

14 ottobre 2020

Alle aziende associate

CONVERTITO IN LEGGE IL “DECRETO AGOSTO”: LE PRINCIPALI NOVITA’ IN MATERIA DI LAVORO

E’ stato convertito in legge il DL n. 104/2020 (“Decreto Agosto”). Vediamo in sintesi le principali novità in materia di lavoro, riservandoci gli opportuni approfondimenti in successive comunicazioni.

Sgravio contributivo Sud

Viene introdotto uno sgravio del 30% sui contributi previdenziali per le aziende situate nelle aree svantaggiate del Mezzogiorno, con l’obiettivo di stimolare la crescita e l’occupazione. La misura agevolativa è in vigore dal 01-10-2020 al 31-12-2020.

Proroga degli ammortizzatori sociali legati al Covid 19

Viene sostanzialmente confermato senza modifiche significative l’impianto del DL n. 104/2020 che prevede il prolungamento, per un massimo di n. 18 settimane complessive, dei trattamenti di Cigo, Assegno Ordinario (Fis) e Cassa in Deroga previsti per l’emergenza Covid.

Le prime n. 9 settimane sono comprensive anche dei periodi di integrazione salariale già richiesti ed autorizzati che siano collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Per le successive n. 9 settimane è necessario presentare una nuova richiesta e resta dovuto, come stabilito nel Dl n. 104/2020, un contributo determinato sulla base del raffronto tra il fatturato aziendale del primo semestre 2020 con quello del primo semestre 2019, in misura pari:

- al 9% della retribuzione non erogata durante la Cig, se la riduzione del fatturato è pari o inferiore al 20%;
- al 18% della retribuzione non erogata durante la Cig, se non c’è stata alcuna riduzione del fatturato.

Cassa integrazione per gli addetti ai servizi di mensa e pulizia

Le imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e le imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma cooperativa, che subiscono una riduzione di attività per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid 19, accedono al trattamento straordinario di integrazione salariale, indipendentemente dal ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale dell'azienda appaltante.

Decontribuzioni per le assunzioni a tempo indeterminato

Fino al 31-12-2020, ai datori di lavoro (non agricoli) che assumono a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di n. 6 mesi decorrenti dall'assunzione, nel limite massimo di € 8.060,00 annui, da riparametrare su base mensile.

Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei n. 6 mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

L'esonero, che è cumulabile con altri esoneri o riduzioni, spetta anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine.

Decontribuzione per le aziende che non ricorrono agli ammortizzatori Covid

Ai datori di lavoro privati (non agricoli) che non richiedono gli ammortizzatori Covid previsti dal "Decreto Agosto" e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale previsti dai precedenti decreti, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di n. 4 mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti di € 8.060,00 annui, da riparametrare su base mensile, pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020.

Dal beneficio (sono escluse le aziende che non hanno registrato perdite di fatturato nel primo semestre 2020 rispetto al primo semestre del 2019).

Proroga del divieto di licenziamento

Viene confermato il divieto di licenziamento così come delineato dal DL n. 104/2020.

Fino al 31 dicembre 2020 quindi, ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale legati all'emergenza Covid, ovvero del nuovo esonero dal

versamento dei contributi previdenziali come illustrato nel punto precedente, resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e di quelle per giustificato motivo oggettivo, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato in un appalto, sia riassunto a seguito di subentro nell'appalto stesso in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di espressa clausola contenuta nel contratto di appalto.

I divieti di cui sopra non si applicano nelle ipotesi di:

- licenziamenti motivati da cessazione totale e definitiva dell'azienda;
- fallimento dell'azienda;
- accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo.

Proroga dei contratti a termine

Viene confermata, fino al 31-12-2020 e ferma la durata massima complessiva di n. 24 mesi, la possibilità di rinnovare o prorogare i contratti a tempo determinato per un periodo massimo di n. 12 mesi, per una sola volta e senza indicare le ordinari causali previste dal “Decreto Dignità”.

Fondo Nuove Competenze

Viene previsto il potenziamento del Fondo Nuove Competenze (istituito dall'art. 88 de DL n. 34/2020 “Decreto Rilancio”), triplicando le risorse stanziato.

Si ricorda che questo Fondo consente alle imprese (di qualunque settore e dimensione) di rimodulare temporaneamente l'orario di lavoro e di utilizzare una parte di esso per far svolgere ai dipendenti attività di formazione e riqualificazione. Ciò avviene senza alcun onere per le aziende, perché le ore di formazione sono totalmente a carico dello Stato.

Per l'attivazione concreta di questo Fondo si è in attesa di pubblicazione di un decreto interministeriale *ad hoc* in Gazzetta Ufficiale.

Naspi e Dis-Coll

Viene previsto che le prestazioni Naspi e Dis-Coll, il cui periodo di fruizione termini nel periodo compreso tra il 01-05-2020 ed il 30-06-2020, sono automaticamente prorogate per ulteriori n. 2 mesi

a decorrere dal giorno della scadenza.

Somministrazione a tempo determinato

Viene specificato che, se il contratto di somministrazione (commerciale) tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore è a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a n. 24 mesi, anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato.

In questi casi quindi non scatta, in capo all'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato col lavoratore somministrato.

Lavoratori fragili

Per queste tipologie di lavoratori (si tratta di lavoratori dipendenti in possesso di una certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita) è previsto che fino al 15 ottobre il periodo di assenza dal servizio, è equiparato al ricovero ospedaliero (se prescritto dalle autorità sanitarie competenti o dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente).

Dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, viene stabilito che i lavoratori fragili svolgono di norma la loro prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione ad una diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o livello di inquadramento come definite dai contratti collettivi, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale, anche da remoto.

Congedo o lavoro agile per quarantena del figlio

In corrispondenza della durata della quarantena del figlio convivente, minore di 14 anni, disposta dall'Asl territorialmente competente ed a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, il genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile.

Ciò vale anche se il contatto si è verificato all'interno di strutture nelle quali si frequentano regolarmente lezioni musicali e linguistiche, o nell'ambito dello svolgimento di attività sportiva di base in strutture quali palestre, piscine, circoli sportivi sia pubblici che privati.

Qualora non sia possibile l'effettuazione del lavoro agile, fino al 31 dicembre 2020 il genitore lavoratore dipendente può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata

della quarantena. In questo caso viene riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, con riconoscimento della contribuzione figurativa.

Lavoro agile per genitori-lavoratori con figli disabili gravi

Fino al 30-06-2021, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge n. 104/1992, hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche in assenza di accordi individuali col datore di lavoro ed a condizione che, nel nucleo familiare, non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'età lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica in azienda.

Per ogni ulteriore chiarimento la nostra Area Lavoro-Relazioni Sindacali è a vostra disposizione.

Per ogni ulteriore chiarimento la Nostra Area Lavoro- Relazioni Sindacali (Dott. Federico Vecchi – Tel. 059/894811 – Mail: f.vecchi@confapiemilia.it) è a Vostra disposizione.

Dott. Stefano Bianchi
Direttore
Confapi Emilia

