

# **XVII Master CPO di Napoli**

## **2° modulo**

**CdL Simone Cagliano**

**28/10/2020**

# ***LE ASSENZE DA LAVORO AI TEMPI DEL COVID-19***

# EQUIPARAZIONE DELLA QUARANTENA A MALATTIA

*DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18 convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27*

## **Art. 26 c.1**

Il **periodo** trascorso in **quarantena** con **sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria** con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, dai **lavoratori dipendenti del settore privato**, **è equiparato a malattia** ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e **non è computabile ai fini del periodo di comporto**.

# CERTIFICAZIONE SANITARIA

*DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18 convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27*

## **Art. 26 c.3**

Per i **periodi** di cui al comma 1, il **medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento** che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19.

# TUTELA PER I LAVORATORI CON PATOLOGIE DI PARTICOLARE GRAVITÀ

*DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18 convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27*

## **Art. 26 c. 2 - 2bis**

2. .... per i lavoratori **dipendenti** pubblici e privati in possesso di **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**, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilita' con connotazione di gravita' ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, **il periodo di assenza dal servizio e' equiparato al ricovero ospedaliero** ed e' prescritto dalle competenti autorita' sanitarie, nonche' dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilita' o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilita', neppure contabile, salvo il fatto doloso, e' imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi. E' fatto divieto di monetizzare le ferie non fruita a causa di assenze dal servizio di cui al presente comma.

**2-bis.** A decorrere dal **16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020**, i **lavoratori fragili** di cui al comma 2 **svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalit  agile**, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attivita' di formazione professionale anche da remoto.

# **CIRCOLARE DEL MINISTERO DELLA SALUTE**

## ***n. 14915 del 29 aprile 2020***

In merito, si rileva che diversi interventi organizzativi che già nell'ordinarietà contribuiscono al mantenimento al lavoro di **soggetti cosiddetti "fragili"**, a maggior ragione in questo periodo emergenziale vanno a potenziare la loro portata in termini di efficacia.

A tal proposito, si sottolinea come il **lavoro "a distanza"** ha rappresentato una modalità di organizzazione che ha permesso di lasciare in attività numerosi lavoratori contribuendo, allo stesso tempo, a contenere il contagio senza pregiudicare sostanzialmente la produttività del sistema, in particolare in alcuni settori.

Anche a motivo delle dimensioni che il fenomeno del lavoro a distanza sta assumendo, è opportuno che il **medico competente collabori con il datore di lavoro** nell'individuazione di strumenti e contenuti informativi/formativi per i lavoratori, anche nell'ottica di contribuire ad evitare l'isolamento sociale a garanzia di un complessivo benessere psico-fisico.

# **CIRCOLARE**

## **MINISTERO DEL LAVORO e MINISTERO DELLA SALUTE**

### **4 settembre 2020**

In merito alle “situazioni di particolare fragilità” rilevate dal Protocollo del 24 aprile 2020, le “Indicazioni operative” della Circolare del 29 aprile sottolineavano l’opportunità che “il medico competente fosse coinvolto nella identificazione dei soggetti con particolari situazioni di fragilità, raccomandando di porre particolare attenzione ai soggetti fragili anche in relazione all’età.

**Il concetto di fragilità** va individuato *“in quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore/lavoratrice rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto”*, un concetto che può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico sia di tipo clinico.

Con specifico riferimento all’età, tale parametro, da solo, anche sulla base delle evidenze scientifiche, non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità nelle fasce di età lavorative. Peraltro, se quale parametro venisse individuata la sola età, non sarebbe necessaria una valutazione medica per accertare la condizione di fragilità: non è, infatti, rilevabile alcun automatismo fra le caratteristiche anagrafiche e di salute del lavoratore e la eventuale condizione di fragilità; in tale contesto, **la ‘maggiore fragilità’ nelle fasce di età più elevate della popolazione va intesa congiuntamente alla presenza di comorbidità che possono integrare una condizione di maggior rischio.**

# ***MALATTIA PER COVID-19***

***DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18 convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27***

## ***Art. 26 c.6***

Qualora il lavoratore si trovi in **malattia accertata da COVID-19**, il **certificato è redatto dal medico curante** nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

# LA GESTIONE DELLA QUARANTENA

Messaggio Inps n. 3653 del 9 ottobre 2020

## Quarantena/sorveglianza precauzionale e lavoro agile

**Non è possibile ricorrere alla tutela previdenziale** della malattia o della degenza ospedaliera nei casi in cui il **lavoratore in quarantena** (art. 26, comma 1) o in sorveglianza precauzionale perché **soggetto fragile** (art. 26, comma 2) **continui a svolgere**, sulla base degli accordi con il proprio datore di lavoro, **l'attività lavorativa presso il proprio domicilio**, mediante forme di lavoro alternative alla presenza in ufficio (lavoro agile – telelavoro).

