal datore di lavoro - si veda ns. NL 51 del 19.8.2020).

Termini di invio delle domande di accesso ai trattamenti. Le domande devono essere inoltrate all'INPS, 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 (per agosto tuttavia il termine ricondotto al 30.09.2020 è stato ulteriormente posticipato al 31.10.2020 dal DL 125 cit.).

In caso di pagamento diretto delle prestazioni da parte dell'INPS, il datore di lavoro è tenuto ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione (in base al maggior favore del termine).

Ex Art. 3 Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione.

Confermato ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (Inail escluso), per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruiti nei predetti mesi di maggio e giugno 2020. Connesso a questo esonero è collegato il divieto di licenziamento che non potrà avvenire se si è richiesto e ottenuto lo sgravio contributivo di massimo 4 mesi sino al 31.12.2020 o si ritiene, sino ad esonero fruito.

Ex Art. 6 Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo indeterminato.

Confermato ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che assumano a tempo indeterminato o trasformino a tempo indeterminato contratti a termine entro il 31.12.2020, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (Inail escluso), per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione. Ci sono però alcune limitazioni. Sono esclusi i contratti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, l'esonero è previsto nel limite di € 8.060 euro su base annua ed è riparametrato e applicato su base mensile. Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

Ex Art. 7 Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato nel settore turistico e degli stabilimenti termali.

L'esonero contributivo di cui all'articolo 6 (si veda sopra) è riconosciuto con le medesime modalità e nel medesimo arco temporale limitatamente al periodo di vigenza dei contratti stipulati a termine e comunque sino ad un massimo di tre mesi, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali.

Sgravio contributivo Sud

Introdotta una misura di sgravio del 30% sui contributi previdenziali (Inail escluso) per le aziende situate nelle aree svantaggiate del Mezzogiorno, con l'obiettivo di stimolare crescita e occupazione. La misura agevolativa è in vigore dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020. La decontribuzione si applicherà a tutti i rapporti di lavoro preesistenti e di nuova costituzione, anche a termine.

Ex Art. 8 Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine.

In materia di contratti a tempo determinato sono confermate importanti novità rispetto al decreto rilancio. In particolare:

- è stato abrogato l'obbligo di proroga automatica del contratto per i periodi di utilizzo dei vari ammortizzatori (si veda ns. NL 45 del 28.7.2020);
- è stata prevista la possibilità sia di prorogare che rinnovare (quindi contratti già scaduti) i contratti a termine senza causale, purché nel limite massimo di 24 mesi complessivi;
- la proroga o il rinnovo sono ammessi "una sola volta", per una durata massima di 12 mesi, e devono essere sottoscritti entro il 31.12.2020 (sembra quindi sia ammessa la deroga alle causali solo per un atto di proroga o rinnovo che comporti una scadenza anche successiva al 31.12.2020, per un massimo di 12 mesi e sempre nei limiti complessivi di 24 mesi). Ulteriori proroghe o rinnovi dovranno rispettare i vincoli del c.d. decreto dignità;
- l'esenzione non è più legata al riavvio dell'attività;
- la norma si riferisce espressamente ai rapporti di lavoro a termine e si ritiene si possa applicare anche ai contratti di somministrazione.

Somministrazione a termine.

Con un articolato confuso e contraddittorio (tenuto conto che questa previsione era già operativa) si prevede che se il contratto commerciale di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore è a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il lavoratore somministrato purché l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore e si ritiene abbia stipulato con il lavoratore, l'assunzione a tempo indeterminato. Per l'utilizzatore non scatta la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

Ex Art. 14 Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo.

Viene confermata la proroga del blocco dei licenziamenti di natura oggettiva (c.d. economici) sino al 31.12.2020. Il divieto di licenziamento, che nulla ha a che vedere con quelli di natura disciplinare (giustificato motivo soggetti e giusta causa), opera per i datori di lavoro sino al termine delle nuove 18 settimane di ammortizzatore sociale d'emergenza o che abbiamo concluso la fruizione dell'esonero contributivo (fino a 4 mesi).

