

Misure giuslavoristiche, fiscali e previdenziali per l'emergenza Coronavirus.

-Aspetti giuslavoristici e previdenziali-

Avv. David Satta Mazzone

Vice Presidente ALGA Monza

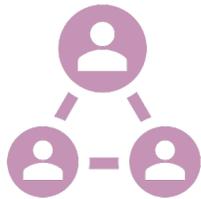
Responsabile Nazionale Dipartimento Compliance

Aziendale - ALGA Nazionale

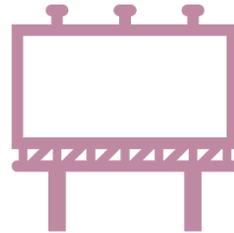


27 febbraio 2020

I temi trattati



Risk management e Compliance.
L'importanza dell'organizzazione e dell'adattamento nei momenti di crisi.



Smart Working per le aree a rischio:
l'occasione d'oro per superare la crisi.
Cosa fare per impostare il lavoro agile?



Prospettive e interventi Straordinari in
favore delle aziende colpite: Cassa
Integrazione e Sovvenzioni.

Risk Management e Compliance

Nel momento di Emergenza Sanitaria attuale gli Enti pubblici e privati, Imprese e Professionisti, sono chiamati a riorganizzare le proprie attività.

Predisporre modelli di organizzazione efficienti sfruttando le normative esistenti significa poter Superare l'Emergenza limitando i danni.

Risk Management

"Insieme di processi attraverso cui un'azienda identifica, analizza, quantifica, elimina e monitora i rischi legati ad un determinato processo".

Lo scopo del Risk Management è Minimizzare le perdite e Massimizzare l'efficienza dei processi produttivi.

Presuppone l'attività di:

- identificazione dei rischi (tra cui le minacce alla salute degli individui facenti parte dell'organizzazione)
- Valutazione e Trattamento dei rischi
- Verifica dell'efficacia del Piano di Trattamento dei rischi



Compliance Aziendale

Nasce dalla Compliance Normativa o Conformità Normativa. Riguarda la conformità a norme, regole e standard: indica il rispetto delle disposizioni impartite dal legislatore e dalle Autorità.

Esponde l'esigenza di prevedere presidi organizzativi volti ad assicurare la piena osservanza delle normative riguardanti l'attività svolta. Tra le leggi applicabili ad ogni ente in qualità di datore di lavoro vi sono quelle di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, disposte anche nel d.lgs. 81/2008.

Smart Working per le aree a rischio. Quadro normativo.

- DECRETO-LEGGE 23 febbraio 2020 n.6 (in Gazz. Uff., 23 febbraio 2020, n. 45). - Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (CORONAVIRUS).

- DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 23 febbraio 2020 (in Gazz. Uff., 23 febbraio 2020, n. 45). - Disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

- Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (JOBS ACT DEL LAVORO AUTONOMO) (JOBS ACT AUTONOMI): Articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.



DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 25 febbraio 2020 - Ulteriori disposizioni attuative del decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6.

Art. 2 (Lavoro Agile) Il lavoro agile è applicabile in via provvisoria fino al 15 marzo 2020 a ogni rapporto di lavoro

- per i datori di lavoro nelle regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria

- per i lavoratori che vi risiedono o che vi sono domiciliati e svolgono attività fuori dalle regioni a rischio

- nel rispetto e in applicazione degli articoli da 18 a 23 della Legge 81/2017 e anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla norma

- assolvendo agli obblighi di informativa dell'art. 22 Legge 81/2017 in via telematica, ricorrendo all'uso della documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL

Smart Working?

1. Come funziona.

Le disposizioni nel dettaglio.
Articoli da 18 a 20 legge
81/2017.