In caso di malattia conclamata (art. 26, comma 6) il lavoratore è temporaneamente incapace al lavoro, con diritto ad accedere alla corrispondente prestazione previdenziale, compensativa della perdita di guadagno.

## Quarantena per ordinanza amministrativa

Ordinanza emessa dall'autorità amministrativa locale che dispone il **divieto di allontanamento dei cittadini da un determinato territorio**, a motivo della necessità di contenere il diffondersi dell'epidemia.

### Art. 19 Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126

In tutti i casi di ordinanze o provvedimenti di autorità amministrative che di fatto impediscano ai soggetti di svolgere la propria attività lavorativa, non è possibile riconoscere la tutela di malattia prevista per la quarantena, in quanto manca un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica che giustifichi l'accesso a questo tipo di trattamento.

# LA GESTIONE DELLA QUARANTENA

*Messaggio Inps n. 3871 del 23 ottobre 2020*

## Quarantena all'estero

Alcuni lavoratori assicurati in Italia recatisi all'estero sono stati oggetto di provvedimenti di quarantena da parte delle competenti autorità del Paese straniero.

Considerato il costante riferimento ai provvedimenti dell'operatore di sanità pubblica e alla conseguente sorveglianza sanitaria eseguita dalle ASL, si ritiene che l'accesso alla tutela di cui al citato comma 1 dell'articolo 26 non possa che provenire sempre da un procedimento eseguito dalle preposte autorità sanitarie italiane.

## Quarantena/sorveglianza precauzionale e CIGO, CIGS, CIGD e assegno ordinario

La circostanza che il **lavoratore** sia **destinatario di un trattamento di cassa integrazione** comporta il venir meno della possibilità di poter richiedere la specifica tutela prevista in caso di evento di malattia.

**Principio della prevalenza del trattamento di integrazione salariale sull'indennità di malattia**, disposto dall'articolo 3, comma 7, del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148.

**Considerata l'equiparazione operata dal legislatore**, ai fini del trattamento economico delle tutele di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 26, rispettivamente, alla malattia e alla degenza ospedaliera, si ritiene che le **medesime indicazioni sopra esposte** debbano essere **applicate** anche per la regolamentazione dei **rapporti tra i trattamenti di integrazione salariale e le prestazioni della quarantena o della sorveglianza precauzionale per soggetti fragili**, essendo le diverse tutele incompatibili tra loro.

# ISTRUZIONI OPERATIVE

Messaggio Inps n. 3871 del 23 ottobre 2020

Istruzioni operative riguardanti il **conguaglio delle somme anticipate dai datori di lavoro**, in attuazione dell'articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e riferite alle **prestazioni erogate ai lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia limitatamente all'importo anticipato per conto dell'Istituto**.

- Tutela viene riconosciuta a fronte di un procedimento di natura sanitaria, stante l'equiparazione della c.d. quarantena alla malattia sia l'obbligo per il lavoratore di produrre idonea certificazione sanitaria*



Ai lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia a carico dell'Istituto, viene riconosciuta l'indennità economica previdenziale (con correlata contribuzione figurativa), sulla base del settore aziendale e della qualifica del lavoratore.

Ai fini del **riconoscimento della tutela c.d. quarantena**, il **lavoratore** deve produrre il **certificato di malattia** attestante il periodo di quarantena nel quale il **medico** curante dovrà indicare gli **estremi del provvedimento emesso dall'operatore di sanità pubblica**. Qualora al momento del rilascio del certificato il medico **non disponga delle informazioni relative al provvedimento**, queste dovranno essere **acquisite direttamente dal lavoratore** interessato presso l'operatore di sanità pubblica e **comunicare successivamente all'Inps** mediante i consueti canali di comunicazione (posta ordinaria o PEC).

# ISTRUZIONI OPERATIVE

## Messaggio Inps n. 3871 del 23 ottobre 2020

- *Lavoratori dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992) o in possesso di una condizione di rischio per immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o terapie salvavita*

Il periodo indicato nel certificato di malattia prodotto dal lavoratore è equiparato a degenza ospedaliera. Per i lavoratori aventi diritto alla tutela previdenziale Inps, si applica quindi la decurtazione ai 2/5 della normale indennità in assenza di familiari a carico.

