



LARISORSAUMANA

JOB CENTER GROUP



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA



Legge n. 178/2020 - in vigore dal 1° gennaio 2021

Le principali novità in materia di lavoro

a cura di Roberto Camera

Legge di Bilancio 2021

MATERIE

- **Agevolazioni contributive** per l'assunzione di giovani e lavoratrici
- **Agevolazioni per i rapporti a termine** (es. *deroga alle causali*)
- Rinnovo degli **ammortizzatori Covid**
- Proroga del **divieto di licenziamento**
- **Congedo obbligatorio** di paternità
- Tutela dei **Lavoratori fragili**
- **Gestione dei lavoratori assenti** a seguito delle disposizioni emergenziali

Agevolazioni contributive giovani e lavoratrici (comma 10-18)



Le Agevolazioni contributive

INCENTIVO GIOVANI

commi dal 10 al 15

10. Per le *nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato* effettuate nel *biennio 2021-2022*, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, *l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge n. 205/2017*, è riconosciuto nella misura del 100%, per un *periodo massimo di 36 mesi*, nel *limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui*, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata ai sensi del presente comma e dei commi da 11 a 15 del presente articolo *non abbiano compiuto il 36° anno di età*. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

11. *L'esonero contributivo di cui al comma 10, ferme restando le condizioni ivi previste, è riconosciuto per un periodo massimo di quarantotto mesi ai datori di lavoro privati che effettuino assunzioni in una sede o unità produttiva ubicata nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.*

INCENTIVO GIOVANI

CARATTERISTICHE

Disposizioni di riferimento	Norma: articolo 1, commi dal 10 al 15, della Legge n. 178/2020 Norma: articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 Prassi amministrativa: circolare INPS n. 40 del 2 marzo 2018
Datori di lavoro	Privati
Periodo	dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022
Tipologie contrattuali	<ul style="list-style-type: none">- Contratto di lavoro a tempo indeterminato a Tempo pieno o Part-time- Somministrazione a tempo indeterminato (Staff Leasing) a Tempo pieno o Part-time- Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine (il giovane deve essere in possesso del requisito anagrafico al momento della trasformazione)
Età del lavoratore	Non aver compiuto il 36° anno di età (35 anni e 364 giorni) all'atto della prima assunzione agevolata
Requisito occupazionale	Il lavoratore non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non sono considerati i seguenti rapporti di lavoro: intermittente, apprendistato risolto prima della qualificazione, lavoro domestico .
Esonero Contributivo	Il 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), entro il massimale di 6.000 euro su base annua (riparametrato e applicato su base mensile: per ogni mese l'agevolazione sarà pari a 500 euro).
Durata Agevolazione	<ul style="list-style-type: none">- 36 mesi- 48 mesi, qualora l'assunzione avvenga in una sede produttiva ubicata in una delle seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.
Regole	Non devono essere effettuati nei 6 mesi precedenti e nei 9 mesi successivi all'assunzione agevolata, licenziamenti per GMO ovvero licenziamenti collettivi , nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva . L'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea .

Le Agevolazioni contributive

INCENTIVO DONNE

commi dal 16 al 18

16. Per le assunzioni di **donne** lavoratrici effettuate nel **biennio 2021-2022**, in via sperimentale, **l'esonero contributivo** di cui all'**articolo 4, commi da 9 a 11**, della legge 28 giugno **n. 92/2012**, è riconosciuto nella misura del **100%** nel **limite massimo** di importo pari a **6.000 euro annui**.

17. Le **assunzioni** di cui al comma 16 **devono comportare un incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

18. ... **L'efficacia** delle disposizioni dei commi 16 e 17 **è subordinata**, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, **all'autorizzazione della Commissione europea**.

Le Agevolazioni contributive

INCENTIVO DONNE

CARATTERISTICHE

Disposizioni di riferimento	Norma: articolo 1, commi dal 16 al 18, della Legge n. 178/2020 Norma: articolo 4, commi da 9 a 11, della Legge n. 92/2012 Prassi amministrativa: INPS - circolare n. 111/2013, messaggio n. 12212/2013, messaggio n. 6319/2014
Periodo	dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2022
Esonero Contributivo	Il 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), entro il massimale di 6.000 euro su base annua (riparametrato e applicato su base mensile: per ogni mese l'agevolazione sarà pari a 500 euro).
Durata Agevolazione	Il periodo agevolato è pari a: <ul style="list-style-type: none">o 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;o 12 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato; (50% decontribuzione)o 18 mesi complessivi, contratto a TD trasformato in contratto a TI.
Requisiti Lavoratrice	La lavoratrice deve essere priva di impiego regolarmente retribuito da: <ul style="list-style-type: none">o almeno 24 mesi - senza limiti di età, ovunque residenti;o oltre 12 mesi - over 50;o almeno 6 mesi - senza limiti di età, se:<ul style="list-style-type: none">• residente in aree svantaggiate,• se con una professione o assunzione in un settore economico caratterizzato da un'accentuata disparità occupazionale di genere (v. Decreto interministeriale n. 234/2020, per l'anno 2021)
Altri Requisiti	L'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto <ul style="list-style-type: none">• calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati, rilevato in ciascun mese, e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti• l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto
Subordine	L'efficacia dell'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Agevolazioni Rapporti a termine (comma 279)



Rapporti a tempo determinato

NO CAUSALE OBBLIGATORIA

Non applicazione di alcuni limiti previsti dall'articolo 21, del TU sui contratti di lavoro, in caso di **rinnovo** o **proroga**.

articolo 93 Decreto Legge n. 34/2020

1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in **deroga all'art. 21** del D.L.vo n. 81/2015 e **fino al 31 marzo 2021**, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile **rinnovare** o **prorogare** per un periodo **massimo di 12 mesi** e per **una sola volta** i contratti di lavoro subordinato a **tempo determinato**, anche **in assenza delle condizioni** di cui all'**articolo 19**, comma 1, del D.L.vo n. 81/2015.

Rapporti a tempo determinato

CARATTERISTICHE

Agevolazioni

- **Rinnovo o proroga** a TD, anche in somministrazione, **senza l'obbligo di indicare una causale**;
- **Proroga**: non dovrà essere computata nel massimale delle 4
- **Rinnovo**: no «*Stop & go*»

Periodo di applicazione della normativa agevolata

- **dal 15 agosto al 31 marzo 2021**

Durata

- durata **massima del rinnovo o della proroga** «agevolata»: **12 mesi**
- **durata massima complessiva** tra tutti i rapporti di lavoro a termine con il lavoratore: **24 mesi**

Limiti

- **Il contratto agevolato** (proroga o rinnovo), **decorrente dal 15 agosto, potrà essere solo uno**
 - rinnovi o proroghe fatte in virtù della precedente disposizione non si contano
- L'agevolazione **non vale per il primo rapporto** di lavoro a termine
- **Contratto assistito**: non rientra nell'agevolazione e come tale dovrà essere motivato

Rapporti a tempo determinato

Tipologia	Causale	
	Sì	No
1° Contratto a tempo determinato	Durata superiore ai 12 mesi	Durata massima di 12 mesi
Rinnovo (secondo o successivo contratto a termine con quel determinato lavoratore)	<ul style="list-style-type: none"> - Se, dal 15 agosto 2020, le parti hanno proceduto ad un rinnovo o proroga agevolata - Se il rinnovo ha una durata superiore ai 12 mesi - Se la durata complessiva, tra tutti i contratti a termine intercorsi con il lavoratore, supera i 24 mesi 	Se, dal 15 agosto 2020, le parti non hanno proceduto ad un rinnovo o proroga agevolata ed il rinnovo non ha una durata superiore ai 12 mesi
Proroga (continuazione del contratto stipulato tra le parti oltre la data inizialmente fissata come scadenza del rapporto di lavoro)	<ul style="list-style-type: none"> - Se, dal 15 agosto 2020, le parti hanno proceduto ad un rinnovo o proroga agevolata - Se la proroga ha una durata superiore ai 12 mesi - Se la durata complessiva, tra tutti i contratti a termine intercorsi con il lavoratore, supera i 24 mesi 	Se, dal 15 agosto 2020, le parti hanno proceduto ad un rinnovo o proroga agevolata e la proroga non ha una durata superiore ai 12 mesi
Rinnovo «assistito»	Il rinnovo effettuato presso l'Ispettorato del lavoro, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015 (cd. contratto "assistito").	

Rapporti a tempo determinato

NO DIVIETO RAPPORTI A TERMINE DURANTE LA CIG

Ammesso il rinnovo e la proroga di un rapporto a termine durante la fruizione di un ammortizzatore Covid

art. 19-bis Decreto legge 18/2020 (cd. decreto cura Italia)

1. Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del D.L.vo n. 81/2015, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.

Rapporti a tempo determinato

CARATTERISTICHE

Agevolazione

- ▶ possibile **rinnovare e prorogare, durante la fruizione degli ammortizzatori Covid**
 - riguarda anche i contratti a termine stipulati da agenzie di **somministrazione**
 - per **rinnovo** si considera qualsiasi contratto a termine che abbia un precedente rapporto a TD o in somministrazione
 - l'utilizzo di **ammortizzatori non Covid** fa venir meno l'agevolazione
 - è prevista anche la sospensione dall'obbligo dello «*stop & go*»

Periodo di applicazione della normativa agevolata

- ▶ **Sino a quando si potranno utilizzare gli ammortizzatori Covid**

Somministrazione a termine

SOMMINISTRAZIONE E DURATA MASSIMA

Fino al 31 dicembre 2021 i periodi di somministrazione a termine non vengono computati nel massimale di durata dei contratti a termine qualora il lavoratore sia stato assunto a Tempo indeterminato dall'Agencia di Somministrazione.

art. 31 Decreto Legislativo 81/2015

.... Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021.

Somministrazione a termine

CARATTERISTICHE

- ▶ **Normativa di riferimento:** articolo 31, Decreto Legislativo 81/2015
- ▶ **Assunzione da parte dell'Agencia per il Lavoro:** a tempo indeterminato
- ▶ **Missione:** a tempo determinato
 - il rinnovo potrà essere avviato anche dal giorno successivo al termine del precedente rapporto
- ▶ **Durata della missione:** il periodo di missione non si computa nella durata massima dei rapporti a termine
- ▶ **Validità:** la norma è efficace sino al 31 dicembre 2021
- ▶ **Necessità:** comunicazione, da parte dell'Agencia per il Lavoro, del tipo di contratto stipulato con il lavoratore

Somministrazione a termine

Tipo di rapporto di lavoro (tra Agenzia per il lavoro e lavoratore)	Tipo di somministrazione (tra Azienda utilizzatrice e lavoratore)	Computo del periodo nel limite di durata massima dei rapporti a termine
Tempo indeterminato	a tempo indeterminato	No
Tempo indeterminato	a tempo determinato	Sì tranne le missioni in essere alla data del 15 agosto 2020 e per le missioni che si svolgeranno sino al 31 dicembre 2021
Tempo determinato	a tempo indeterminato Non è possibile	----
Tempo determinato	a tempo determinato	Sì

AMMORTIZZATORI SOCIALI

(comma 299 e ss.)



Ammortizzatori Sociali Covid-19

Per il **2021** sono previste **12 settimane** di trattamenti di **CIGO, CIGD e FIS** per Covid-19 per **tutti i lavoratori in forza alla data del 1° gennaio 2021**.

- ▶ Tali settimane saranno così collocate:
 - **tra il 1° gennaio e il 31 marzo 2021**, per chi utilizza la **CIGO**
 - **tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2021**, per chi utilizza la **CIGD** o la **FIS**
- ▶ I periodi di integrazione salariale precedentemente richiesti e autorizzati, ai sensi del **decreto cd. “Ristori”** (articolo 12, del decreto-legge n. 137/2020), e collocati in periodi successivi al 1° gennaio 2021 saranno imputati alle 12 settimane.
- ▶ La **presentazione delle domande** dovrà avvenire **entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione** o di riduzione dell'attività lavorativa.
- ▶ La **fruizione** delle 12 settimane è **gratuita** per le aziende.
 - non viene richiesto alcun contributo addizionale per la fruizione delle 12 settimane

Ammortizzatori Sociali Covid-19

Esonero contributivo in caso di mancata attivazione della CIG

Ai datori di lavoro privati (escluso settore agricolo), che **non richiedono le 12 settimane** di integrazione salariale, 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 8 settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020**, riparametrato e applicato su base mensile.

- ▶ L'esonero è subordinato all'**autorizzazione della Commissione europea**.
- ▶ I datori di lavoro che hanno richiesto l'esonero del decreto cd. "Ristori" (articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020), possono **rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto** e presentare domanda per accedere alle 12 settimane.
- ▶ Nella decontribuzione non rientrano alcuni **contributi minori** (v. INPS cir. 105/2020)
- ▶ **Per il riconoscimento** dell'esonero i datori di lavoro:
 - devono essere in regola con il **DURC**,
 - non devono aver violato **norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro**,
 - devono rispettare le **leggi in materia di lavoro** e i **contratti collettivi** nazionali, territoriali ed aziendali in essere presso l'azienda.

Ammortizzatori Sociali Covid-19

CISOA (comma 304)

Il trattamento di **cassa integrazione** salariale **operai agricoli** è **concesso**, in deroga ai limiti di fruizione riferiti al singolo lavoratore e al numero di giornate lavorative da svolgere presso la stessa azienda (art. 8 della legge n. 457/1972), per una **durata massima di 90 giorni**, nel **periodo compreso tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2021**.

- ▶ La **domanda** di CISOA deve essere **presentata**, a pena di decadenza, **entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione** dell'attività lavorativa.
- ▶ I **periodi di integrazione** precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi del decreto cd. “Agosto” (articolo 1, comma 8, del decreto-legge n. 104/2020), **collocati**, anche parzialmente, **in periodi successivi al 31 dicembre 2020 sono imputati ai 90 giorni** stabiliti dalla legge di Bilancio 2021.
- ▶ Le giornate di ammortizzatore “godute” sono considerate utili al raggiungimento delle 181 giornate.

Proroga del divieto di licenziamento (comma 309-311)



Divieto di Licenziamento

DIVIETO DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO E PER GMO

La norma prevede, sino al 31 marzo 2021, il divieto di:

- ▶ avviare le **procedure di licenziamento collettivo** (articoli 4, 5 e 24, Legge n. 223/1991)
- ▶ **concludere** eventuali **procedure di licenziamento collettivo** avviate dopo il 23 febbraio 2020
- ▶ procedere a **licenziamenti individuali o plurimi per giustificato motivo oggettivo**
- ▶ avviare **procedure di conciliazione obbligatoria** (articolo 7 della Legge n. 604/1966)
 - conciliazione obbligatoria presso la Commissione di Conciliazione dell'ITL, prevista per i lavoratori a tutele reali (ante *jobs act*), per i quali l'azienda voglia procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Divieto di Licenziamento

Sono **esclusi dal blocco dei licenziamenti**, le seguenti risoluzioni:

- ▶ Licenziamento per **motivi disciplinari**,
- ▶ Licenziamento per **superamento del periodo di comporta**,
- ▶ Licenziamento durante o alla fine del **periodo di prova**,
- ▶ Licenziamento per **raggiungimento del limite massimo di età** per la fruizione della pensione di vecchiaia,
- ▶ Licenziamento del **lavoratore domestico**,
- ▶ Licenziamento del **dirigente**,
- ▶ La risoluzione dell'apprendista **al termine del periodo di apprendistato**,
- ▶ Licenziamento dell'**ex socio di una cooperativa** di produzione e lavoro, qualora vi sia stata una previa risoluzione dal rapporto associativo, secondo le specifiche previste dallo statuto societario e dal regolamento della Coop,
- ▶ La **risoluzione consensuale**,
- ▶ Le **dimissioni per giusta causa**.

Divieto di Licenziamento

Viene prevista la possibilità di procedere comunque alla risoluzione del rapporto di lavoro nelle seguenti ipotesi:

- ▶ allorché i dipendenti interessati al recesso risultino impiegati in un appalto che ha subito un **cambio di appaltatore**, il quale, in forza di una norma di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola prevista all'interno dello stesso contratto di appalto, è obbligato a riassumere il personale in forza al momento del subentro.
- ▶ in caso di **fallimento**, qualora non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso;
- ▶ **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività. Il licenziamento è legittimo ad eccezione del caso in cui durante la liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa (ai sensi dell'articolo 2112 c.c.);

Divieto di Licenziamento

Viene prevista la possibilità di procedere comunque alla risoluzione del rapporto di lavoro nelle seguenti ipotesi:

- ▶ **accordo collettivo aziendale**, sottoscritto con le OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Queste le caratteristiche che dovrà avere la procedura:
 - ▶ la controparte deve essere rappresentata dalle **OO.SS. territoriali**. No, quindi, alle rappresentanze aziendali (RSA/RSU);
 - ▶ deve essere previsto un **incentivo** alla risoluzione del rapporto di lavoro che l'azienda dovrà corrispondere ai lavoratori aderenti alla procedura;
 - ▶ l'accordo deve prevedere una **adesione dei singoli lavoratori**. L'adesione deve essere certificata da un accordo individuale in sede cd. «protetta» (principalmente dalla Commissione di conciliazione presso l'ITL o in sede sindacale);
 - ▶ per i lavoratori è riconosciuto il trattamento di **NASpl**, anche nel caso in cui l'accordo preveda la risoluzione consensuale;
 - ▶ il lavoratore, nella **domanda di NASpl**, dovrà allegare l'accordo collettivo aziendale e l'accordo individuale di adesione (circolare INPS n. 111/2020);
 - ▶ l'azienda dovrà corrispondere il cd. **Ticket licenziamento**.

Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo (comma 363)



Congedo di paternità

comma 354, dell'articolo 1, della legge n. 232/2016

CONGEDO OBBLIGATORIO per il padre lavoratore dipendente

10 giorni, per le **nascite** e le **adozioni/affidamenti** avvenute nell'anno **2021**, da fruire **entro** e non oltre **il 5° mese di vita del bambino o dall'adozione/affidamento**.

- ▶ possono essere goduti **anche durante il congedo di maternità della madre**,
- ▶ può essere richiesto **anche in via non continuativa**,
- ▶ **non è frazionabile ad ore**,
- ▶ in caso di parto gemellare il numero di giorni non varia,
- ▶ diritto a **un'indennità giornaliera**, a carico dell'INPS, **pari al 100% della retribuzione**.

Congedo di paternità

comma 354, dell'articolo 1, della legge n. 232/2016

CONGEDO FACOLTATIVO per il padre lavoratore dipendente

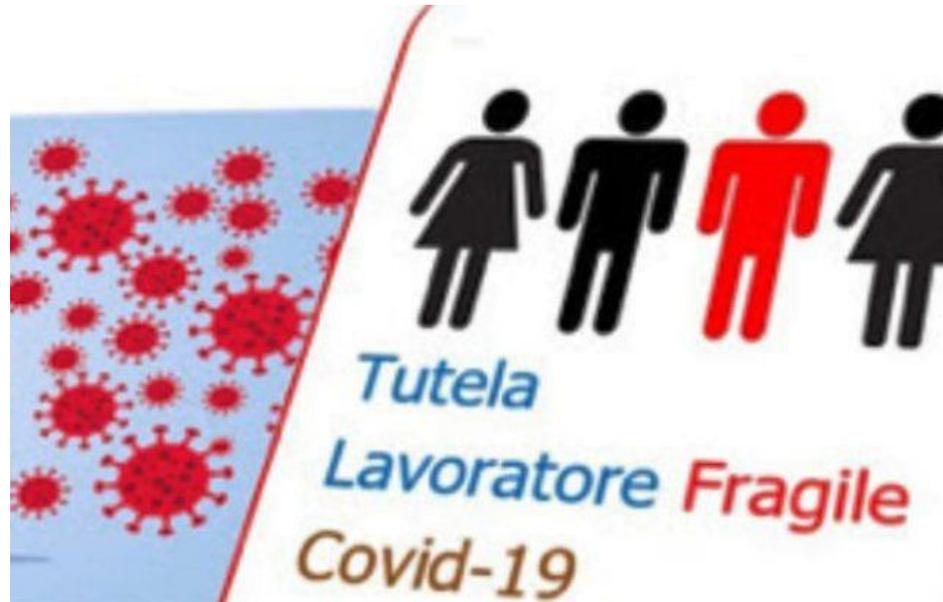
1 giorno, per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenute nell'anno **2021**, da fruire **entro** e non oltre **il 5° mese di vita del bambino o dall'adozione/affidamento**.

- ▶ **previo accordo con la madre,**
- ▶ comporta la **riduzione di un giorno** del periodo di **congedo obbligatorio della madre,**
- ▶ diritto a **un'indennità giornaliera**, a carico dell'INPS, **pari al 100% della retribuzione.**

COMUNICAZIONE

- ▶ **in forma scritta** (anche con strumenti informatici) al datore di lavoro, con **almeno 15 giorni di preavviso.**
- ▶ per il **congedo facoltativo** va allegata una **dichiarazione della madre** che riduce di un giorno il suo congedo di maternità.

Lavoratori fragili



Lavoratori fragili

Fino al 28 febbraio 2021

È equiparato al **ricovero ospedaliero** il periodo di assenza dal servizio dei lavoratori dipendenti (pubblici e privati) in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante:

- ▶ una condizione di rischio derivante da immunodepressione
- ▶ esiti da patologie oncologiche
- ▶ svolgimento di relative terapie salvavita,
- ▶ riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104,

Per i suddetti lavoratori, **la prestazione lavorativa dovrà essere resa in modalità agile**, anche attraverso:

- l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti,
- lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.



La gestione dei lavoratori assenti a seguito delle disposizioni emergenziali



La Gestione dei lavoratori assenti per Covid

Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comportamento	Possibile Attività
Quarantena sanitaria <i>art. 26, comma 1, D.L. 18/2020</i>	Il lavoratore deve essere in possesso di un provvedimento adottato dal Dipartimento di prevenzione della ASL. L'ASL deve comunicare il provvedimento al medico di famiglia che, a sua volta, dovrà emettere un certificato medico dove evidenzierà che trattasi di quarantena (il certificato potrà retroagire alla data del provvedimento dell'ASL).	Il periodo di quarantena del lavoratore è equiparato alla malattia ai soli fini del trattamento economico. Lo Stato si prende carico del costo, previa domanda del datore di lavoro all'INPS (messaggio Inps n. 3871/2020).	Solo dal punto di vista economico	No	Lavoro in smart-working, qualora sia compatibile con il tipo di attività svolta dal lavoratore. Qualora il lavoratore sia in CIG, questa prevale sulla quarantena.
Quarantena per ordinanza amministrativa <i>art. 19, D.L. 104/2020 INPS, mess. n. 3653/2020</i>	In tutti i casi in cui l'Autorità Amministrativa (es. Governo, Regione, ecc.) emette una ordinanza o un provvedimento che impedisce lo svolgimento dell'attività lavorativa (es. creazione di una zona rossa), il datore di lavoro può inserire i lavoratori nella domanda di accesso alla CIG. Non è possibile procedere con il riconoscimento della tutela della quarantena, ai sensi dell'art.26, in quanto la stessa prevede un provvedimento dell'operatore di sanità pubblica.	Non retribuita dal datore di lavoro.	No	No	Il datore di lavoro può attivare, alternativamente: <ul style="list-style-type: none"> - Ammortizzatore Sociale, - Smart-working (qualora sia compatibile con l'attività svolta).
Quarantena da parte di Autorità di un Paese straniero <i>INPS, mess. n. 3653/2020</i>	Qualora il lavoratore, recatosi all'estero, sia stato oggetto di provvedimento di quarantena da parte di una Autorità del Paese straniero. Non sarà possibile l'applicazione della tutela prevista dall'art. 26, D.L. 18/2020, in quanto tale tutela è ammessa esclusivamente se la quarantena è stata disposta con un provvedimento proveniente da Autorità sanitarie italiane.	Nessuno	No	No	Il datore di lavoro può attivare, alternativamente: <ul style="list-style-type: none"> - lo Smart-working (qualora sia compatibile con l'attività svolta) - la CIG Covid Le parti possono prevedere la fruizione delle ferie.

La Gestione dei lavoratori assenti per Covid

Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Comportamento	Possibile Attività
Congedo straordinario per i genitori in caso di sospensione della didattica in presenza delle scuole secondarie di primo grado <i>art. 22-bis D.L. 137/2020 (come introdotto dalla Legge di conversione 176/2020)</i>	<p>Il congedo può essere richiesto, dal lavoratore dipendente, qualora abbia un figlio iscritto in una scuola media presente in un territorio caratterizzato da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (Zone Rosse), in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza. In questo caso, il congedo, richiedibile alternativamente da entrambi i genitori, può riguardare l'intera durata della sospensione dell'attività didattica in presenza.</p> <p>Il congedo può essere riconosciuto anche al lavoratore/genitore di figlio con disabilità in situazione di gravità accertata (art. 4, comma 1, della Legge 104/1992), iscritto a scuole di ogni ordine e grado o ospitato in centri diurni a carattere assistenziale, per i quali sia stata disposta la chiusura.</p> <p>Attivabile solo qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile.</p>	<p>L'utilizzo del congedo straordinario non comporta un costo per l'azienda.</p> <p>Il lavoratore, per i periodi di congedo fruiti, riceve, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.L.vo n. 151/2001, ad eccezione del comma 2.</p> <p>I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.</p>	No	No	Le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono attivare lo Smart-working, qualora sia compatibile con l'attività svolta.

La Gestione dei lavoratori assenti per Covid

Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Compor to	Possibile Attività
Malattia Covid-19 del Lavoratore <i>art. 26, co.6, DL 18/2020 - INPS, mess. 3653/2020</i>	Certificato di malattia del medico di famiglia. Non è necessario alcun provvedimento dell'ASL.	Equiparata alla malattia ordinaria.	Sì	Sì	Nessuna Qualora il lavoratore sia in CIG, questa prevale sulla malattia.
Lavoratore con sintomi Covid	Il medico verifica lo stato di salute del soggetto e decide se inviarlo all'ASL per il tampone. Il medico, in attesa del tampone, emette un certificato di malattia ordinaria. Qualora il tampone sia negativo, il lavoratore rientra al termine del certificato. Qualora il tampone sia positivo, il medico emette un nuovo certificato con ulteriori prescrizioni e una nuova data di scadenza.	Equiparata alla malattia ordinaria	Sì	Sì	Nessuna Qualora il lavoratore sia in CIG, questa prevale sulla malattia.
Infortunio Covid-19 <i>art. 42, co 2, D.L. 18/2020</i>	Infezione contratta sul posto di lavoro. Necessario certificato medico.	Indennità INAIL più integrazione azienda. Le prestazioni INAIL sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro. I eventi infortunistici da Covid-19 gravano non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico.	Infortunio o	No	Nessuna

La Gestione dei lavoratori assenti per Covid

Tipologia assenza	Specifiche	Costo	Malattia	Compor to	Possibile Attività
Lavoratori con figli disabili <i>art. 21-ter, L. 126/2020</i>	Genitori lavoratori dipendenti privati che hanno un figlio disabile grave (ai sensi della Legge 104/1992), a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.	Nessuno	No	No	Fino al 30 giugno 2021, diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli artt. 18 - 23 L. 81/2017).
Lavoratori fragili <i>art. 26, co 2-bis, D.L. 18/2020 (come modificato dal comma 481, della Legge n. 178/2020 – Legge di bilancio 2021)</i>	Si tratta di lavoratori: - disabili gravi (ai sensi dell'art.3, co 3, L. 104/1992) - con rischio derivante da immunodepressione - con rischio derivante da esiti da patologie oncologiche o dalle conseguenti terapie salvavita È disposta dal medico competente, o in mancanza, dall'INAIL, dall'ASL o dai dipartimenti di medicina legale e di medicina del lavoro delle Università (Ministeri Lavoro e Salute - circolare 13/2020)	Nessuno	No	No	Fino al 28 febbraio 2021, i lavoratori fragili svolgono la prestazione lavorativa in modalità 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 attività di formazione professionale anche da remoto.

Smart working



Smart working

Decreto Milleproroghe

Procedura semplificata di smart working prorogata sino al 31 marzo 2021

(art. 90, commi 3 e 4, del Decreto Legge n. 34/2020)

- ▶ **assenza di accordo individuale** con il lavoratore;
- ▶ **obblighi di informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro** (articolo 22 della legge n. 81 del 2017) assolti telematicamente utilizzando il modello INAIL;
- ▶ prestazione di lavoro agile svolta anche con **strumenti informatici** nella **disponibilità del dipendente** qualora non siano forniti dal datore di lavoro;
- ▶ **procedura semplificata di comunicazione** alla Pubblica amministrazione **dell'avvio del lavoro agile** sul sito cliclavoro.gov.it, utilizzando, in allegato, il **template Excel** con i seguenti informazioni:
 - CF del datore di lavoro,
 - dati anagrafici del lavoratore,
 - posizione assicurativa territoriale INAIL,
 - data inizio e fine dello smart working.

Perché scegliere il Gruppo La Risorsa Umana

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO



PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE



LARISORSAUMANA

JOB CENTER GROUP

corsi@larisorsaumana.it



La Risorsa Umana.it srl
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 642217 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-370446
P.IVA e C.F. 01971890353
Cap. Soc. € 1.100.000,00 i.v.
www.larisorsaumana.it - selezione@larisorsaumana.it



Form-App srl u.s.
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 8635146 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-416376
P.IVA e C.F. 03770760365
Cap. Soc. € 41.500,00 i.v.
www.form-app.it - formazione@form-app.it



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Autorizzazione Min. e Iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020
Autorizzazione RER allo svolgimento dell'attività di intermediazione del personale - Prot. LV.2016.0000514 del 28/09/2016
Accreditamento Regione Marche per la formazione continua Decreto n.1434 del 12/09/2019
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 - per la formazione n° 869 del 27/04/2015

Accreditamento RER delibera Giunta Regionale n. 1837 del 05/11/2018 (Cod. Org. 12927) per la Formazione Continua e Permanente e Apprendistato
Accreditamento Regione Toscana decreto n. 19591 del 10/12/2018 (Codice Organismo Or0062)
Accreditamento Regione Lombardia Iscrizione all'Albo regionale dei soggetti accreditati per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale al numero di iscrizione 1141 del 03/04/2019