

Rassegna di Lavoro e Previdenza del 14 settembre 2020

a cura di Massimo Pipino

www.commercialistatelematico.com

Indice

<i>1) CCNL Multiservizi CONFLAVORO PMI e FESICA-CONFSAL: firmato l'accordo integrativo e di modifica del CCNL</i>	<i>3</i>
<i>2) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Circolare del 1° settembre 2020, n. 2721 - Accesso ai servizi online tramite SPID</i>	<i>4</i>
<i>3) CCNL settore METALMECCANICA Conflavoro - Fesica-Confsal: separazione tra industria ed artigianato</i>	<i>5</i>
<i>4) INPS – Circolare n. 98 del 3 settembre u.s.: istruzioni su modalità di fruizione della Cassa integrazione nell'ambito del contratto di espansione - durata, beneficiari e contributo addizionale</i>	<i>6</i>
<i>5) Forme pensionistiche complementari: soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo</i>	<i>9</i>
<i>6) È stato sottoscritto il nuovo CCNL relativo settore dei lavoratori domestici</i>	<i>14</i>
<i>7) DURC- comunicazione CNCE n. 730/2020</i>	<i>15</i>
<i>8) Nuovi minimi retributivi per i dipendenti dei Laboratori di Analisi Cliniche e dei Centri Poliambulatoriali – Cifa</i>	<i>16</i>

<i>9) INAIL – Circolare n. 9466/2020 - DURC: validità fino al 29 ottobre</i>	<i>19</i>
<i>10) Lavoratori poligrafici di imprese stampatrici ed editrici: rilascio e istruzioni domanda prepensionamento</i>	<i>21</i>
<i>11) Dottori Commercialisti ed esperti contabili: in Gazzetta il decreto sulle misure compensative</i>	<i>26</i>
<i>12) Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante la quarantena del figlio dovuta ad infezione da COVID – 19</i>	<i>29</i>
<i>13) INPS - Circolare n. 100/2020 - Riduzione contributiva per i contratti di solidarietà difensiva: le istruzioni dell’Istituto per il conguaglio</i>	<i>31</i>
<i>14) Lavoratori domestici: è stato sottoscritto il nuovo CCNL</i>	<i>35</i>

1) CCNL Multiservizi CONFLAVORO PMI e FESICA-CONFSAL: firmato l'accordo integrativo e di modifica del CCNL

Il 7 settembre u.s. è stato firmato un accordo interconfederale integrativo e modificativo del contratto collettivo nazionale di lavoro multiservizi CONFLAVORO PMI e FESICA-CONFSAL

Il settore disciplinato dal CCNL Multiservizi è frequentemente caratterizzato dalla produzione di servizi mediante la sottoscrizione di contratti di appalto implicanti un elevato impiego di manodopera (Inbour intensive) e, conseguentemente, periodici cambi di gestione fra le imprese nell'esecuzione del/i servizio/i appaltato/i. Per motivi legati alla situazione epidemiologica emergenziale da Covid-19 le parti hanno ritenuto opportuno rivisitare le procedure e le condizioni di subentro nei contratti di appalto.

L'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale

L'azienda subentrante dovrà incontrare le OO.SS. al fine di stabilire, ove possibile, il mantenimento del livello occupazionale di tutto il personale operante sull'appalto.

In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali rispetto all'appalto cessato, l'impresa subentrante, ove possibile, e laddove la propria organizzazione d'impresa consenta l'assorbimento di tutta la forza lavoro, si impegna a garantire l'assunzione dei lavoratori esistenti in organico addetti all'esecuzione dell'appalto e risultanti da documentazione probante l'assegnazione dei lavoratori da almeno 8 mesi prima della cessazione dell'appalto, eventualmente proponendo anche contratti di lavoro con rimodulazione di orario diversa da quella precedente. Inoltre, nell'esame ulteriore delle pattuizioni collettive del CCNL sono, inoltre, emersi dei refusi di stesura e, pertanto, le parti hanno eliminato alcune discrasie tra norme e richiami contrattuali, alcune disposizioni contenute all'interno del medesimo, ossia, in particolare i Requisiti di applicabilità, relativi al rapporto di Lavoro a Tempo Determinato. Viene stabilito che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, salvo diverse disposizioni di legge, non può superare i 24 mesi.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

2) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Circolare del 1° settembre 2020, n. 2721 - Accesso ai servizi online tramite SPID

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con la circolare n. 2721 che è stata emanata il 1° settembre 2020, ha comunicato che, a decorrere dal 15 novembre 2020, l'accesso ai servizi online erogati da parte del Ministero stesso avverrà esclusivamente tramite SPID, il Sistema Pubblico di Identità Digitale.