I divieti non si applicano nelle ipotesi di:

- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa;
- fallimento;
- accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (quindi si ritiene prudenzialmente almeno due firmatarie), di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. Sarà necessario quindi stipulare un accordo sindacale cui il lavoratore dovrà dichiarare di aderire e concludere il percorso, riteniamo, con la sottoscrizione di un accordo transattivo in sede protetta (es. commissioni di conciliazione dei Consulenti del Lavoro, in sede sindacale, presso l'Ispettorato del Lavoro, ecc.). Il recesso sarà di natura "consensuale" e darà diritto alla Naspi (indennità di disoccupazione).

I licenziamenti sono altresì possibili nelle ipotesi di personale impiegato in appalto che venga riassunto alle dipendenze del nuovo appaltatore subentrato nell'appalto che sia soggetto alle previsioni c.d. "sociali" previste dalla legge, contratto collettivo nazionale di lavoro o della clausola del contratto di appalto.

Lavoratori fragili

Sino al 15 ottobre 2020, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali che attesti una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita (compresi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità), il periodo di assenza dal lavoro è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie oppure dal medico di base.

A decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori fragili svolgono, se compatibile con la mansione, la prestazione lavorativa in smart working, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento (nдр declaratoria contrattuale) anche considerando lo svolgimento di attività di formazione in remoto.

Si ricorda che l'Inps con il messaggio 3653 del 9.10.2020 ritiene utile evidenziare che la tutela previdenziale della malattia o della degenza ospedaliera nei casi in cui il lavoratore sia posto in quarantena (art. 26, comma 1) o in sorveglianza precauzionale perché soggetto fragile (art. 26, comma 2) non spetta se il soggetto continui a svolgere, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, l'attività lavorativa presso il proprio domicilio, mediante forme di lavoro agile (smart working, tele lavoro, ecc) alternative alla presenza in ufficio.

Smart working o Congedo parentale per quarantena del figlio.

In corrispondenza alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni 14, disposta dal Dipartimento di Prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto stretto verificatosi in determinate situazioni, il genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile. Si tratta dei contatti avvenuti all'interno della scuola di ogni ordine e grado (considerando l'età max di 14 anni) o all'interno di strutture regolarmente frequentate per lezioni musicali, di lingue o per lo svolgimento di attività sportive di base quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati (di norma trattasi di associazioni sportive). Fino al 31 dicembre 2020, qualora non sia possibile adottare la modalità di lavoro agile, è possibile astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena. In questo caso è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione stessa, con contribuzione figurativa a carico Inps. Ovviamente il congedo è incompatibile con l'eventuale presenza negli stessi giorni dell'altro genitore disoccupato o in congedo o SW per lo stesso motivo o che fruisca di ammortizzatori sociali.

Smart working anche per i genitori di figli disabili gravi sino al 30 giugno 2021 a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

Smart Working preferenziale sino al 31.12.2020 (ex DL 125 del 7.10.2020). Lo smart working semplificato non segue la proroga dello stato di emergenza al 31 gennaio 2021 ma viene fissato al 31.12.2020.

Altre misure: sono infine confermati l'accesso alla cassa integrazione dei lavoratori dipendenti iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti, la proroga di NASPI e DIS-COLL, l'indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali e dello spettacolo, l'indennità a valere sul Fondo per il reddito

di ultima istanza, l'aumento dei limiti di spesa per il bonus baby sitter e per i lavoratori domestici ed altre disposizioni di minore rilievo per quanto qui di interesse. Fondo nuove competenze: è previsto il potenziamento del Fondo nuove competenze, triplicando le risorse stanziare e consentendo di dedicare una parte delle ore di lavoro alla formazione dei dipendenti (senza diminuzione della retribuzione) al fine di favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori.

Ex Art. 112 Anno 2020 – raddoppio del valore di esenzione da imponibilità dei “piccoli benefit”.

Confermato per l'anno 2020 il valore di esenzione da contribuzione e imposte dei beni in natura concessi ai dipendenti, passa da euro 258,23 a euro 516,46.

In sostanza viene ampliata per l'anno 2020 la soglia di esenzione dei c.d. “piccoli benefit”.