- *La malattia conclamata da COVID-19 viene gestita come ogni altro evento di malattia comune*

### **Messaggio Inps n. 3871**

*"In ragione della complessità della disciplina in argomento e dei chiarimenti in atto con i Ministeri vigilanti sulla gestione della spesa relativa anche agli oneri a carico dei datori di lavoro, per consentire il suddetto monitoraggio e, quindi, una prudente gestione dei conguagli, in questa prima fase **sarà possibile conguagliare gli eventi di "quarantena" a carico dell'Inps con prognosi che si sia conclusa entro il 30 settembre 2020.** Con successivo messaggio saranno fornite le istruzioni per i periodi successivi alla predetta data"*

### **Istruzioni per la compilazione delle denunce contributive per i datori di lavoro privati**

Per la corretta gestione degli eventi introdotti dall'articolo 26, commi 1, 2 e 6, del decreto- legge n. 18 del 2020, nel flusso Uniemens sono stati previsti i seguenti nuovi codici evento riferiti ai lavoratori dipendenti del settore privato:

**MV6:** DL n. 18/2020 – art. 26 comma 1 – Quarantena;

**MV7:** DL n. 18/2020 – art. 26 comma 2 – Assenza dal lavoro per lavoratore disabile con Terapie;

**MV8:** DL n. 18/2020 – art. 26 comma 6 - Malattia accertata da COVID-19.

# **INFEZIONE DA CORONAVIRUS (SARS- COV-2) IN OCCASIONE DI LAVORO**

*Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27*

## **Art. 42 c.2**

**Nei casi accertati di infezione da coronavirus (SARS- CoV-2) in occasione di lavoro**, il **medico** certificatore **redige** il consueto **certificato di infortunio** e lo **invia telematicamente all'INAIL** che assicura, ai sensi delle vigenti disposizioni, la relativa tutela dell'infortunato. Le prestazioni INAIL nei casi accertati di infezioni da coronavirus in occasione di lavoro sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. I predetti eventi infortunistici gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico di cui agli articoli 19 e seguenti. La presente disposizione si applica ai datori di lavoro pubblici e privati.

*Decreto-Legge 8 aprile 2020, n. 23 convertito con modificazioni dalla L. 5 giugno 2020, n. 40*

## **Art. 29-bis c.1**

**Ai fini della tutela contro il rischio di contagio da COVID-19**, i **datori di lavoro pubblici e privati** **adempono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile** mediante **l'applicazione delle prescrizioni contenute nel protocollo** condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il **24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali**, e successive modificazioni e integrazioni, **e negli altri protocolli e linee guida** di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, nonché mediante l'adozione e il mantenimento delle misure ivi previste. Qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

# CONGEDO COVID-19 PER QUARANTENA SCOLASTICA DEI FIGLI IN FAVORE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

*Circolare Inps n. 116 del 2 ottobre 2020*

*Decreto-Legge 8 settembre 2020, n. 111*

## **Art. 5**

1. **Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile** per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del **figlio convivente, minore di anni quattordici**, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto **verificatosi all'interno del plesso scolastico**.
2. **Nelle sole ipotesi** in cui la **prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui al comma 1, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro** per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.
3. **Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 2 è riconosciuta**, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 6, **un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa**, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.
4. Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1 o 2, ovvero svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, **l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure**.
5. Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, **per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020**.

*Legge 13 ottobre 2020, n. 126*

## **Art. 1 c.2**

I **decreti-legge** 14 agosto 2020, n. 103, **8 settembre 2020, n. 111**, e 11 settembre 2020, n. 117, **sono abrogati**. **Restano validi gli atti ed i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti** sulla base dei medesimi decreti-legge 14 agosto 2020, n. 103, 8 settembre 2020, n. 111, e 11 settembre 2020, n. 117.

