

NEWSLETTER LAVORO 10 – 2020

Normativa lavoro

- 1. DISTACCO TRASNAZIONALE UE - NOVITA'**
- 2. CONVALIDA DIMISSIONI PADRE**
- 3. WELFARE A PREMI E DETASSAZIONE**
- 4. CONGEDO COVID19 PER QUARANTENA SCOLASTICA DEI FIGLI**
- 5. LAVORO AGILE PER I GENITORI CON FIGLI CON DISABILITA'**
- 6. QUARANTENA COVID19 - CHIARIMENTI INPS**
- 7. PROROGA CASSE - CALO DI FATTURATO**
- 8. CONVERSIONE IN LEGGE DECRETO AGOSTO**

Contrattazione collettiva:

- 1. RINNOVO DEL CCNL LAVORATORI DOMESTICI - vedi sintesi Allegato 1**

1. DISTACCO TRANSNAZIONALE UE – NOVITA'

Il D.Lgs. n. 122/2020, in applicazione della normativa Europea, ha introdotto interessanti novità in materia di distacco di personale all'interno dei paesi appartenenti all'Unione Europea. In primo luogo, viene estesa l'intera disciplina sui distacchi anche alle Agenzie di somministrazione che devono distaccare un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o una unità produttiva in Italia.

In secondo luogo, con riferimento a tutti i lavoratori distaccati in Italia da un Paese UE, si prevede che al rapporto di lavoro debbano essere applicate, se più favorevoli, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia dalla Legge e dai contratti collettivi (con esclusione dei contratti aziendali) per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe, con riferimento alle seguenti materie:

- 1) orario di lavoro e periodi minimi di riposo;
- 2) durata minima delle ferie;
- 3) retribuzione, comprese le maggiorazioni per lavoro straordinario;
- 4) condizioni di somministrazione di lavoratori, con particolare riferimento alla fornitura di lavoratori da parte di agenzie di somministrazione;
- 5) salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 6) tutela delle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, bambini e giovani;

- 7) parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione;
- 8) condizioni di alloggio adeguate per i lavoratori, nei casi in cui l'alloggio sia fornito dal datore di lavoro;
- 9) indennità o rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori fuori sede per esigenze di servizio. Rientrano in tali ipotesi le spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute dai lavoratori distaccati nel territorio italiano, sia nei casi in cui gli stessi debbano recarsi al loro abituale luogo di lavoro, sia nei casi in cui vengano inviati temporaneamente presso un'altra sede di lavoro diversa da quella abituale, in Italia o all'estero.

Se la durata effettiva di un distacco supera 12 mesi (ovvero supera 18 mesi in presenza di motivate esigenze ed a determinati condizioni), a favore dei lavoratori distaccati, oltre alle condizioni di cui al punto precedente, si applicano, se più favorevoli, tutte le condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia dalla **Legge** e dai **contratti collettivi nazionali e territoriali** stipulati dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con la sola esclusione delle norme relative a:

- a) licenziamenti e dimissioni;
- b) clausole di non concorrenza;
- c) previdenza integrativa di categoria.

Per scongiurare condotte elusive, in caso di sostituzione di uno o più lavoratori distaccati per svolgere le medesime mansioni nello stesso luogo, la durata del distacco, ai fini del calcolo del periodo di 12 mesi (o 18 mesi) è determinata dalla somma di tutti i periodi di lavoro prestato dai singoli lavoratori.

2. CONVALIDA DIMISSIONI PADRE

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato che il padre di un minore di tre anni deve, al pari della madre, convalidare le proprie dimissioni presso la Direzione Territoriale del Lavoro, indipendentemente dalla fruizione del congedo di paternità, se il datore di lavoro è venuto a conoscenza della paternità del lavoratore tramite qualsiasi tipo di comunicazione.

3. WELFARE A PREMI E DETASSAZIONE

L'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 55/E/2020 ha chiarito che il regime di esenzione fiscale (e contributiva) non può trovare applicazione nel caso di piani di welfare nei quali i *benefit* rispondano a finalità retributive per incentivare la *performance* del lavoratore o di gruppi di lavoratori.

In particolare, l'Agenzia ha specificato che l'erogazione di welfare aziendale effettuata in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori in base a scelta degli interessati non può dar luogo ad esenzione fiscale. Per beneficiare dell'esenzione occorre che i parametri "premiati" siano riferiti all'azienda e non alle performance individuali o di gruppo.

Sarà quindi possibile applicare l'esenzione in presenza di un piano welfare che premia i lavoratori dell'azienda che abbia incrementato il proprio fatturato, con una graduazione dell'erogazione dei

benefit in base alla Retribuzione Annuale Lorda. Viceversa, l'esenzione non sarà applicabile laddove la ripartizione del premio sia commisurata alle presenze/assenze dei lavoratori o ad altro parametro individuale.

4. CONGEDO COVID PER QUARANTENA SCOLASTICA DEI FIGLI UNDER 14 ANNI

Il D.Lg. 111/2020, ha introdotto il CONGEDO PARENTALE COVID19 per QUARANTENA SCOLASTICA dei figli minori di 14 anni, di lavoratori dipendenti.

Le condizioni di fruizione sono:

- essere lavoratori dipendenti genitori, anche affidatari, di figli minori di 14 anni, con convivenza anagrafica per il periodo di quarantena, che frequentino plessi scolastici;
- il figlio deve essere posto in quarantena dall'ASL territorialmente competente;
- non lavorare in modalità agile - Smart Working;
- non essere posti in riduzione o sospensione oraria tramite ammortizzatori sociali (in tal caso il lavoratore rischia il mancato riconoscimento del congedo anche per le giornate richieste, non coperte da FIS, CIGO e CIGD).
- il congedo può essere fruito alternativamente dai genitori conviventi, se entrambi lavoratori dipendenti.

Il periodo di congedo non potrà eccedere, anche per eventuali proroghe e nuovi provvedimenti, quello di quarantena disposto dall'ASL o ATS.

L'importo previsto per l'indennità è pari al 50% della retribuzione a carico INPS, anticipata dal datore di lavoro, con contribuzione figurativa, per le sole giornate lavorative.

Il congedo Covid per quarantena figlio risulta **compatibile** con:

- assenza dell'altro genitore per malattia;
- Congedo Parentale per altro figlio (se per il medesimo non viene riconosciuto);
- Congedo Parentale se in giorni differenti;
- Ferie dell'altro genitore convivente con il minore;
- Aspettativa non retribuita dell'altro genitore convivente con il minore;
- altro genitore soggetto fragile al lavoro o in Smart Working;
- Permessi 104/92 fruiti dall'altro genitore convivente;
- altro genitore inabile/disabile.

Il congedo è invece **incompatibile** con:

- fruizione del congedo dell'altro genitore, in tal caso verrà accettata la prima domanda cronologicamente richiesta;
- riposi giornalieri per allattamento dello stesso figlio;
- status di disoccupazione dell'altro genitore;

- part time (verticale) e lavoro intermittente: incompatibilità per le giornate in cui l'altro genitore non sia al lavoro;

La domanda è presentabile dal genitore interessato, anche tramite un patronato o un intermediario abilitato, esclusivamente in modalità telematica. Si devono riportare gli estremi del provvedimento ASL che comunque devono essere forniti entro 30 giorni, se non ancora rilasciati al momento della presentazione.

5. LAVORO AGILE PER GENITORI CON FIGLI CON DISABILITA'

Sino al 30 giugno 2021, i genitori, lavoratori dipendenti privati che abbiano un figlio in condizioni di disabilità riconosciuta ai sensi del D. Lg. 104/92, hanno diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche in assenza di accordi individuali con il datore di lavoro, sempreché nel nucleo familiare l'altro genitore non sia disoccupato/inoccupato e che l'attività lavorativa non richieda la presenza fisica del lavoratore.

6. QUARANTENA PER COVID19 – CHIARIMENTI INPS

L'INPS con il Messaggio no. 3653 del 9 ottobre u.s. ha fornito chiarimenti sul riconoscimento della copertura previdenziale COVID19, nei casi di **isolamento domiciliare, sorveglianza precauzionale e soggetti fragili**.

In caso di quarantena e di sorveglianza precauzionale anche per i soggetti fragili, non si configura di *default* un'incapacità temporanea al lavoro, e, laddove possibile, i lavoratori potranno essere adibiti ad attività in regime di Smart Working.