Di conseguenza, a partire da tale data, verranno dismesse le credenziali “*clicklavoro*”, costituite da user ID e password, che attualmente vengono utilizzate per l'accesso ai servizi digitali del Ministero, a favore del passaggio a SPID, come unico strumento di autenticazione tra Ministero ed utente.

Il Ministero specifica che il passaggio, già previsto per lo scorso 15 marzo, ma posticipato a causa del sopraggiungere dell'emergenza epidemiologica, viene realizzato in un'ottica di semplificazione dei rapporti con il sistema pubblico: a partire dal 28 febbraio 2021, infatti, SPID diventerà **l'unico strumento** per accedere a tutti i servizi digitali della Pubblica Amministrazione.

Allegato n. 1: [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Circolare del 1° settembre 2020, n. 2721](#)

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

3) CCNL settore METALMECCANICA Conflavoro - Fesica-Confisal: separazione tra industria ed artigianato

Il giorno 15/7/2020, tra CONFLAVORO PMI e la FESICA-CONFSAL, con l'assistenza della CONFSAL, si è stipulato l'accordo interconfederale CCNL metalmeccanico industria ed artigianato del 29 luglio 2016 (con validità dal 1° agosto 2016 al 31 luglio 2019).

La CONFLAVORO PMI e la FESICA-CONFSAL, constatano che il suddetto CCNL risulta scaduto alla data del 31 luglio 2019 e, pertanto, in sede di nuova sottoscrizione del CCNL di settore, in sostituzione del precedente e previa disdetta dello stesso che viene effettuata con la sottoscrizione del presente Accordo Interconfederale, concordano di sottoscrivere in data odierna due nuovi CCNL inerenti al comparto Metalmeccanico, diversificando rispettivamente i rispettivi regimi di regolamentazione del rapporto di lavoro e delle relative tutele, sulla base delle caratteristiche ed esigenze dei comparti rispettivamente: dell'Industria e dell'Artigianato.

Le Parti Sindacali, pertanto, concordemente:

- disdicono il CCNL più sopra indicato Metalmeccanico Industria ed Artigianato sottoscritto il 29 luglio 2016 a far data dal 1° agosto 2020 e, conseguentemente, sottoscrivono due CCNL relativi al settore Metalmeccanico: n. 1 CCNL Industria e n. 1 CCNL Artigianato con discipline e regolamentazioni rispettivamente autonome.
- l'efficacia e validità dei CCNL sottoscritti (CCNL Industria e CCNL Artigianato) decorrono dal 1° agosto 2020; essi sostituiscono il precedente CCNL del comparto Metalmeccanico.
- le Società e/o Ditte individuali che applicano il CCNL in epigrafe disdetto dal 1° agosto 2020, conformeranno e/o adegueranno i rapporti di lavoro già instaurati, instaurandi, nonché i futuri, alle disposizioni dei CCNL Metalmeccanico Industria e del CCNL Metalmeccanico Artigianato sottoscritti in data odierna, sulla base ed in considerazione del relativo settore di appartenenza.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

4) INPS – Circolare n. 98 del 3 settembre u.s.: istruzioni su modalità di fruizione della Cassa integrazione nell’ambito del contratto di espansione - durata, beneficiari e contributo addizionale

L’INPS, con la circolare n. 98 del 3 settembre 2020 è intervenuta per fornire istruzioni in merito alle modalità di funzionamento della Cassa integrazione nell’ambito del contratto di espansione (come noto questa particolare tipologia di CIGS può essere richiesta per un periodo della durata massima di 18 mesi non continuativi che, in deroga a limiti di durata complessivi e specifici, non si conteggiano nel quinquennio di riferimento).