# CONGEDO COVID-19 PER QUARANTENA SCOLASTICA DEI FIGLI IN FAVORE DEI LAVORATORI DIPENDENTI

*Circolare Inps n. 116 del 2 ottobre 2020*

*Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126*

## **Art. 21-Bis**

1. Un **genitore lavoratore dipendente puo' svolgere la prestazione di lavoro in modalita' agile** per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del **figlio convivente, minore di anni quattordici**, disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto **verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonche' nell'ambito dello svolgimento di attivita' sportive di base, attivita' motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati.**
2. E' altresì **possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si e' verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.**
3. Nelle **sole ipotesi** in cui la **prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalita' agile e comunque in alternativa alla misura di cui ai commi 1 e 2, uno dei genitori, alternativamente all'altro, puo' astenersi dal lavoro** per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.
4. **Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 3 e' riconosciuta**, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 7, **un'indennita' pari al 50 per cento della retribuzione stessa**, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.
5. Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3, o svolge anche ad altro titolo l'attivita' di lavoro in modalita' agile o comunque non svolge alcuna attivita' lavorativa, **l'altro genitore non puo' chiedere di fruire di alcuna delle predette misure**, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una delle misure di cui ai commi 1, 2 o 3. 6. Il beneficio di cui al presente articolo puo' essere riconosciuto, ai sensi del comma 7, **per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.**

# **CIRCOLARE DEL MINISTERO DELLA SALUTE**

## **del 12 ottobre 2020**

### ***Indicazioni per la durata ed il termine dell'isolamento e della quarantena***

**L'isolamento** dei casi di documentata infezione da SARS-CoV-2 si riferisce alla separazione delle persone infette dal resto della comunità per la durata del periodo di contagiosità, in ambiente e condizioni tali da prevenire la trasmissione dell'infezione.

**La quarantena**, invece, si riferisce alla restrizione dei movimenti di persone sane per la durata del periodo di incubazione, ma che potrebbero essere state esposte ad un agente infettivo o ad una malattia contagiosa, con l'obiettivo di monitorare l'eventuale comparsa di sintomi e identificare tempestivamente nuovi casi.

**Casi positivi asintomatici:** isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa della positività, al termine del quale risulti eseguito un test molecolare con risultato negativo (10 giorni + test).

**Casi positivi sintomatici:** isolamento di almeno 10 giorni dalla comparsa dei sintomi, accompagnato da un test molecolare con riscontro negativo eseguito dopo almeno 3 giorni senza sintomi (10 giorni, di cui almeno 3 giorni senza sintomi + test).

**Casi positivi a lungo termine:** pur non presentando più sintomi, continuano a risultare positive. In caso di assenza di sintomatologia da almeno una settimana, potranno interrompere l'isolamento dopo 21 giorni dalla comparsa dei sintomi.

**Contatti stretti asintomatici:** i contatti stretti di casi con infezione da SARS-CoV-2 confermati e identificati dalle autorità sanitarie, devono osservare:

- un periodo di quarantena di 14 giorni dall'ultima esposizione al caso
- un periodo di quarantena di 10 giorni dall'ultima esposizione con un test antigenico o molecolare negativo effettuato il decimo giorno

# ***GLI INCENTIVI PER IL LAVORO***

# ***DECRETO AGOSTO***

Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126

# **ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER I DATORI DI LAVORO CHE NON RICHIEDONO CIG**

**Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126**

## **Art. 3 c.1**

In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, **ai datori di lavoro privati**, con esclusione del settore agricolo, **che non richiedono i trattamenti** di cui all'articolo 1 del presente decreto e **che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale** di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020**, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero di cui al presente articolo può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

# **ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER I DATORI DI LAVORO CHE NON RICHIEDONO CIG**

**Circolare Inps n. 105 del 18 settembre 2020**

## **Datori di lavoro che possono accedere al beneficio**

Possono accedere all'esonero **i datori di lavoro** che abbiano già **fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020**, degli interventi di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22- quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni, ossia dei **trattamenti ordinari di integrazione salariale, degli assegni ordinari e dei trattamenti di integrazione salariale in deroga**, riconosciuti secondo la disciplina posta in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

- Il riconoscimento dell'esonero trova la sua *ratio* ispiratrice in un **regime di alternatività con i trattamenti di integrazione salariale**, in quanto la previsione ha il preciso scopo di incentivare i datori di lavoro a non ricorrere ad ulteriori trattamenti di integrazione salariale.
- La misura può trovare applicazione anche in favore dei **datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale** ai sensi del menzionato decreto-legge n. 18 del 2020, **collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020**.
- Laddove la norma chiede al datore di lavoro di fare una scelta tra l'esonero in trattazione e i nuovi strumenti di integrazione salariale e laddove il datore di lavoro sia lo stesso, **la scelta dovrà essere operata per singola unità produttiva**.

# ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER I DATORI DI LAVORO CHE NON RICHIEDONO CIG

*Circolare Inps n. 105 del 18 settembre 2020*

## Misura dell'esonero

è pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro non versata in relazione al doppio delle ore di fruizione degli ammortizzatori sociali nei mesi due mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

Può essere fruito entro il 31 dicembre 2020 e deve essere parametrato nonchè applicato su base mensile per un periodo massimo di quattro mesi. Non può superare, per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione, l'ammontare dei contributi dovuti.

l'ammontare dell'esonero prescinde dal numero dei lavoratori per i quali si è fruito dei trattamenti di integrazione salariale, in quanto la contribuzione non versata nelle suddette mensilità costituisce esclusivamente il parametro di riferimento per l'individuazione del credito aziendale

## Condizioni di spettanza

il datore di lavoro deve attenersi al divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 14 del decreto-legge 104/2020, pena la revoca del beneficio e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 1.

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, al possesso del documento unico di regolarità contributiva e ulteriori condizioni quali rispetto contratti collettivi, norme sulla sicurezza e altri obblighi di legge

# **DECRETO RISTORI**

## **ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER I DATORI DI LAVORO CHE NON RICHIEDONO CIG**

In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, **ai datori di lavoro privati**, con esclusione del settore agricolo, **che non richiedono i trattamenti** di cui all'articolo 1 del presente decreto e **che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti di integrazione salariale** di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n.18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020**, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di **maggio e giugno 2020**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero di cui al presente articolo può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

### **Decreto Ristori art. 13 c. 13 ??**

In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da Covid-19, **ai datori di lavoro privati**, con esclusione del settore agricolo, **che non richiedono i trattamenti** di cui al comma 1, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico** di cui all'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, **per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021**, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruito nel mese di **giugno 2020**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

# ESONERO CONTRIBUTIVO SULLE NUOVE ASSUNZIONI

*Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126*

## **Art. 6**

1. Fino al 31 dicembre 2020, ai **datori di lavoro**, con esclusione del settore agricolo, che **assumono**, successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, **lavoratori subordinati a tempo indeterminato**, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, **è riconosciuto**, ai sensi del comma 4 e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, **l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.
2. Dall'esonero sono **esclusi i lavoratori** che abbiano avuto un **contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti** all'assunzione presso la **medesima impresa**.
3. **L'esonero** di cui al comma 1 **è riconosciuto** anche nei casi di **trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato** successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto ed e' cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

# ESONERO CONTRIBUTIVO SULLE NUOVE ASSUNZIONI

## Misura dell'esonero

periodo massimo di sei mesi decorrenti dall'assunzione, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

## Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, al possesso del documento unico di regolarità contributiva e ulteriori condizioni quali rispetto contratti collettivi, norme sulla sicurezza e altri obblighi di legge

Rispetto della disciplina di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

# **ESONERO CONTRIBUTIVO NEL SETTORE TURISTICO E DEGLI STABILIMENTI BALNEARI**

**Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126**

**Art. 7 c.1**

**L'esonero di cui all'articolo 6** del presente decreto **è riconosciuto** con le medesime modalita' e nel medesimo arco temporale limitatamente al periodo dei contratti stipulati e comunque **sino ad un massimo di tre mesi, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali**. In **caso di conversione** dei detti contratti in rapporto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato si applica il comma 3 del predetto articolo 6**.

# AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER L'OCCUPAZIONE IN AREE SVANTAGGIATE DECONTRIBUZIONE SUD

*Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126*

## **Art. 27 c.1**

Al fine di contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID-19 in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, **ai datori di lavoro privati**, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, **è riconosciuta, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente**, la cui sede di lavoro sia situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale, **un esonero dal versamento dei contributi pari al 30 per cento dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi**, con esclusione dei premi e dei contributi spettanti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

\*\*\*\*\*

L'**agevolazione** è concessa dal **1° ottobre al 31 dicembre 2020**, previa autorizzazione della Commissione europea, nel rispetto delle condizioni del Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 (Comunicazione CE 19 marzo 2020 C (2020) 1863).

# **AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER L'OCCUPAZIONE IN AREE SVANTAGGIATE DECONTRIBUZIONE SUD**

***Circolare Inps n. 122 del 22 ottobre 2020***

## **Datori di lavoro che possono accedere al beneficio**

L'accesso al beneficio è consentito in riferimento ai rapporti di lavoro dipendente la cui sede di lavoro sia situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale



Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.