Art. 18 (LAVORO AGILE)

- incremento competitività e agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro
- esecuzione del rapporto di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e di luogo
- possibile utilizzo di strumenti tecnologici ed esecuzione dell'attività fuori dal luogo di lavoro
- limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale come previsto da leggi e CCNL
- responsabilità datoriale degli strumenti di lavoro resi disponibili ai dipendenti
- applicazione del lavoro agile anche per i dipendenti delle PP.AA.
- previsione di un apposito accordo

Art. 19 (FORMA E RECESSO)

- accordo stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova (deroga coi decreti Emergenza)
- previsione delle modalità di esercizio del potere direttivo datoriale e di utilizzo degli strumenti attribuiti al lavoratore
- previsione del riposo settimanale e di **misure tecniche e organizzative che assicurino il diritto alla disconnessione**
- accordo per il lavoro agile può essere a termine o a tempo indeterminato ma in tale ultimo caso il recesso può avvenire con preavviso non inferiore a 30 giorni (90 per i lavoratori disabili)

ART. 20 (TRATTAMENTO, DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO CONTINUO E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DEL LAVORATORE)

- diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda;
- riconoscimento al lavoratore del diritto all'apprendimento permanente e in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Smart Working?

2. Come funziona.

Le disposizioni nel dettaglio.
Articoli da 21 a 23 legge
81/2017.

Art. 21 (POTERE DI CONTROLLO E DISCIPLINARE)

- l'accordo sulle modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Statuto dei Lavoratori
- l'accordo individua le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali e che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari

Art. 22 (SICUREZZA SUL LAVORO)

- il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro
- il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali

ART. 23 (ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA PER GLI INFORTUNI E LE MALATTIE PROFESSIONALI)

- l'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni obbligatorie di legge (avvio e cessazione attività lavorativa)
- il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali
- il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza

Quale prassi seguire per avviare lo Smart Working?

Le indicazioni di urgenza.

Mappare i dipendenti: chi può lavorare da casa? Questi dipendenti possono prestare attività da casa sino al 15 marzo senza predisporre un accordo scritto.

Inviare la comunicazione obbligatoria di avvio del Lavoro Agile: usare la modalità telematica con procedura presente sul portale www.cliclavoro.gov.it accedendo dal sito www.servizi.lavoro.gov.it

Inviare la comunicazione al lavoratore per attestare l'avvio dello Smart Working ai sensi dell'art. 2 DPCM 25/02/2020. Il lavoratore deve continuare a svolgere le mansioni che ricopre anche in azienda.

Inviare al lavoratore la comunicazione sui rischi connessi all'attività lavorativa in Smart Working. E' disponibile il documento dell'informativa sul sito INAIL <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-informativa.html>

Verificare entro il 15 marzo 2020 se i provvedimenti del DPCM del 25/02/2020 vengono prorogati ed eventualmente prorogare l'attività in Smart Working

Aspetti Previdenziali

Prospettive e
interventi
Straordinari in favore
delle aziende
colpite.

QUADRO NORMATIVO

Art. 1 lettera o) Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri - 23/02/2020

Misure urgenti di contenimento del contagio nei comuni delle
Regioni Lombardia e Veneto

Per contrastare e contenere la diffusione del virus COVID-19 nei Comuni facenti parte della c.d. «Zona Rossa» sono adottate anche le seguenti misure:

- sospensione delle attività lavorative delle imprese ad esclusione di quelle che erogano servizi essenziali e di pubblica utilità o che possono essere svolte in modalità domiciliare e a distanza;
- sospensione dello svolgimento delle attività lavorative per i lavoratori residenti o domiciliati, anche di fatto, nei comuni o nelle aree interessate, anche se le attività lavorative sono svolte fuori dal comune o dall'area interessata.

La Cassa Integrazione Guadagni in Deroga

La strada percorribile per supportare le imprese delle regioni in emergenza.

CIGD può essere **concessa o prorogata ai lavoratori subordinati** con la qualifica di operai, impiegati e quadri, compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, con un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data di inizio del periodo di intervento.

CIGD può essere **richiesta** dai soggetti giuridici qualificati come **imprese, piccoli imprenditori e cooperative sociali** di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381 con riferimento ai lavoratori che hanno instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato.

Viene concessa dalla **regione o provincia autonoma** con determina, se la richiesta d'intervento proviene da unità produttive site in un'unica regione o provincia autonoma oppure viene concessa dal **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con apposito decreto interministeriale, se la richiesta proviene da aziende cosiddette "plurilocalizzate" aventi cioè unità produttive dislocate sull'intero territorio nazionale.