Per i soggetti fragili, lo stato di malattia verrà riconosciuto solo in caso di manifestazione acuta della patologia, con certificazione del medico curante. In tal caso il lavoratore non potrà essere adibito ad attività in Smart Working.

Quarantena all'Estero: il lavoratore all'estero e qui posto in quarantena dalle Autorità competenti non potrà essere riconosciuto in stato di malattia in Italia, mancando disposizione da parte dell'Autorità Sanitaria italiana.

Ammortizzatori sociale ed intervenuta quarantena: al lavoratore destinatario sospeso per FIS, CIGO e CIGD, verrà applicato il principio di prevalenza del trattamento di integrazione salariale sull'indennità di malattia, estesa anche ai soggetti fragili.

7. PROROGA CASSA INTEGRAZIONE - CALO DI FATTURATO

Il Decreto Agosto, in fase di conversione in legge, ha concesso la possibilità ai datori di lavoro che rallentano o sospendono l'attività lavorativa in ragione dell'epidemia da Covid-19 di usufruire di ulteriori 9 + 9 settimane di ammortizzatori sociali. Le domande di accesso agli ammortizzatori sociali devono essere completate entro il termine del mese successivo a quelli in cui ha inizio la sospensione o riduzione del lavoro oggetto della domanda.

Si rammenta che per la richiesta delle **ulteriori 9 settimane** di ammortizzatore sociale la società deve pagare un contributo aggiuntivo, pari al 18% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa; Si è esentati da questo contributo nel caso in cui il fatturato del primo semestre 2020 si sia ridotto rispetto a quello del primo semestre 2019 di oltre il 20%. Nel caso di riduzione inferiore al 20% il contributo sarà ridotto, nella misura del 9%.

Invitiamo a verificare attentamente la propria situazione e a contattare rapidamente il proprio professionista di riferimento nel caso in cui sia necessario procedere alla richiesta di ammortizzatori sociali.

8. CONVERSIONE IN LEGGE DECRETO AGOSTO

Con la Legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126 è stato convertito in legge il Decreto Agosto, di cui abbiamo diffusamente trattato nella Newsletter Lavoro 08_2020. Sono quindi state confermate le seguenti misure:

- blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo;
- sgravi contributivi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- sgravi contributivi per i lavoratori che lavorano in regioni svantaggiate (misura sottoposta ad approvazione della commissione UE);
- sgravi contributivi per le aziende che hanno utilizzato ammortizzatori sociali covid-19 nei mesi di maggio e giugno e non richiedono nuovi ammortizzatori sociali (misura sottoposta ad approvazione della commissione UE).

RINNOVO CCNL LAVORATORI DOMESTICI

In data 8 settembre 2020, è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL del settore domestico, entrato in vigore il 1° ottobre 2020 con scadenza il 31 dicembre 2022. Diverse sono le novità retributive e normative introdotte nella disciplina del lavoro domestico, di seguito vengono elencate le principali:

INQUADRAMENTO e MINIMI RETRIBUTIVI

Viene meno la classica distinzione tra Colf e Badante, con l'introduzione di una nuova figura professionale denominata "**Assistente Familiare**", inquadrata su quattro livelli a seconda della complessità delle mansioni svolte. A ciascun livello corrispondono 2 differenti parametri retributivi, il superiore dei quali è definito "Super".

A	A - Assistenti Familiari, non addetti all'assistenza di persone, che svolgono prestazioni a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.
	AS - Addetto alla compagnia a persone adulte autosufficienti.
B	B - Assistenti Familiari che svolgono con competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.
	BS - Assistenti familiari che assistono persone autosufficienti o bambini (Baby-Sitter).
C	C - Assistenti Familiari in possesso di specifiche conoscenze di base che operano con autonomia e responsabilità.
	CS - Assistenti Familiari che assistono persone non autosufficienti.
D	D - Assistenti Familiari in possesso di specifici requisiti professionali che svolgono mansioni caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.
	DS - Assistenti Familiari in possesso di una specifica formazione che assistono persone non autosufficienti e svolgono mansioni di gestione e coordinamento.

È stato stabilito, a decorrere dal 1° gennaio 2021, un aumento dei minimi retributivi in misura pari a 12 euro per i lavoratori conviventi inquadrati nel livello BS ed in misura proporzionale per tutti gli altri livelli.

	VALORI DECORRENTI DAL 1° OTTOBRE 2020		VALORI DECORRENTI DAL 1° GENNAIO 2021	
	CONVIVENTI	NON CONVIVENTI	CONVIVENTI	NON CONVIVENTI
A	636,71 €	4,62 €	645,50 €	4,69 €
AS	752,48 €	5,45 €	762,88 €	5,53 €
B	810,36 €	5,78 €	821,56 €	5,86 €
BS	868,24 €	6,13 €	880,24 €	6,22 €
C	926,14 €	6,48 €	938,94 €	6,57 €
CS	984,01 €	6,83 €	997,61 €	6,93 €
D	1.157,65 €	7,88 €	1.173,65 €	7,99 €
DS	1.215,53 €	8,22 €	1.232,33 €	8,33 €

NUOVE INDENNITA'

A decorrere dal 1° ottobre per il lavoratore inquadrato nel profilo **B Super** viene riconosciuta, sino al compimento del sesto anno di età di ciascun bambino assistito, un'indennità mensile pari a 116,00 euro. Per il lavoratore inquadrato nel livello C super o D super, addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente, è riconosciuta un'indennità mensile pari a 100,00 euro mensili.

Infine, al lavoratore inquadrato nei livelli B, B super, C Super e D Super in possesso della **certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019** in corso di validità, è dovuta un'indennità mensile pari a 10,00 euro. Tali Indennità sono assorbibili da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.

CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

A far data dal 1° gennaio 2021, entrerà in vigore l'aumento del contributo obbligatorio di assistenza contrattuale, in misura pari a 0,06 euro orari, di cui 0,02 euro sono a carico del lavoratore e 0,04 euro sono a carico del datore di lavoro. Tale aumento è previsto al fine di migliorare l'assistenza integrativa dei lavoratori domestici e di destinare parte dei contributi al finanziamento di una polizza assicurativa per il datore di lavoro diventato non autosufficiente (copertura ad oggi non ancora attuata).

ORARIO CONVENZIONALE PER IL LAVORO NOTTURNO

A decorrere dal 1° ottobre 2020 è stato stabilito un orario convenzionale per il calcolo dei contributi previdenziali pari a 8 ore, per il lavoratore che svolge prestazioni notturne. Tale previsione comporterà una riduzione di 24 ore settimanali computate per il versamento dei contributi.

PERIODO DI PROVA

Indipendentemente dal livello di inquadramento, per i lavoratori operanti in regime di convivenza e per i lavoratori inquadrati nei livelli D e D Super, è previsto un **periodo di prova pari a 30 giorni** di lavoro effettivo, mentre per i restanti rapporti di lavoro il periodo di prova è pari a **8 giorni** di lavoro effettivo.

PERMESSI

I Lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro, possono usufruire di 40 ore di permessi retribuiti per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori o assistenti familiari.

Il monte ore di permessi retribuiti aumenta a 64, per la frequenza di corsi di formazione professionale finanziati o riconosciuti dall'ente bilaterale Ebincolf.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di relativi alle violenze di genere ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

IMPIANTI AUDIOVISIVI

Nel caso il datore di lavoro disponga di impianti audiovisivi atti ad effettuare registrazioni di ciò che accade all'interno dell'abitazione, è obbligatoria una informativa scritta al lavoratore, da redigersi nel rispetto delle normative sulla privacy. È previsto l'esplicito divieto di installazione di telecamere nell'alloggio riservato al lavoratore, nonché nei servizi igienici.

CONTRATTI A TERMINE

Il contratto di lavoro a termine, in linea con quanto stabilito dalla disciplina vigente, potrà essere prorogato con il consenso del lavoratore nella sola ipotesi in cui la durata del contratto sia inferiore a 24 mesi, diversamente da come era precedentemente previsto. Sono altresì ammesse un numero massimo di 4 proroghe purché siano giustificate da ragioni oggettive e si riferiscano alla medesima attività lavorativa contenuta nel contratto a tempo determinato.

FERIE

L'eventuale patologia, laddove debitamente certificata, contratta dal lavoratore durante il periodo feriale interrompe il godimento delle ferie per tutta la sua durata.