

NEWSLETTER LAVORO 5 – 2020

Normativa lavoro

- 1. ESTENSIONE VALIDITA' MODELLI A1**
- 2. CONGEDO STRAORDINARIO COVID19: PROROGA TERMINI FRUIZIONE**
- 3. CONGEDO STRAORDINARIO COVID19: COMPATIBILITA' E INCOMPATIBILITA'**
- 4. PERMESSI 104/92**

Conversione in legge del Decreto-Legge 18/2020 ("Cura Italia")

NOVITA' INTERVENUTE IN SEDE DI CONVERSIONE

Gestione Cassa Integrazione e Fondi integrazione salariale:

GUIDA ALLA GESTIONE DI ASSENZE E MATURAZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI

Normativa lavoro

1. ESTENSIONE VALIDITA' MODELLI A1

L'INPS ha comunicato che, a causa del protrarsi dell'emergenza sanitaria, nell'ipotesi in cui il lavoratore distaccato fosse costretto a rimanere nel paese ospitante, la validità dei formulari A1 con scadenza nel periodo tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020, deve ritenersi estesa fino al termine dello stato di emergenza fissato al 31 luglio 2020 anche in assenza della richiesta esplicita di deroga prevista dall'articolo 18 del regolamento (CE) n. 987/2009.

2. CONGEDO STRAORDINARIO COVID19: PROROGA TERMINI FRUIZIONE

A seguito del DPCM 10.4.2020, che ha previsto la proroga ulteriore del periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, l'INPS ha chiarito che sono prorogati fino al 3 maggio 2020 anche i termini per la fruizione dei 15 giorni di congedo straordinario ex art. 23 del DL 18/2020 (c.d. Cura Italia).

3. CONGEDO STRAORDINARIO COVID19: COMPATIBILITA' E INCOMPATIBILITA'

Il Messaggio INPS 1621 del 15 aprile 2020 fornisce chiarimenti per la fruizione del Congedo Straordinario di 15 giorni e di quanto comunicatovi al punto 3. della precedente newsletter. In particolare, l'Istituto richiama la condizione che nel nucleo familiare non vi siano genitori beneficiari di ammortizzatori sociali con sospensione dell'attività, né inoccupati, né disoccupati

Società tra Professionisti iscritta all'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano al n. 37

MILANO | SESTO SAN GIOVANNI | ROMA

CF/P.IVA 10264100966 – Tel +39.02.45.47.69.50

con DID o lavoratori dipendenti con reddito inferiore ad Euro 8.145 o da lavoro autonomo con reddito sino ad Euro 4.800 o ancora, percettori di trattamento Naspi o Dis-Coll.

Questi, nel dettaglio, i limiti alla fruizione del congedo:

- a) il congedo può essere fruito da uno solo dei genitori oppure da entrambi, ma non negli stessi giorni e sempre nel limite complessivo di 15 giorni;
- b) i 15 giorni spettano per nucleo familiare e non per ogni figlio del nucleo;
- c) la fruizione del congedo non è compatibile con:
 - la richiesta del bonus per i servizi di baby-sitting, presentata da uno dei due genitori;
 - la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare.
 - la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo di riposi giornalieri per allattamento fruiti per lo stesso figlio;
 - lo status di disoccupazione o inoccupazione anche dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare;
 - la contemporanea (negli stessi giorni) percezione da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare di strumenti a sostegno del reddito quali, ad esempio, CIGO, CIGS, CIG in deroga, Assegno ordinario, CISOA, NASpl e DIS-COLL. L'incompatibilità opera solo nei casi e limitatamente ai giorni di sospensione dell'attività lavorativa per l'intera giornata. Nel caso di riduzione dell'attività lavorativa, è, invece, ammessa alla fruizione del beneficio del congedo COVID-19.

Il congedo è, invece, fruibile, in caso di:

- d) malattia dell'altro genitore appartenente allo stesso nucleo familiare;
- e) congedo di maternità/paternità qualora ci siano più figli nel nucleo familiare oltre al figlio per cui si fruisce del congedo di maternità/paternità (in caso di lavoratori autonomi o iscritti alla gestione separata, l'altro genitore può fruire del congedo COVID-19 solo se chi fruisce l'indennità di maternità/paternità stia prestando attività lavorativa durante il periodo indennizzabile);
- f) prestazione di lavoro in modalità smart-working dell'altro genitore;
- g) contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di ferie dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare;
- h) contemporanea (negli stessi giorni) fruizione di aspettativa non retribuita da parte dell'altro genitore appartenente al nucleo familiare;
- i) durante le giornate di pausa contrattuale dell'altro genitore nel caso di part time o lavoro intermittente;
- j) sospensione obbligatoria dell'attività da lavoro autonomo disposta durante il periodo di emergenza per COVID-19;
- k) Indennità per professionisti, co.co.co., lavoratori autonomi, iscritti Gestioni speciali Ago, stagionali del turismo e stabilimenti termali, lavoratori agricoli, lavoratori dello spettacolo;

