



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, 6 novembre 2020.

Oggetto: DL 137 del 27.10.2020 misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese (...) connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19 (sintesi dei principali aspetti di gestione del rapporto di lavoro). Altre novità recenti in tema di sgravi.

Con il provvedimento in oggetto sono state approvate, tra le altre, misure a sostegno di lavoratori e imprese. Di seguito vengono sintetizzate le principali novità (alcune delle quali necessitano di provvedimenti applicativi) vigenti dal 29.10.2020.

Artt. da 11 a 12 Trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga.

Per i datori di lavoro che abbiano avuto sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza da COVID-19 o che termineranno le 18 settimane di ammortizzatori sociali a metà novembre (18 settimane ex DL 104/2020) sono previste ulteriori 6 settimane di ammortizzatore sociale da fruire dal 16.11.2020 al 31.1.2021. Attenzione, le 6 settimane aggiuntive verranno computate con effetto retroattivo dal 16.11.2020 anche per le settimane del DL 104 già autorizzate nel periodo 16.11 / 31.12.2020. Questo significa che per le aziende che non abbiano finito le 9+9 settimane del DL 104, la misura è del tutto trascurabile e poco efficace. Confermata la mancata possibilità di chiedere i c.d. "rotti" delle settimane richieste e non fruite completamente. Confermato l'intervento solo a favore dei lavoratori assunti dal 13.7.2020 in poi.

Contributo datoriale. Confermato anche in questo caso il meccanismo già previsto per le seconde 9 settimane del DL 104/2020. Dopo le prime 9 settimane il meccanismo di contribuzione addizionale da parte dei datori di lavoro è il seguente: 0%, 9% o 18% in base al calo del fatturato dichiarato dal datore di lavoro (si veda ns. NL 51 del 19.8.2020). Il contributo addizionale non è dovuto dai datori di lavoro che hanno subito una riduzione del fatturato pari o superiore al 20%, che hanno avviato l'attività nel 2019 o appartenenti ai settori interessati dal DPCM del 24.10.2020 che dispone la chiusura o la limitazione delle attività.

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.

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).

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 aggiuntivo di 4 settimane in più rispetto ai 4 quattro mesi già previsti, cioè fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruita nel mese di 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, a cui si aggiungono queste 4 settimane, sino al 31.1.2021, si ritiene, sino ad esonero fruito. Ma è ora possibile rinunciare alla quota di esonero non fruito se si intende attivare un ammortizzatore sociale.

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 31.1.2021. Il divieto di licenziamento, che nulla ha a che vedere con quelli di natura disciplinare (giustificato motivo soggetti e giusta causa), opera ora prescindendo dalla fruizione degli ammortizzatori sociali emergenziali mentre rimane alternativo alla fruizione dell'esonero contributivo di cui al paragrafo precedente.

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.

Art. 13 Sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali. Per i datori di lavoro privati dei settori economici interessati dalle nuove misure restrittive del DPCM 24.10.2020 è prevista la sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione Inail (anche se non capisce il riferimento tenuto conto che l'Inail è annuale) dovuti per la competenza del mese di novembre 2020 (ad avviso di chi scrive riguarda la retribuzione del mese di novembre di norma pagata a fine novembre o più frequentemente a dicembre). I contributi, senza sanzioni o interessi potranno essere pagati il 16.3.2020 o in 4 rate dal 16.3.2021 in poi. Il mancato pagamento di due rate, anche non consecutive, determina la decadenza dal beneficio della rateazione.

Esonero contributivo per filiere agricole, pesca e acquacultura - viene disposto l'esonero della contribuzione Inps a carico dei datori di lavoro (esclusi i contributi Inail) per la mensilità del mese di novembre 2020.

Smart working o Congedo parentale per quarantena del figlio. Alcune novità.

In aggiunta a quanto già indicato nella ns. NL 56 del 13.10.2020 sono state introdotte alcune novità:

Il genitore può svolgere attività in smart working nel caso in cui il figlio convivente minore di 16 anni (prima erano 14) si trovi in una di queste condizioni:

- sia in quarantena in conseguenza di contatti verificatosi nel plesso scolastico o in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, ovvero in ambito di lezioni musicali e linguistiche
- si trovi nella condizione di non poter svolgere attività didattica in presenza perché sospesa.

In caso di figli di età compresa tra 14 e 16 anni, riconducibile alle ipotesi suddette, i genitori che non possano svolgere attività in smart working in ragione delle mansioni lavorative, hanno diritto ad astenersi dal lavoro senza retribuzione e senza contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e pertanto diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Nel caso in cui il figlio convivente abbia meno di 14 anni e sia in quarantena per le ipotesi di cui sopra, in alternativa al lavoro agile ove questa non sia possibile per le mansioni del genitore, uno dei due genitori alternativamente può fruire del congedo indennizzato Inps (50%).

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 previste diverse indennità e misure di supporto alle attività di impresa come il credito di imposta sugli affitti, la cancellazione della seconda rata Imu, fondo di sostegno per i settori più colpiti, artt. da 1 a 9 (cui si rinvia con il supporto dei professionisti dell'area fiscale e dei commercialisti), 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: il Fondo Nuove Competenze è operativo. In data 04.11.2020 è stato infatti pubblicato sul sito dell'Anpal il bando. Possono presentare istanza per l'accesso al fondo i datori di lavoro privati che abbiano realizzato entro il 31 dicembre 2020 specifiche **intese sindacali** (con le OOSS maggiormente rappresentative e/o con le RSU aziendali) finalizzate alla rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori. La formazione debba avvenire entro il 31 dicembre 2020.

Sgravio "IO Lavoro". Si tratta di un incentivo che spetta per assunzioni di persone disoccupate tramite:

- a) contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante;
- c) contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per soci lavoratori di cooperative.

L'incentivo è riconosciuto anche per l'attivazione di contratti di lavoro a tempo parziale e per la trasformazione di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

Le assunzioni devono riguardare i seguenti soggetti (che devono aver dato la disponibilità all'impiego "D.i.d."): - disoccupato tra i 16 ed i 24 anni (25 non compiuti); - se di età > 25 anni, oltre ad essere disoccupati devono risultare privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (cioè nei sei mesi precedenti l'assunzione non deve essere stato titolare di un rapporto di lavoro subordinato a termine di durata = 6 mesi o a tempo indeterminato, o non deve aver percepito un reddito di lavoro autonomo (over euro 4.800) o assimilato (over euro 8.175) a cui corrisponda un'imposta lorda superiore alle detrazioni di lavoro, cioè un reddito che sconti il prelievo Irpef).

Le aziende potranno avere l'incentivo, pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi Inail, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro annui. L'incentivo è cumulabile con altre tipologie di incentivi.

Art. 10 Proroga del termine per la presentazione del modello 770. Il termine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta di cui all'articolo 4, comma 1, del Decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, relativa all'anno di imposta 2019, è prorogato al 10 dicembre 2020.

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

Labour Consulting Srltp