DPCM 13.10.2020 MISURE DI CONTENIMENTO E PREVENZIONE DEL RISCHIO DA COVIUD19

Nella notte del 13.10.2020 è stato pubblicato il testo definitivo del DPCM 13.10.2020 riportante, tra le altre le seguenti principali misure di contenimento:

Lavoro

Il governo "raccomanda" che le attività professionali (ci si chiede se questa prescrizione non valga per le altre attività..) "siano attuate anche mediante modalità di lavoro agile, ove possano essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza" e che siano "incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva". Su questo aspetto rinviamo alle precedenti indicazioni già fornite con precedenti Newsletter. Via libera a fiere e congressi ma con osservanza scrupolosa dei protocolli di sicurezza e prevenzione del contagio e previo parere delle competenti ASL locali.

Mascherine

L'articolo 1 del dpcm stabilisce che "è fatto obbligo sull'intero territorio nazionale di avere sempre con sé dispositivi di protezione delle vie respiratorie, nonché obbligo di indossarli nei luoghi al chiuso diversi dalle abitazioni private e in tutti i luoghi all'aperto a eccezione dei casi in cui, per le caratteristiche dei luoghi o per le circostanze di fatto, sia garantita in modo continuativo la condizione di isolamento rispetto a persone non conviventi, e comunque con salvezza dei protocolli e delle linee guida anti-contagio previsti per le attività economiche, produttive, amministrative e sociali, nonché delle linee guida per il consumo di cibi e bevande". Dall'obbligo è escluso chi fa attività sportiva, i bambini sotto i 6 anni, i soggetti con patologie e disabilità incompatibili con l'uso della mascherina. Viene inoltre "fortemente raccomandato" l'utilizzo dei dispositivi "anche all'interno delle abitazioni private in presenza di persone non conviventi".

Stadi e palazzetti

Per le competizioni sportive è consentita la presenza di pubblico, "con una percentuale massima di riempimento del 15% rispetto alla capienza totale e comunque non oltre il numero massimo di 1.000 spettatori" all'aperto e 200 al chiuso. Va garantita la distanza di un metro e la misurazione della febbre all'ingresso.

Cinema e concerti

Per gli spettacoli resta il limite di 200 partecipanti al chiuso e di 1000 all'aperto, con il vincolo di un metro tra un posto e l'altro e di assegnazione dei posti a sedere. No a eventi che implicino assembramenti e in cui non sia possibile mantenere le distanze. Comunque libertà alle regioni e le province autonome che possono così stabilire, d'intesa con il Ministro della salute, un diverso numero massimo di spettatori in considerazione delle dimensioni e delle caratteristiche dei luoghi.

Feste e ritrovi.

Rimangono chiuse sale da ballo e le discoteche, all'aperto o al chiuso. Feste vietate in tutti i luoghi al chiuso e all'aperto. Restano consentite, con le regole fissate dai protocolli già in vigore, le cerimonie civili o religiose come i matrimoni (partecipazione massima di 30 persone nel rispetto dei protocolli e delle linee guida vigenti). Inoltre è "comunque fortemente raccomandato di evitare feste e di ricevere persone non conviventi" in numero "superiore a 6" nelle abitazioni private.

“Movida”

Bar, ristoranti, pub, gelaterie e pasticcerie sotto stretta: "Le attività dei servizi di ristorazione sono consentite fino alle 24 con servizio al tavolo e sino alle 21 in assenza di servizio al tavolo". Consentita la "ristorazione con consegna a domicilio" e "d'asporto" ma "con divieto di consumazione sul posto o nelle adiacenze dopo le 21", sempre per evitare assembramenti.

Gite scolastiche.

"Sono sospesi i viaggi d'istruzione, le iniziative di scambio o gemellaggio, le visite guidate e le uscite didattiche programmate dalle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado, fatte salve le attività inerenti i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, nonché le attività di tirocinio". Non disciplinata e/o riattivata la ripresa della didattica a distanza per gli studenti delle scuole.

Sport

Saranno vietate tutte le gare, le competizioni e tutte le attività connesse agli sport di contatto aventi carattere amatoriale. Solo le società professionistiche e – a livello sia agonistico che di base – le associazioni e società dilettantistiche riconosciute dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI), dal Comitato italiano paralimpico (CIP), potranno praticare sport di contatto nel rispetto dei protocolli emanati dalle rispettive Federazioni sportive nazionali.