Per sede di lavoro si intende l'**unità operativa** presso cui sono **denunciati in Uniemens i lavoratori**.

# AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER L'OCCUPAZIONE IN AREE SVANTAGGIATE DECONTRIBUZIONE SUD

*Circolare Inps n. 122 del 22 ottobre 2020*

## Datori di lavoro con sede legale in regione diversa dalle regioni ammesse

Nelle ipotesi in cui un datore di lavoro, avente **sede legale in una regione diversa**, abbia in corso rapporti di lavoro per prestazioni lavorative da svolgersi in una **unità operativa ubicata nelle suddette regioni**, è necessario che la Struttura INPS competente, a seguito di **specifico richiesta da parte del datore di lavoro interessato** e dopo aver effettuato i dovuti controlli, inserisca nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale il **codice di autorizzazione "OL"**, che, dal 1° gennaio 2018, ha assunto il significato di **"Datore di lavoro che effettua l'accantonamento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno"**



**Strutture territoriali Inps** dopo aver verificato, attraverso la consultazione delle comunicazioni obbligatorie, che la prestazione lavorativa si svolge in una sede di lavoro ubicata all'interno delle regioni ammesse e che tale unità operativa risulta regolarmente associata al datore di lavoro e registrata all'interno dell'apposita sezione del "Fascicolo elettronico aziendale", possono attribuire il codice di autorizzazione "OL"

**con data inizio validità dal 1° ottobre 2020 e con fine validità al 31 dicembre 2020.**

# AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER L'OCCUPAZIONE IN AREE SVANTAGGIATE DECONTRIBUZIONE SUD

Circolare Inps n. 122 del 22 ottobre 2020

## Misura dell'esonero

E' pari al 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL

Non prevede un limite individuale di importo all'esonero. Pertanto, lo sgravio trova applicazione sul 30% della contribuzione datoriale senza individuazione di un tetto massimo mensile

Con riferimento al periodo di fruizione dell'agevolazione, si precisa che la stessa è applicabile per il periodo, appositamente previsto dal decreto-legge n. 104/2020, intercorrente tra il 1° ottobre 2020 e il 31 dicembre 2020. Pertanto, lo sgravio in trattazione trova applicazione per un periodo fisso e appositamente predeterminato.

## Condizioni di spettanza

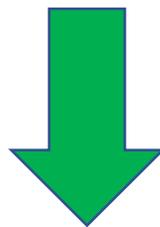
Spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro agricolo e domestico, purché sia rispettato il requisito geografico della prestazione lavorativa.

Non ha natura di incentivo all'assunzione e non è quindi soggetto all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è invece subordinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, al possesso del documento unico di regolarità contributiva e ulteriori condizioni quali rispetto contratti collettivi, norme sulla sicurezza e altri obblighi di legge

# FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI

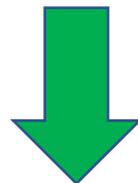
Rispetto dettami di cui all'art. 1, c. 1175, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296



- possesso, da parte dei datori di lavoro, del **DURC** (l'elenco delle agevolazioni subordinate al possesso del DURC è stato aggiornato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota 28 gennaio 2016, n. 1677);
- rispetto degli altri **obblighi di legge**;
- rispetto degli **accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali**, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

# GLI INCENTIVI NON SPETTANO

Ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. 150/2015



- a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un **obbligo preesistente**, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione
- b) gli incentivi non spettano se l'assunzione **viola il diritto di precedenza**, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine
- c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una **crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive
- d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un **datore di lavoro** che, al momento del licenziamento, presenta **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti** con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione

# STATO DI DISOCCUPAZIONE DEI LAVORATORI

La Legge di Bilancio 2018 (art.1 comma 801) ha assegnato alla Fondazione Consulenti per il Lavoro (organo del Consiglio Nazionale) la possibilità di ricevere dall'ANPAL i dati relativi ai soggetti in stato di disoccupazione o a rischio di disoccupazione, come definiti dall'art. 19 del D.lgs. 150/2015. Ciò permette alle agenzie per il lavoro, nonché agli iscritti all'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro (ex art. 12 Dlgs. 150/2015, fra cui la Fondazione Consulenti per il Lavoro) di avere precisa contezza sullo stato dei lavoratori e sui loro precedenti occupazionali.

## ART. 19 D.LGS. 150/2015

Sono considerati **disoccupati** i **soggetti privi di impiego** che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego