

 *Confartigianato*
IMPRESE TREVISO

LAV  RO

COVID-19

**LA GESTIONE DEL
PERSONALE DIPENDENTE
NELLA RIPRESA LAVORATIVA**

ARGOMENTI

- ▶ Estensione degli **ammortizzatori sociali** e **FSBA** fino al 31 dicembre 2020
- ▶ **Esoneri contributivi** per assunzioni
- ▶ **Semplificazioni** sui contratti a termine
- ▶ Estensione del **divieto di licenziamento** e le sue deroghe
- ▶ **Gestione delle assenze** del lavoratore connesse al Covid
- ▶ **Smart working** e congedi parentali per genitori di studenti sino a 14 anni

proroga ammortizzatori sociali covid

L'art. 1 del Decreto 104/2020, prolunga gli ammortizzatori sociali (CIGO, FIS, FSBA e CIGD) per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza COVID-19 con riferimento a periodi successivi al 13.7.2020, in sostanziale continuità con i precedenti provvedimenti DL 18/2020 e DL 34/2020 per i quali i datori di lavoro artigiani compresi avevano già avuto 18 settimane di sostegno per salvaguardare i posti di lavoro.

proroga ammortizzatori sociali covid

tipo	datori di lavoro destinatari	anticipo in busta paga e conguaglio Inps	pagamento diretto al lavoratore
CIGO	imprese industriali e artigiane edili	SI	SI da parte Inps
CIGD	Terziario, altri settori sotto i 5 addetti	NO	SI da parte Inps
FIS	terziario, altri settori sopra i 5 addetti	SI	SI da parte Inps
FSBA	artigiane non edili da 1 dipendente a salire	NO	SI da FSBA in Veneto bonifico EBAV

ammortizzatori covid DL 104/20

tipo	periodo di sostegno per mancanza lavoro	settimane "autorizzate" disponibili** nel periodo	contributo addizionale prime 9 settimane	contributo addizionale seconde 9 settimane
CIGO	13.7.2020* → 31.12.2020	18 (9+9)	NO	SI
CIGD	13.7.2020* → 31.12.2020	18 (9+9)	NO	SI
FIS	13.7.2020* → 31.12.2020	18 (9+9)	NO	SI
FSBA	13.7.2020 → 31.12.2020	18 (9+9)	NO	SI
*circolare inps 115/20 punto 6 consente anticipo dal 1.7.2020				
** circolare inps 115/20 punto 1.1. per "unità produttiva"				

ammortizzatori covid DL 104/20

tipo	ACCESSO ALLE PRIME 9 SETTIMANE SENZA ADDIZIONALE
CIGO	L'accesso al nuovo e primo periodo di 9 settimane di trattamenti di integrazione salariale avviene a prescindere dall'utilizzo totale o parziale degli ammortizzatori sociali per i periodi fino al 12 luglio 2020. Possono accedere anche datori di lavoro che non hanno mai presentato domanda di integrazioni salariali per causale COVID-19. I periodi di integrazione salariale, già richiesti e autorizzati ai sensi della precedente normativa covid di cui DL n. 18/2020 (legge n. 27/2020) e DL n.34/2020 (legge n. 77/2020), che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020, sono imputati, limitatamente ai periodi successivi alla predetta data, alle prime 9 settimane del nuovo periodo di trattamenti previsto dal decreto-legge n. 104/2020.
CIGD	
FIS	
FSBA	
PER FSBA IL PORTALE SINAWEB HA AZZERATO IL CONTATORE A TUTTE LE DITTE PER PERIODI DAL 13.7.2020 IN POI; QUINDI NON SI PONGONO PROBLEMI DI DOMANDE A SCAVALCO TRA I PERIODI DEL DL AGOSTO E QUELLI DEI DL PRECEDENTI	

ammortizzatori covid DL 104/20

tipo	ACCESSO PRIME 9 SETTIMANE E PERIODI A SCAVALCO
CIGO	Ove i datori avessero esaurito i trattamenti spettanti in relazione alla pregressa normativa e avessero richiesto trattamenti di cassa integrazione ordinaria (D.LGS.n.148/15), per periodi successivamente ricompresi nella tutela DL n.104/2020, le settimane non ancora autorizzate e quelle autorizzate, ma per le quali non siano stati emessi i relativi pagamenti dall’Istituto o per le quali l’azienda non ha ancora esposto il codice evento su Uniemens, potranno essere convertite in periodi con causale “COVID-19 nazionale”, su espressa richiesta dei datori di lavoro. Le aziende provvederanno per CIGO inviare apposita comunicazione nel cassetto bidirezionale, indicando gli estremi della domanda originaria e le settimane per cui richiedono la conversione della causale , per il FIS a richiedere annullamento precedente domanda e invio di una sostitutiva aggiornata.
FIS	
FSBA con delibera n.10 del 9.9.2020 ha stabilito che nel periodo 30.6.20→12.7 le ditte che avevano esaurito le precedenti 18 settimane, esaurite anche ferie possono chiedere FSBA ordinario non covid (portale in fase di implementazione)	

ammortizzatori covid DL 104/20

tipo	ACCESSO ALLE SECONDE 9 SETTIMANE CON ADDIZIONALE
CIGO	L'accesso alle ulteriori 9 settimane può essere richiesto esclusivamente dai datori ai quali sia stato già interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane e purché lo stesso sia integralmente decorso.
CIGD	
FIS	
FSBA	I datori di lavoro dovranno presentare domanda su portale INPS di concessione dei trattamenti con la nuova causale specifica “COVID 19 con fatturato”, con una dichiarazione di responsabilità, resa ai sensi art.47 del D.P.R. n. 445/2000, in cui autocertificano la sussistenza dell'eventuale riduzione del fatturato (slide dopo). Per cigo, cigd, fis istruzioni su come fare la domanda “covid fatturato” si veda Inps mess.n.3525 del 1.10.2020. Il portale FSBA è in fase di aggiornamento per recepire tale novità.

ammortizzatori covid DL 104/20

tipo	AMMONTARE ADDIZIONALE PER LE SECONDE 9 SETTIMANE			
CIGO CIGD FIS FSBA	parametro da verificare	0%	9%	18%
	confronto del fatturato 1° semestre 2019 rispetto a quello del 1° semestre 2020	riduzione ≥ 20% o avviato l'attività di impresa dopo il 1.1.2019*	riduzione <20%	nessuna riduzione

****1.1.2019 si tiene conto della data di inizio dell'attività di impresa comunicata dall'azienda alla Camera di Commercio, si deve fare riferimento alla data di inizio dell'attività di impresa riferita al codice fiscale dell'azienda e non alla data di apertura della matricola aziendale (INPS circolare 115/2020 punto 2.1.).***

ammortizzatori covid DL 104/20

tipo	AMMONTARE ADDIZIONALE SECONDE 9 SETTIMANE			
CIGO CIGD FIS FSBA	COME SI CALCOLA sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate durante la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa	0% riduzione fatturato $\geq 20\%$ o dopo 1.1.19	9% riduzione fatturato $< 20\%$	18% no riduzione fatturato
	es. 1.600 € lordi mensili per intero mese sospeso	0 €	144€	288 €
	es. 10 € lordi orari per un'ora di sospensione	0 €	0,90 €	1,8 €

ammortizzatori covid DL 104/20

tipo	TERMINI PER LA DOMANDA PRIME O SECONDE 9 SETTIMANE	
CIGO CIGD FIS FSBA	TRANSITORIO	ORDINARIO A REGIME
	dal 13.7.2020->31.8.2020 entro il 30.9.2020* <i>Circ.115/20 punto 6.1. prevede:</i> <i>* differito al 31.10.2020.</i> <i>Confermato dal DL 125/2020 art. 3</i>	entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa <i>esempio decorrenza cigo</i> <i>in ottobre 2020 domanda</i> <i>a consuntivo entro</i> <i>30.11.20</i>

ammortizzatori covid DL 104/20

tipo	TERMINI PER INVIO SR41 PAGAMENTO DIRETTO INPS	
CIGO CIGD FIS	TRANSITORIO	ORDINARIO A REGIME
	ove per regole ordinarie il termine utile era entro il 31.7.2020 o 31.8.2020 viene differito al 30.9.2020* <i>Circ.115/20 punto 7. prevede:</i> <i>* Differito al 31.10.2020.</i> <i>Confermato dal DL 125/2020 art. 3</i>	Il datore deve inviare tutti i dati necessari per il pagamento o per il saldo dell'integrazione salariale (mod.SR41 inps) 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 dalla notifica del provvedimento di concessione. Prevale dei due il più favorevole al datore di lavoro. Trascorsi inutilmente tali termini tutto a carico del datore inadempiente.

ammortizzatori covid DL 104/20

tipo	PROCEDURA SINDACALE VERSO OOSLL	TERMINE AVVIO PREVENTIVO PROCEDURA
CIGO	SI norma parla di informazione, consultazione e esame congiunto (meglio avere accordo)	almeno 4 giorni prima termine ultimo per caricare domanda all'INPS
CIGD	SI come per CIGO consigliamo anche sotto i 5	almeno 4 giorni prima termine ultimo per caricare domanda all'INPS
FIS	SI come per CIGO	almeno 4 giorni prima termine ultimo per caricare domanda all'INPS
FSBA	SI con obbligo di accordo iniziale e successivi avvisi dei periodi di proroga, ai sensi ultimo accordo Veneto del 1.9.2020	sempre possibile fare accordo retroattivo e invii retroattivo modelli art.7 ter (acc.1.9.20) da caricare su portale sinaweb

ammortizzatori covid DL 104/20

tipo	I VANTAGGI DELLA CAUSALE COVID RISPETTO ALL'ORDINARIO-1-
CIGO	CIGO e FIS con causali "COVID-19 nazionale" e "COVID 19 con fatturato", ai fini del computo della durata, non rientrano nel limite delle 52 settimane nel biennio mobile per i trattamenti di CIGO e nel limite delle 26 settimane del FIS ordinari.
FIS	Derogano sia al limite dei 24 mesi (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo) nel quinquennio mobile, previsto, per la durata massima complessiva dei trattamenti, dall'art. 4 del D.lgs n. 148/15, sia al limite di 1/3 delle ore lavorabili di cui all'articolo 12, comma 5, del medesimo decreto legislativo. Conseguentemente, possono richiedere i trattamenti di CIGO e di FIS anche le aziende che hanno già raggiunto i limiti di cui sopra. Non si versa addizionale ordinario CIGO art.5 D.lgs.148/15 ($9\% \leq 52 \text{ settimane}$; $12\% > 52 \text{ settimane} \leq 104 \text{ settimane}$; $15\% > 104 \text{ settimane}$). <i>FIS non si versa contributo addizionale ordinario.</i>

ammortizzatori covid DL 104/20

tipo	I VANTAGGI DELLA CAUSALE COVID RISPETTO ALL'ORDINARIO-2-
CIGO	Le aziende non devono fornire alcuna prova in ordine alla transitorietà dell'evento e alla ripresa dell'attività lavorativa né, tantomeno, dimostrare la sussistenza del requisito di non imputabilità dell'evento stesso all'imprenditore o ai lavoratori. L'azienda non deve allegare alla domanda all'INPS la relazione tecnica di cui all'articolo 2 del D.M. n. 95442/2016, ma solo l'elenco dei lavoratori destinatari della prestazione.
FIS	

ammortizzatori covid DL 104/20

tipo	LAVORATORI TUTELABILI
CIGO	I lavoratori devono essere alle dipendenze dell'azienda richiedente alla data del 13 luglio 2020 (era 25 marzo 2020) .
CIGD	In ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e di assunzioni a seguito di cambio di appalto si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.
FIS	
FSBA	Per FSBA la conferma della data 13.7.2020 è sospesa fino a formale delibera del Fondo o integrazione nel dato di legge (oggi assente) in sede di conversione del DL 104 2020. n.b. i lavoratori a domicilio vanno in CIG in deroga non in FSBA Gli intermittenti in forza si rivolgono a patronato INAPA per verificare i requisiti per chiedere all'INPS indennità una tantum covid di 1.000 euro (art.9 DL 104/20)

ammortizzatori covid DL 104/20

tipo	DA FRUITO AD AUTORIZZATO COSA CAMBIA
CIGO	Il DL n. 104/2020 introduce una negativa novità in materia di concessione degli ammortizzatori sociali per superare la crisi da emergenza Covid , confermata dalla circolare INPS n.115/2020. Con la previsione dell'articolo 1 comma 1 , infatti, il legislatore, non solamente azzerava a danno delle imprese il conteggio delle settimane riferite alla pregressa disciplina ma contestualmente, nel prevedere un periodo massimo di trattamenti pari a 18 settimane complessive (9 + 9) - da collocarsi nell'arco temporale dal 13 luglio 2020 al 31 dicembre 2020 - modifica il precedente indirizzo, che legava il ricorso ai trattamenti all'effettiva fruizione degli stessi, e prevede che l'utilizzo delle predette settimane sia possibile esclusivamente nei limiti dei periodi autorizzati senza tener conto del dato relativo al frutto. CIGO,CIGD,FIS già adeguati a questo si consideri che 1 giorno nella settimana (da lunedì→domenica) di frutto equivale a 1 settimana fruita. FSBA dove non esiste l'istituto dell'“autorizzazione” ma semmai il principio del «consuntivato» su portale sinaweb, deve a breve rilasciare l'adeguamento informatico adeguandosi al principio 1 giorno equivale 1 settimana, le modifiche potranno avere effetto retroattivo dal 13.7.2020.
CIGD	
FIS	
FSBA	

06/10/20

Accreditati ad EBAV 26 milioni di euro per erogare la Cig ai dipendenti dell'artigianato regionale

Il Ministero dell'Economia e della Finanza ha finalmente erogato a Fsba una nuova tranche di risorse: 375 milioni di euro (importi lordi comprensivi di importi netti da destinare subito ai lavoratori e importi Irpef e Contribuzione correlata che saranno versati direttamente da Fsba a Agenzia Entrate e Inps).



FONDO DI SOLIDARIETÀ BILATERALE
PER L'ARTIGIANATO

Ad Ebav sono stati assegnati 26 milioni di euro, relativi ai soli importi netti, da destinare ai lavoratori artigiani del Veneto.

Oggi Ebav ha ricevuto le risorse da Fsba e sta predisponendo immediatamente il pagamento di tutti i bonifici verso i lavoratori le cui Domande D06 risultano corrette (vale a dire con dati corretti e completi). Importi complessivi pronti per l'erogazione, in base ai dati ad oggi dichiarati dalle aziende e gestiti da Ebav:

Maggio 12 milioni di euro

Giugno 9 milioni di euro

Siamo consapevoli della lunga attesa e delle necessità legittime dei nostri utenti; i bonifici relativi ai due mesi interessati sono erogati da Ebav a favore di oltre 30.000 lavoratori entro giovedì 8 ottobre.



LA NORMATIVA COVID EMANATA DAL LEGISLATORE PER GESTIRE LA CRISI NEL COMPARTO ARTIGIANO E IN QUELLO DELLA SOMMINISTRAZIONE, CHE HA UN FONDO BILATERALE ALTERNATIVO ANALOGO AD FSBA, HA ASSEGNATO COMPLESSIVAMENTE 1.600. MILIONI DI EURO A LIVELLO NAZIONALE (ART.1 COMMA COMMA DL 104/2020).

**DI QUESTI 1.200 MILIONI SONO STATI ASSEGNATI
AD FSBA (IL 75%)**



FARE ATTENZIONE AI DIPENDENTI PROSSIMI ALLA PENSIONE

SEGNALARE I CASI ALLA PROPRIA ASSOCIAZIONE
MANDAMENTALE PER ATTIVARE IL PRESIDIO DEL
VERSAMENTO DELLA
CONTRIBUZIONE CORRELATA
UTILE AI FINI PENSIONISTICI

GESTIONE AMMORTIZZATORI

Importante considerare che il mantenere la ditta in «potenziale utilizzo» di ammortizzatori covid ove non più necessario può andare in conflitto con :

- 1. l'ottenere incentivi su assunzioni in base alla normativa regionale o nazionale, riservati a imprese ;**
- 2. assumere con contratto a termine per la prima volta nuovo personale da adibire a medesime mansioni di dipendenti in ammortizzatore (art.20 D.lgs.81/15) ;**
- 3. stipulare contratti di somministrazione a termine per la prima volta personale da adibire a medesime mansioni di dipendenti in ammortizzatore (art.32 D.lgs.81/15) ;**
- 4. assumere ex novo a chiamata e/o rinnovo-proroga con medesimo soggetto adibito a stesse mansioni di dipendenti in ammortizzatore (art.14 D.lgs. 81/2015);**
- 5. stipulare stage inserimento lavorativo con disoccupati per medesime mansioni di altri dipendenti in ammortizzatore;**
- 6. altre ipotesi dove viene, dalla fonte normativa di riferimento, subordinato un vantaggio datoriale al mancato utilizzo di ammortizzatori per le medesime mansioni sulla stessa unità produttiva.**

APPRENDISTATO E AMMORTIZZATORI

Và considerato che per legge (art. 2 comma 4 D.lgs. 148/2015) gli apprendisti professionalizzanti sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (cigo,cigd,fis,fsba,cisoa) ma **«alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite»**. Se i vostri apprendisti sono prossimi alla fine del periodo formativo verificate, con il supporto nostri uffici area lavoro, la posizione per gli adeguamenti formali del caso che spostano quindi l'attuale ultimo giorno del periodo formativo .

DIVIETO LICENZIAMENTO DL 104/20

CONFERMATO IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

L'art.14 del DL 104/2020 conferma che è ancora vietato licenziare individualmente o collettivamente per giustificato motivo oggettivo GMO (per mancanza lavoro o soppressione posto lavoro o per inidoneità sopraggiunta nella mansione , ecc) per i datori di lavoro che alternativamente :

A) NON HANNO COMPLETATO L'INTEGRALE UTILIZZO DEI NUOVI PERIODI DI CASSA INTEGRAZIONE ENTRO IL 31.12.2020 (es. ditta ALFA ,con orario distribuito su 5 giorni, utilizza FSBA dal 13.7.2020 termine prime 9 il 12 settembre e seconde nove il 15 novembre, dal 16 novembre potrà licenziare) ;

B) NON HANNO INTERAMENTE FRUITO DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO DA RIPRESA LAVORATIVA ALTERNATIVO AGLI AMMORTIZZATORI STESSI (art.3 DL 104/20) CHE SPETTA SOLO A QUELLI CHE HANNO USATO AMMORTIZZATORI COVID A MAGGIO E GIUGNO 2020 .

Prima il divieto era a data fissa fino al 17 Agosto ora è a data variabile la più lontana delle quali è il 31.12.2020. (si veda anche circolare INL 713/2020).

DIVIETO LICENZIAMENTO DL 104/20

LE DEROGHE AL DIVIETO LICENZIAMENTO

Il divieto non si applica alle sole seguenti fattispecie:

1. ove il personale interessato dal recesso, già impiegato in un appalto, sia riassunto in applicazione garanzia occupazionale per obbligo di legge, clausola del CCNL, o clausola capitolato (raro nell'artigianato);
2. Licenziamento per fallimento senza esercizio provvisorio o sia disposta la cessazione . Se esercizio provvisorio è disposto per ramo d'azienda , sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso;
3. Licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva di impresa, conseguente a messa in liquidazione della società senza continuità anche parziale e sempre che nel corso della liquidazione non si configuri una trasferimento d'azienda o suo ramo ai sensi del 2112 c.c.;
4. Ipotesi accordo collettivo aziendale con CGIL CISL UIL (negativo assenza territoriale tipico relazioni sindacali artigiane) di incentivo alla risoluzione del rapporto che varrà solo per i lavoratori che vorranno aderirvi, l'adesione è risoluzione consensuale ma da diritto alla Naspi e ticket per ditta (circ. Inps n.111 del 29.9.2020)

DIVIETO LICENZIAMENTO DL 104/20

LICENZIAMENTI POSSIBILI

Il datore di lavoro è comunque legittimato a recedere dal rapporto di lavoro anche in vigenza del DL 104/20 per :

1. Giusta causa (es. mancanza disciplinare)
2. Giustificato motivo soggettivo
3. Licenziamento per superamento periodo di comporta
4. Risoluzione del rapporto di apprendistato per fine periodo formativo (sia professionalizzante che duale)
5. Licenziamenti ad nutum :
 - alla fine del periodo di prova
 - lavoratori domestici
 - dirigenti
 - per raggiungimento requisiti per pensione di vecchiaia.

n.b. La legge di conversione come votata al senato il 6.10.20 ha eliminato il comma 4 dell'art.14 e quindi possibilità di revocare un licenziamento sbagliato.

Tempo Determinato semplificato

FAVORITE PROROGHE E RINNOVI (anche somministrazioni)

L'art.8 del DL 104/2020 consente in estrema sintesi di :

- Prorogare per una sola volta e per una massimo di 12 mesi (ossia allungare un contratto a termine ancora in essere prima della sua scadenza) in accordo con il lavoratore (n.b. in via cautelativa considerare 4 proroghe massime questa compresa) ,
- Rinnovare per una sola volta e per un massimo di 12 mesi , ossia riassumere un lavoratore a termine già in forza in passato per medesima mansione ,

senza dover :

- 1) inserire le causali ove si sforino i 12 mesi e nel rispetto dei 24 mesi massimi (o termine più ampio da ccnl/ccrl/ccal)
- 2) rispettare gli stop and go (solo per il rinnovo) di 10 gg per durate fino a 6 mesi e 20 gg per durate precedente rapporto a termine superiori a 6 mesi .

TALI NOVITA' NON SI APPLICANO A NUOVE ASSUNZIONI E/O NUOVE SOMMINISTRAZIONI A TERMINE

Tempo Determinato semplificato

RIMOSSA LA PROROGA AUTOMATICA

L'art.8 del DL 104/2020 ha rimosso l'art.93 del DL 34/20 (l.77/20).

Tale norma, fortemente criticata dall'Associazione, obbligava “ope legis” il datore ad allungare i tempi determinati/somministrazioni a termine che scadevano tra il 18 Luglio 2020 e il 14 Agosto 2020 per una durata direttamente equivalente al numero di giorni nei quali i lavoratori furono sospesi per il covid (es. uso FSBA,CIGO,CIGD o ferie covid o congedi parentali covid) .

L'abrogazione non ha effetto retroattivo .

Somministrazione semplificata

NOVITA' CONVERSIONE IN LEGGE DL AL SENATO 6.10.2020

Nell'art.8 viene aggiunto un nuovo comma 1 bis per il quale all'art.31 comma 1 del D.lgs.81/2015 (fonte somministrazione a tempo indeterminato) viene aggiunto un periodo che in sintesi consente **fino al 31.12.2021** all'impresa utilizzatrice di continuare ad «affittare» a tempo determinato il lavoratore per periodi superiori a 24 mesi.

Questa agevolazione si regge sul presupposto che il lavoratore individuato sia assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dalla agenzia di somministrazione individuata.

Incentivi occupazionali DL 104/20

BONUS SE IMPRESA NON USA GLI AMMORTIZZATORI

L'art.3 del DL 104/2020 (inps circ.nr.105/2020 e INL n.713/2020) prevede un esonero contributivo per tutti i datori di lavoro privati (agricoli esclusi) che non usano nemmeno un giorno gli ammortizzatori covid DL 104/20 per periodi dal 13 Luglio 2020 e che li hanno usato a maggio e giugno 2020.

Durata : max 4 mesi ed entro il 31.12.2020 per unità produttiva;

Quale contributi : quelli Inps mediamente intorno al 30% ; no premi inail, no fondo TFR, non contribuzione FSBA o FIS, no fondi formazione interprofessionale (0,30%);

Valore : pari alla contribuzione carico ditta non versata in relazione al doppio delle ore di ammortizzatore sociale covid usato a maggio e giugno 2020 , il valore ottenuto va riparametrato e applicato su base mensile;

Cumulabilità : sì nei limiti della contribuzione massima dovuta;

Conseguenze : si attiva divieto licenziamento fino ad esaurimento bonus. Prescinde dal numero/identità dei lavoratori sui quali si va ad applicare, non necessariamente devono essere gli stessi che erano sospesi a maggio, giugno.

Incentivi occupazionali DL 104/20

BONUS SE IMPRESA NON USA GLI AMMORTIZZATORI

L'art.3 del DL 104/2020

Non ancora operativo serve autorizzazione apposita Commissione Europea nel quadro temporaneo misure aiuto di stato emergenza covid (Temporary Framework).

Ulteriori requisiti :

- Rispetto normativa sicurezza sul lavoro
- Rispetto art. 1 comma 1175 l.296/2006 quindi : DURC, non sanzioni normativa sicurezza, rispetto integrale ccnl,ccrl,bilateralità,ecc.

Esclusioni : non si applica agli apprendisti e al lavoro domestico

Incentivi occupazionali DL 104/20

ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONI INDETERMINATO

Art. 6 DL 104/2020

Durata : 6 mesi

Periodo : assunzioni tra il 15.8.2020—>31.12.2020

Tipologia assunzioni : indeterminato (no apprendistato e domestico) anche trasformazioni da determinato (par time comprese)

Età: qualunque

Consistenza : esonero contributivo fino a 8.060 euro annui, riparametrati su base mensile quindi 671,67 euro al mese ; 22,08 euro al giorno ;

Cumulabilità : sì nei limiti della contribuzione massima dovuta;

Operatività : **sospesa** non ancora uscita circolare INPS

Esempio puramente indicativo su una ral di 20.000 euro lordi annui, assumendo in via puramente esemplificativa un 30% di costo Inps, il carico contributivo è di 6.000 euro annui, l'azienda potrà ottenere esonero solo sulla metà pari a 3.000 euro (operando il conguaglio su base mensile, che nel semestre massimo previsto, sarà pari ad uno sgravio di 500 euro mensili).

Incentivi occupazionali DL 104/20

ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONI SETTORE TURISMO E BALNEARI

Durata : 3 mesi

Periodo : assunzioni tra il 15.8.2020—>31.12.2020

Tipologia assunzioni : a termine e stagionale

Operatività : sospesa serve autorizzazione Commissione Europea e circolare INPS

Incentivi occupazionali DL 104/20

ESONERO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONI SUD

Competenza territoriale: unità produttive site in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico derivanti da emergenza covid , Abruzzo/Basilicata/Calabria/Campania/Molise/Puglia/Sardegna/Sicilia.

Durata : 3 mesi

Intensità : abbattimento del costo del lavoro del 30%

Periodo : costo lavoro periodo 1.10.2020—>31.12.2020

Operatività : sospesa serve autorizzazione Commissione Europea

ALTRO DL 104/20

AUMENTO SOGLIA WELFARE BENI E SERVIZI ANNO FISCALE 2020

ART.112 DL 104/2020

Raddoppio da 258,23 euro a 516,46 euro del tetto massimo di esonero contributivo e fiscale laddove(art. 51 comma 3 del TUIR) il datore di lavoro intenda, su base volontaria o in applicazione di accordi sindacali aziendali o territoriali sui piani welfare, mettere a disposizione dei suoi lavoratori beni o servizi a costo del lavoro azzerato. Vale solo per il 2020.

Si apprezza l'intervento, richiesto da anni perché con l'innalzamento della soglia si amplia la gamma di beni e servizi che possono essere forniti anche da imprese artigiane (esempi di servizi: di autoriparazione, area benessere, di manutenzione impianti termoidraulici, delle lavanderie; esempi di beni dei settori agroalimentare e dolciario).Confartigianato richiede che sia stabilizzato anche per gli anni successivi al 2020.

Incentivo regionale D.G.R. n.933/20

TIPOLOGIA LAVORATORE DESTINATARIO	RAPPORTO STIPULATO TRA IL 1.2.2020 E IL 31.10.2020	IMPORTO BONUS
DONNE (18-35 anni) residente o domici- liato nel Veneto	indeterminato full time oppure tra- sformazione Indeterminato full time	€ 6.000,00
	tempo determinato full time (durata di almeno 12 mesi)	€ 4.000,00
UOMINI (18-35 anni) residente o domici- liato nel Veneto	indeterminato full time oppure tra- sformazione indeterminato full time	€ 5.000,00
	tempo determinato full time (durata di almeno 12 mesi)	€ 3.000,00

FONDO REGIONALE : 10 MILIONI DI EURO

TERMINE PER LA DOMANDA ALLA REGIONE TRAMITE SPID : 1.10->31.10.2020

INFORMAZIONI PRESSO GLI UFFICI AREA LAVORO MANDAMENTALI

Incentivo regionale D.G.R. n.958/20

«Intervento regionale per la riduzione del costo del lavoro», è una misura di aiuto temporaneo alle imprese di determinati settori particolarmente colpiti dalla pandemia COVID-19 (es. settore del turismo, alberghi, editoria e cinematografia, cultura e intrattenimento, autobus operator, NCC, Taxi), individuati a partire da un [elenco di codici ATECO](#) (con successiva [DGR del 1.9.20 n. 1259](#) l'elenco dei codici ATECO è stato ampliato) concesse per abbattere quota parte del costo del lavoro perché riprende l'attività dei dipendenti, dopo aver fatto ricorso agli ammortizzatori Covid. Copre da un minimo del 50% ad un massimo dell'80% della costo del lavoro dipendenti (retribuzione mensile lorda, compresi i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro) L'entità del contributo è così ripartita:

- da 1 a 5 dipendenti: 15.000 euro,
- da 6 a 9 dipendenti: 25.000 euro,
- da 10 a 25 dipendenti 35.000 euro,
- da 26 a 49 dipendenti 50.000 euro.

Sono sovvenzionabili i costi connessi ad assunti a tempo indeterminato, apprendistato o tempo determinato, a condizione che lo stesso personale continui a svolgere in modo continuativo l'attività lavorativa durante tutto il periodo per il quale è concesso l'aiuto.

Il numero massimo delle mensilità sostenute è compreso tra un minimo di 3 e un massimo di 6.

Domanda su Cliclavoroveneto : termine 6 novembre 2020.

INFORMAZIONI PRESSO UFFICI AREA LAVORO MANDAMENTALI

ASSENZA DIPENDENTE PER EVENTI COLLEGATI AL COVID-19

QUARANTENA

La quarantena è equiparata alla malattia ai fini del trattamento economico.

Con il messaggio n. 2584 del 24.6.2020, l'Inps ha fornito le istruzioni operative:

il lavoratore deve produrre il certificato attestante il periodo di quarantena (con sorveglianza attiva/permanenza domiciliare fiduciaria attiva/quarantena precauzionale) nel quale il medico curante dovrà indicare gli estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica.

Il certificato deve essere redatto sin dal primo giorno di malattia in modalità telematica.

Nei casi residuali di certificato in modalità cartacea, lo stesso dovrà essere trasmesso all'Inps nel termine dei due giorni previsti dalla normativa.

CASO DI COVID-19

E' malattia il caso conclamato di Covid-19 del dipendente senza nessuna necessità del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.

I costi per malattia da quarantena o da casi covid-19 sempre ai sensi dell'art.26 comma 5 DL 18/20 dovranno essere rimborsati alle imprese, Confartigianato stà richiedendo l'emanazione del previsto decreto attuativo che sblocca a favore delle imprese i 130 milioni di euro previsti.

Genitore di figlio studente < 14 anni

Il dipendente genitore di figlio convivente minore di anni 14 in quarantena disposta da Dipartimento Prevenzione ASL competente a seguito di contatto verificatosi **nel plesso scolastico** può chiedere al suo datore **fino al 31.12.2020** per tutto o parte del periodo della quarantena del figlio alternativamente :

lavoro agile

Il datore assegna il lavoro agile ove la prestazione in tale modalità sia possibile
(serve comunicazione preventiva su cliclavoro semplificata fino al 15.10.20 o fino diverso nuovo termine stato emergenza se prorogato diversamente comunicaione non semplificata e contratto tra le parti).

Il genitore può richiederlo (senza opzione però per il congedo Inps) anche per contatto verificatosi in ambito di attività sportive, motoria in palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi pubblici o privati, all'interno di strutture per seguire lezioni musicali e linguistiche (NOVITA' APPROVAZIONE SENATO 6.10.20)

congedo covid a INPS

Indennità: 50% della retribuzione lorda ai sensi dell'art 23 TU maternità, anticipata dal datore che la conguaglia nel flusso uniemens con INPS (circ.n.116 2.10.2020).

Domanda all'INPS: a carico lavoratore solo on line con SPID o tramite patronato, anche il nostro **INAPA** nella sede di ogni Mandamento e in Provinciale.

Domanda anche retroattiva per periodi dal **9.9.2020→31.12.2020.**

Servono gli estremi del provvedimento di quarantena.

Risorse nazionali : 50 milioni di euro

segue genitore di figlio studente < 14 anni

compatibilità e incompatibilità con altro genitore convivente del diritto del dipendente a richiedere lavoro agile o indennità congedo Covid all'INPS

Tipologie di assenza altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo covid Inps o il lavoro agile, *(le tipologie di assenza dell'altro genitore non convivente sono irrilevanti).*

Le situazioni compatibili : (1) Malattia, (2) percezione congedo Maternità/Paternità, (3) Ferie, (4) Aspettativa non retribuita, (5) Soggetti "fragili" come da circolare congiunta Ministero Lavoro con quello Salute, n. 13 del 4.9.2020 a prescindere dallo svolgimento o meno di attività lavorativa o dall'eventuale svolgimento di lavoro agile, (6) fruizione Permessi e congedi ai sensi della legge n. 104/1992 (7) Patologia invalidante tale da comportare ad esempio il riconoscimento di un handicap grave (art. 3, co. 3, l.n. 104/92), di un'invalidità al 100% o di una pensione di inabilità.

Segue genitore di figlio studente < 14 anni

Segue compatibilità e incompatibilità con altro genitore convivente del diritto del dipendente a richiedere lavoro agile o indennità congedo Covid all'INPS

Tipologie di assenza altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo covid Inps o il lavoro agile,
(le tipologie di assenza dell'altro genitore non convivente sono irrilevanti).

Le situazioni incompatibili : (1) in caso di domande presentate da genitori conviventi con il minore per i medesimi giorni, si accoglierà la domanda presentata cronologicamente prima (2) con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore convivente con il minore (3) di riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e 40 del D.lgs n. 151/01 TU maternità (c.d. riposi per allattamento) fruiti per lo stesso figlio (4) disoccupato (inps messaggio n. 1621/2020) o comunque non svolga alcuna attività lavorativa (5) non svolga alcuna attività-a zero ore- lavorativa beneficiando di strumenti a sostegno del reddito quali ad esempio, CIGO, FSBA , CIGD , CISOA, NASpI e DIS-COLL (6) sia in lavoro agile (7) che abbia contratto part-time e lavoro intermittente durante le sole giornate di pausa contrattuale.

Segue genitore di figlio studente < 14 anni

Segue compatibilità e incompatibilità con altro genitore convivente del diritto del dipendente a richiedere lavoro agile o indennità congedo Covid all'INPS

Tipologie di assenza altro genitore convivente con il figlio per cui si richiede il congedo covid Inps o il lavoro agile,
(le tipologie di assenza dell'altro genitore non convivente sono irrilevanti).

Le situazioni incompatibili : (1) in caso di domande presentate da genitori conviventi con il minore per i medesimi giorni, si accoglierà la domanda presentata cronologicamente prima (2) con la contemporanea (negli stessi giorni) fruizione del congedo parentale per lo stesso figlio da parte dell'altro genitore convivente con il minore (3) di riposi giornalieri di cui agli articoli 39 e 40 del D.lgs n. 151/01 TU maternità (c.d. riposi per allattamento) fruiti per lo stesso figlio (4) disoccupato (inps messaggio n. 1621/2020) o comunque non svolga alcuna attività lavorativa (5) non svolga alcuna attività-a zero ore- lavorativa beneficiando di strumenti a sostegno del reddito quali ad esempio, CIGO, FSBA , CIGD , CISOA, NASpI e DIS-COLL (6) sia in lavoro agile (7) che abbia contratto part-time e lavoro intermittente durante le sole giornate di pausa contrattuale.

Si chiama «Fondo nuove competenze»,

è una misura fortemente voluta dal Ministro del Lavoro (diventata legge nell'art.88 DL 34/20) , e consentirà alle imprese, di qualunque settore e dimensione, di poter rimodulare (temporaneamente) l'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive, e decidere di utilizzare una parte di esso per far svolgere ai dipendenti attività di formazione e riqualificazione.

È necessario sottoscrivere entro il 31 dicembre 2020 un accordo collettivo anche territoriale e Confartigianato a livello nazionale e regionale ha già avviato apposita interlocuzione con le oossll tesa a definire le intese necessarie. Il limite massimo di ore destinate allo sviluppo delle competenze è individuato in 250 per ciascun lavoratore.

Potranno essere coinvolti anche i fondi interprofessionali per i settore artigiano Fondartigianato.

Il ministro del lavoro in questi giorni rilascerà il decreto attuativo assieme al Ministero dell'Economia, il fondo sarà istituito presso Anpal, la dotazione complessiva è di 730 milioni di euro fino al 2021.