L'indennità è pari all'80% della retribuzione, comprensiva di eventuali ratei di mensilità aggiuntive, che il dipendente avrebbe percepito per le ore di lavoro non prestate tra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale, comunque non oltre le 40 ore settimanali.

L'importo della prestazione non può superare un limite massimo mensile stabilito di anno in anno. Il trattamento di Integrazione salariale è equiparato alla retribuzione percepita per l'attività prestata alle dipendenze di terzi anche ai fini della disciplina del **cumulo** con la pensione.

La Cassa Integrazione Guadagni in Deroga

Requisiti standard.

Per fruire dei trattamenti di Integrazione Salariale in Deroga l'impresa deve aver preventivamente utilizzato gli **strumenti ordinari di flessibilità** come ferie residue e maturate, permessi, banca ore. Può essere erogata nei casi di:

1. situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori; 2. situazioni aziendali determinate da condizioni temporanee di mercato; 3. Crisi aziendali; 4. Ristrutturazione o riorganizzazione.

La domanda deve essere presentata entro **venti giorni** dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, corredata dal verbale di accordo sindacale e dall'elenco dei lavoratori interessati.

In caso di **presentazione tardiva** della domanda il trattamento di CIGD decorre dall'inizio della settimana precedente alla data di presentazione della domanda.

Per il pagamento diretto al lavoratore, l'azienda deve presentare online all'INPS il modello IG/Str/Aut (cod. SR41).

Per il pagamento a conguaglio il d.lgs. 148/2015 ha fissato le modalità e i termini per il rimborso delle prestazioni.

Il **conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni** corrisposte ai lavoratori devono essere effettuate entro sei mesi dalla fine del periodo di paga in corso oppure, se successivi, alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione.

Per le crisi che coinvolgano unità produttive site in un'unica regione o provincia autonoma, la domanda di CIGD deve essere presentata dall'azienda **online** all'INPS attraverso il servizio dedicato (piattaforma Digiweb), o alla regione, con il modello IG/15 deroga (cod. SR100). In caso di presentazione della domanda alla regione, la stessa dovrà trasmettere nel Sistema Informativo Percettori (SIP) sia la determina di concessione, sia la domanda SR100.

Nel caso di crisi che coinvolgano unità produttive site in diverse regioni o province autonome, l'azienda deve presentare apposita domanda al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. A seguito dell'istruttoria il Ministero stesso emanerà un apposito decreto interministeriale di concessione della prestazione, successivamente l'azienda potrà trasmettere **online** all'INPS attraverso il servizio dedicato (piattaforma Digiweb), la domanda (cod. SR100) indicando il numero di decreto.

Le prospettive

Probabile concessione di interventi a sostegno del reddito per tutti i comuni della c.d. "Zona Rossa".

Richiesta congiunta dalle parti sociali / enti / associazioni di categoria dell'estensione degli interventi straordinari a tutti gli enti con sede nelle regioni interessate dall'emergenza.

Stabilizzazione degli interventi normativi che facilitano la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Implementazione del digitale anche per professionisti e per le amministrazioni: rendere effettivo e aumentare l'incontro telematico di professionisti ed enti.

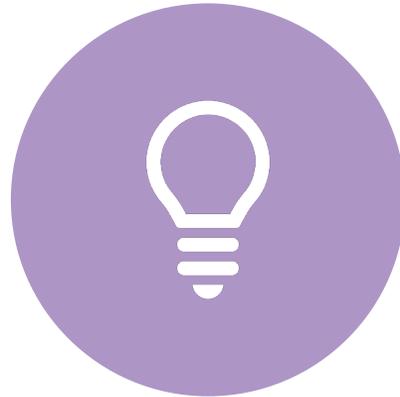
Implementazione delle infrastrutture tecnologiche che permetterebbero di diffondere la cultura dello Smart Working, aumentando la produttività aziendale.

Cambio di mentalità nella gestione del rapporto di lavoro: l'esecuzione della prestazione può essere indipendente dall'orario e dal luogo di lavoro.

Perché questo intervento?



FORNIRE UN PRIMO
APPROCCIO PER SUPERARE
LA CRISI



DARE SPUNTI E
SUGGERIMENTI



SOLLECITARE
AMMINISTRATORI PUBBLICI E
PRIVATI AD ESSERE PROATTIVI