- l) permessi ex Art. 33 Lg. 104/92 per assistenza figli affetti da handicap grave, in questo caso il congedo straordinario va ad aggiungersi all'estensione degli stessi permessi ex Lg. 104/92. Il prolungamento del congedo parentale o del congedo straordinario, consente inoltre la possibilità di fruizione del congedo speciale COVID19 per l'altro genitore, poiché, come sostiene l'INPS, si tratti di due diverse situazioni non tutelabili contemporaneamente da un solo istituto. Lo stesso genitore potrà accumulare entrambe i congedi nello stesso mese per lo stesso figlio, oltre al congedo straordinario ex D. Lgs. 151/2001.

4. PERMESSI 104/92

Il Messaggio INPS no. 1621/2020 porta ulteriori chiarimenti per la fruizione dei permessi ex Lg. 104/92, - fruibili per 3 gg al mese o ad ore giornaliere e dell'estensione prevista per emergenza COVID19, a favore sia del lavoratore dipendente che del terzo beneficiario ex Art. 33. In costanza di fruizione di ammortizzatore sociale.

Qualora l'ammortizzatore venisse applicato con totale sospensione dell'attività lavorativa, il lavoratore, considerato non attivo, non maturerà il diritto al permesso.

In caso di riduzione oraria, invece, tali permessi (sia i 3 giorni mensili sia i 12 giorni aggiuntivi sul bimestre marzo-aprile) dovranno essere riproporzionati con il metodo del part-time verticale.

Conversione in legge del Decreto-Legge 18/2020 ("Cura Italia")

NOVITA' INTERVENUTE IN SEDE DI CONVERSIONE

Venerdì 24 aprile 2020 è stata approvata dalla Camera dei Deputati in via definitiva la legge di conversione del Decreto-Legge 18/2020. La norma non è ancora stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale, ma riteniamo comunque importante fornire le principali implicazioni lavoristiche contenute nel provvedimento, pur consapevoli che l'interpretazione fornita potrebbe essere modificata da successivi chiarimenti.

- Nelle previsioni relative alla Cassa Integrazione Ordinaria e al Fondo di Integrazione Salariale COVID19 vengono eliminate le parole *"fermo restando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva."*
Si ritiene, quindi, che questi specifici ammortizzatori sociali potranno essere richiesti all'Inps **senza previo esperimento di alcuna procedura sindacale e senza la necessità di alcuna informativa.**

- In caso di ricorso alla CIGD (cassa integrazione in deroga) viene eliminato l'obbligo di accordo con le OO.SS. (organizzazioni sindacali) solo "*per i datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19*".
- E' stata introdotta una deroga ai divieti contenuti nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 che impedivano durante il periodo di fruizione dell'ammortizzatore sociale l'instaurazione, il rinnovo e la proroga di contratti di lavoro a tempo determinato anche a scopo di somministrazione.
In particolare, la norma in questione, con valenza di interpretazione autentica, e, dunque, con efficacia retroattiva, dispone che, considerata l'emergenza sanitaria in corso, ai datori di lavoro che abbiano avuto accesso agli ammortizzatori sociali emergenziali e per il periodo di fruizione degli stessi, è consentito, "in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di **procedere**, nel medesimo periodo, **al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione**".

In sostanza, la norma prevede:

- a) in deroga all'art. 20, comma 1, lett. c), D.lgs. n. 81/15 ed all'art. 32, comma 1, lett. c), D.lgs. n. 81/15, la possibilità di **prorogare o rinnovare** i contratti a tempo determinato o i contratti di somministrazione a tempo determinato **aventi scadenza durante i periodi di fruizione degli ammortizzatori sociali**, fermo restando il limite delle quattro proroghe e l'obbligo di indicare la causale di cui all'art. 19, comma 1, D.lgs. n. 81/15, qualora la proroga determini una durata superiore a dodici mesi;
- b) in deroga all'art. 21 comma 2, D.lgs. n. 81/15, la possibilità di procedere ai suddetti rinnovi senza l'obbligo di rispettare il periodo di "stop and go" (10 o 20 giorni a seconda della durata del precedente contratto), fermo restando l'obbligo di indicare la causale di cui all'art. 19, comma 1, D.lgs. n. 81/15.

Anche nei periodi di fruizione dell'ammortizzatore sociale per "emergenza Covid 19", si potranno dunque prorogare i contratti a termine senza indicazione di alcuna causale entro i dodici mesi, mentre, successivamente o in caso di rinnovo, pur senza rispettare i termini di "stop and go", sarà, comunque, necessaria l'indicazione e la sussistenza di una delle causali di cui all'art. 19, comma 1, D.lgs. n. 81/15.

- Da ultimo, la legge di conversione prevede espressamente che non siano soggetti alla sospensione di 60 giorni introdotta per le procedure di licenziamento collettivo avviate successivamente al 23 febbraio e per i licenziamenti individuali per GMO, i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo comunicati a seguito di cambio di appalto nelle ipotesi in cui ad esso sia seguita "*la riassunzione del dipendente a seguito di subentro di nuovo appaltatore*".

in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto".

Gestione Cassa Integrazione e Fondi integrazione salariale:

GUIDA ALLA GESTIONE DI ASSENZE E MATURAZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI

Sperando di fare cosa gradita si allega alla presente uno schema riassuntivo relativo alla gestione dei principali istituti contrattuali in costanza di periodi di integrazione salariale.

Rimanendo a disposizione per ogni chiarimento in merito, inviamo con l'occasione i migliori saluti.

30 aprile 2020

| GUIDA ALLA GESTIONE DI ASSENZE E MATURAZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI | | | | |
|--|--|--|---|--|
| ISTITUTO | FIS ZERO ORE | FIS ORARIO RIDOTTO | CIG/CIG in deroga Zero Ore | CIG/CIG in deroga Orario Ridotto |
| TFR | Matura per intero | | | |
| Mensilità aggiuntive | Non maturano | Maturano riproporzionate - I ratei maturano solo per i periodi lavorati. E' possibile tuttavia indicare nell'accordo sindacale la maturazione anche per i periodi di sospensione. In caso contrario occorre verificare con attenzione quanto previsto dai diversi ccnl per la maturazione dei ratei. | Non maturano | Maturano riproporzionate - I ratei maturano solo per i periodi lavorati. E' possibile tuttavia indicare nell'accordo sindacale la maturazione anche per i periodi di sospensione. In caso contrario occorre verificare con attenzione quanto previsto dai diversi ccnl per la maturazione dei ratei. |
| Assegni Familiari | Non spettano | Non spettano | Spettano senza riduzioni | Spettano senza riduzioni |
| Festività | Per i lavoratori retribuiti in misura fissa mensile tutte le festività sono integrabili dall'INPS nei limiti dell'orario contrattuale settimanale. Per i lavoratori retribuiti a paga oraria il 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, sono sempre retribuite dal datore di lavoro; le altre festività infrasettimanali sono integrabili dall'INPS quando ricadono oltre i 15 giorni, a causa del prolungarsi della sospensione. | A carico datore di lavoro | Per i lavoratori mensilizzati tutte le festività sono integrabili dall'INPS nei limiti dell'orario contrattuale settimanale. Per i soli lavoratori retribuiti a ore restano a carico del datore di lavoro tutte le festività cadenti nelle prime due settimane. Per le festività cadenti dalla terza settimana, la festività dà luogo al normale trattamento di cigo, anche nel caso di coincidenza con il sabato o la domenica; fanno eccezione le giornate del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, per le quali rimane in ogni caso l'obbligo di retribuzione nella misura di 1/26 (o nella diversa misura stabilita dal ccnl applicato) della retribuzione mensile in capo al datore di lavoro. | A carico datore di lavoro |
| Ferie | Non maturano | Maturano Riproporzionate (occorre comunque fare riferimento al CCNL applicato) | Non maturano | Maturano Riproporzionate (occorre comunque fare riferimento al CCNL applicato) |
| Permessi/ROL | Non maturano (occorre comunque fare riferimento al CCNL applicato) | Riproporzionati (occorre comunque fare riferimento al CCNL applicato) | Non maturano (occorre comunque fare riferimento al CCNL applicato) | Riproporzionati (occorre comunque fare riferimento al CCNL applicato) |
| Infortuno sul lavoro | Prevale sempre il trattamento di infortunio o malattia professionale | | | |
| Malattia | Se la malattia è sorta durante il periodo di sospensione, allora non è indennizzabile; il lavoratore continua a percepire l'integrazione FIS e non dovrà comunicare lo stato di malattia; Se la malattia è sorta prima dell'inizio della sospensione dell'attività lavorativa, e la sospensione coinvolge tutto il reparto prevale l'integrazione FIS, viceversa prevale la malattia. | In caso di riduzione di orario: prevale l'indennità di malattia | Se la malattia è sorta durante il periodo di sospensione, allora non è indennizzabile; il lavoratore continua a percepire l'integrazione salariale e non dovrà comunicare lo stato di malattia; Se la malattia è sorta prima dell'inizio della sospensione dell'attività lavorativa, e la sospensione coinvolge tutto il reparto prevale l'integrazione salariale, viceversa prevale la malattia. | In caso di riduzione di orario: prevale l'indennità di malattia |
| Maternità | Dall'inizio del periodo di gravidanza fino alla fine del congedo di maternità, e fino a quando il bambino compie 1 anno, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro e messa in cassa integrazione, a meno che non sia interrotta l'attività dell'azienda o del reparto cui la mamma è addetta. Il divieto vale anche in caso di riduzione dell'orario di lavoro ed è riconosciuto anche al papà che ha usato il congedo di paternità. | | L'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio prevale sempre sull'integrazione FIS. La lavoratrice che sta per diventare mamma e che, all'inizio del periodo di congedo di maternità, viene sospesa per intervento della cassa integrazione, può avere l'indennità giornaliera di maternità se tra l'inizio della sospensione per cassa integrazione e quello per la maternità non sono passati più di 60 giorni. Se invece il congedo è iniziato dopo 60 giorni dalla sospensione dal lavoro per cassa integrazione la mamma ha diritto all'indennità giornaliera di maternità al posto del trattamento per la cassa integrazione. | |