Viaggi all'estero.

Le misure per contrastare e contenere il diffondersi del virus Covid-19 sono state prorogate fino al 15 ottobre 2020 e con il DPCM 13.10.2020 ulteriormente prorogate di un mese.

Il DPCM 7 settembre 2020 ha ripreso i precedenti elenchi contenuti nell'Allegato 20 del DPCM 7 agosto e li ha ulteriormente precisati nell'Allegato C, che continua ad individuare 6 gruppi di Paesi, per i quali sono previste differenti limitazioni.

Il 7 ottobre, oltre alla proroga dello stato di emergenza al 31 gennaio 2021, è stata approvata anche una nuova Ordinanza del Ministro della Salute, che prevede alcune variazioni rispetto all'elenco dei Paesi al rientro dei quali vige l'obbligo del test molecolare o antigenico.

Per ulteriori info:

<http://www.salute.gov.it/portale/nuovocoronavirus/dettaglioContenutiNuovoCoronavirus.jsp?lingua=italiano&id=5411&area=nuovoCoronavirus&menu=vuoto>

In questa sede si ritiene infine utile rammentare alcune definizioni e indicazioni fornite dal Ministero della Salute in data 12.10.2020:

L'isolamento dei casi di documentata infezione da SARS-CoV-2 si riferisce alla separazione delle persone infette dal resto della comunità per la durata del periodo di contagiosità, in ambiente e condizioni tali da prevenire la trasmissione dell'infezione.

La quarantena, invece, si riferisce alla restrizione dei movimenti di persone sane per la durata del periodo di incubazione, ma che potrebbero essere state esposte ad un agente infettivo o ad una malattia contagiosa, con l'obiettivo di monitorare l'eventuale comparsa di sintomi e identificare tempestivamente nuovi casi.

Casi positivi Asintomatici

Le persone asintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 possono rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di **almeno 10 giorni dalla comparsa della positività**, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test).

Casi positivi Sintomatici

Le persone sintomatiche risultate positive alla ricerca di SARS-CoV-2 possono rientrare in comunità dopo un periodo di isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi (non considerando anosmia e ageusia/disgeusia che possono avere prolungata persistenza nel tempo) accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test).

Casi positivi a lungo termine

Le persone che, pur non presentando più sintomi, continuano a risultare positive al test molecolare per SARS-CoV-2, in caso di assenza di sintomatologia (fatta eccezione per ageusia/disgeusia e anosmia che possono perdurare per diverso tempo dopo la guarigione) da almeno una settimana, potranno interrompere l'isolamento dopo **21 giorni dalla comparsa dei sintomi**. Questo criterio potrà essere modulato dalle autorità sanitarie d'intesa con esperti clinici e microbiologi/virologi, tenendo conto dello stato immunitario delle persone interessate (nei pazienti immunodepressi il periodo di contagiosità può essere prolungato).

Contatti stretti asintomatici

I contatti stretti di casi con infezione da SARS-CoV-2 confermati e identificati dalle autorità sanitarie, devono osservare:

- a) un periodo di quarantena di 14 giorni dall'ultima esposizione al caso; oppure
b) un periodo di quarantena di 10 giorni dall'ultima esposizione con un test antigenico o molecolare negativo effettuato il decimo giorno.

Si raccomanda di:

- eseguire il test molecolare a fine quarantena a tutte le persone che vivono o entrano in contatto regolarmente con soggetti fragili e/o a rischio di complicanze;
- prevedere accessi al test differenziati per i bambini;
- non prevedere quarantena né l'esecuzione di test diagnostici nei contatti stretti di caso (ovvero non vi sia stato nessun contatto diretto con il caso confermato), a meno che il contatto stretto del caso non risulti successivamente positivo ad eventuali test diagnostici o nel caso in cui, in base al giudizio delle autorità sanitarie, si renda opportuno uno screening di comunità
- **promuovere l'uso della App Immuni per supportare le attività di contact tracing.**

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp

RIPRODUZIONE VIETATA