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| Congedo parentale | La lavoratrice ha possibilità di decidere se avvalersi o meno della facoltà di astensione per congedo parentale, in alternativa con la fruizione dell'integrazione salariale (FIS o Cassa). | | | |
| Allattamento | Prevale il trattamento di integrazione FIS | Per avere diritto ai permessi per allattamento è necessario che nella giornata vi siano prestazioni lavorative. In caso contrario prevale sempre l'assegno ordinario FIS.. | Prevale il trattamento di integrazione salariale | Per avere diritto ai permessi per allattamento è necessario che nella giornata vi siano prestazioni lavorative. In caso contrario prevale sempre l'integrazione salariale. |
| Permessi giornalieri L. 104 (3 gg. mese + 12 giorni extra COVID19) | In caso di sospensione a zero ore non compete alcun giorno di permesso retribuito | In caso di riduzione verticale dell'orario di lavoro, il diritto alla fruizione dei tre giorni mensili di permesso (e anche dei giorni aggiuntivi ex Covid19) è riproporzionato in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa (vedi regola della Cigo); In caso di riduzione orizzontale, permane il diritto ai 3 giorni mensili di permesso retribuito. | In caso di sospensione a zero ore non compete alcun giorno di permesso retribuito | Riproporzionate sulla base dei giorni di effettivo lavoro rapportati ai giorni lavorativi totali del mese con arrotondamento all'unità più vicina. E' necessario effettuare la seguente proporzione $x : a = b : c$, dove $a = n^{\circ}$ dei gg di effettivo lavoro; $b = n^{\circ}$ dei giorni di permesso teorici (cioè 3); $c = n^{\circ}$ dei giorni lavorativi nel mese). Ad esempio: se il lavoratore lavora 10 giorni nel mese su un totale di 27 giorni lavorativi, il calcolo è il seguente: $x : 10 = 3 : 27$ $x = 1,11$ cioè 1 giorno (si arrotonda all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore). Questo lavoratore ha diritto, nel mese considerato, ad un giorno di permesso retribuito. Il riproporzionamento va applicato anche ai giorni aggiuntivi di permesso ex Covid19 |
| Permessi orari (2 ore a gg) L. 104 | Prevale trattamento di FIS | Fruibili solo in ore non coperte da integrazione FIS | Prevale trattamento di Cassa | Fruibili solo in ore non coperte da Cassa integrazione |
| Congedo Straordinario Disabili | Se il Congedo è iniziato prima del periodo di integrazione prevale il Congedo Straordinario, viceversa prevale l'integrazione | Possibile fruire il congedo nelle giornate non di FIS | Se il Congedo è iniziato prima del periodo di integrazione prevale il Congedo Straordinario, viceversa prevale l'integrazione | Possibile fruire il congedo nelle giornate non di Cassa |
| Congedo matrimoniale | Durante il periodo di assenza per matrimonio, al lavoratore spetta la normale retribuzione anche se è in corso l'integrazione salariale per tutto il periodo di congedo. | | | |
| Donazione sangue | Prevale sempre il permesso per donazione sangue | | | |
| Permessi Studio | Prevale il trattamento di integrazione FIS se permessi non iniziati prima del periodo di integrazione | usufruibili solo in ore/giorni non coperti da FIS | Prevale il trattamento di cassa integrazione se permessi non iniziati prima del periodo di integrazione | usufruibili solo in ore/giorni non coperti dalla Cassa |
| Detrazioni fiscali & bonus Renzi | Carico Inps (in caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto) - Carico Datore di lavoro (in caso di anticipo conto Azienda) | Carico Azienda | Carico Inps (in caso Cassa in deroga o di pagamento diretto da parte dell'Istituto) - Carico Datore di lavoro (in caso di anticipo conto Azienda) | Carico Azienda |