Premessa

L’articolo 26-quater del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 ha rivisto l’articolo 41 all’interno del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148 e ha introdotto in via sperimentale per gli anni 2019-2020, il contratto di espansione per imprese con organico superiore alle 1.000 unità che hanno necessità di avviare percorsi di reindustrializzazione e riorganizzazione per recepire e sviluppare attività lavorative a contenuto più tecnico che hanno un impatto sui processi aziendali.

L’utilizzo del nuovo strumento è vincolato all’avvio di una procedura di consultazione sindacale, secondo l’impianto previsto dall’articolo 24 del citato D.lgs n. 148/2015.

Si agisce in due direzioni:

- si inseriscono **forze nuove nel proprio organico**;
- si avvia un **percorso di riqualificazione del personale**, con l’obiettivo di aggiornare le competenze individuali e collettive.

Per il personale che, difficilmente potrebbe essere impiegato in modo produttivo a causa dello sviluppo tecnologico avviato, le imprese hanno **due possibilità**:

- concordare **un’uscita anticipata dall’azienda**, attraverso la risoluzione dei rapporti di lavoro con i soggetti che si trovino a non più di 5 anni dalla pensione di vecchiaia o da quella anticipata e che hanno maturato il requisito minimo contributivo;
- per i lavoratori che **non possono aderire allo scivolo pensionistico**, l’impresa può procedere a **riduzioni orarie** tutelabili attraverso il ricorso al **trattamento straordinario di integrazione salariale** per garantire **un’adeguata attività formativa** finalizzata alla riqualificazione e all’aggiornamento delle competenze professionali.

Rapido esame dell'operatività della Cassa integrazione nell'ambito del contratto di espansione e di quali sono i soggetti che ne possono beneficiare

La **natura della CIGS** che rientra nell'ambito del contratto di espansione è riconducibile alla **causale della riorganizzazione aziendale**, come si legge nella circolare n. 98 del 3 settembre 2020.

Il trattamento, salvo che per specifici aspetti, segue le regole previste per le **integrazioni salariali straordinarie individuate** dal legislatore nell'ambito del Decreto Legislativo n. 148 del 2015.

Le medesime regole di riferimento, ad esempio, trovano applicazione per quanto riguarda i lavoratori beneficiari, per quanto riguarda l'applicazione del contributo addizionale e l'operatività del termine decadenziale.

Non possono rientrare nella **platea di destinatari della cassa integrazione** nell'ambito del **contratto di espansione** alcune categorie di lavoratori:

- i dirigenti;
- i lavoratori a domicilio;
- gli apprendisti con contratto differente da quello di tipo professionalizzante.

In linea generale si richiede **un'anzianità di effettivo lavoro** di almeno **novanta giorni** alla data di presentazione della relativa **domanda di concessione** presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento.

Sul punto l'INPS specifica:

“Ai fini della sussistenza di tale ultimo requisito, nelle ipotesi di trasferimento d'azienda ai sensi dell'articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro”.

Cassa integrazione e contratto di espansione: il contributo addizionale

L'articolo 5 del Decreto Legislativo n. 148/2015 prevede in merito alla cassa integrazione straordinaria nell'ambito del contratto di espansione il **versamento di un contributo addizionale** in misura progressiva così come viene indicato nella seguente tabella.

Percentuale	Limite
9% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria e straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi	sino ad un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile

Percentuale	Limite
12%	oltre il limite di 52 e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile
15%	oltre il limite di 104 settimane in un quinquennio mobile

Di conseguenza, a partire dal periodo di paga successivo al provvedimento di concessione dell'integrazione salariale, l'azienda è tenuta a versare il **contributo addizionale da** calcolarsi sull'ammontare della **retribuzione globale** che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate. Sul punto, la comunicazione INPS provvede a specificare:

*“Il periodo di integrazione salariale di cui al comma 7 dell’articolo 41 – seppure in deroga ai limiti di durata della cassa di cui agli articoli 4 e 22 del Decreto Legislativo n. 148/2015 – potendosi collocare a pieno titolo nel sistema delineato dal citato decreto legislativo, rileva ai fini della **determinazione dell’aliquota contributiva** del contributo addizionale nel caso in cui l’azienda sia autorizzata a fruire di altri periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria nel quinquennio mobile”.*

La CIGS viene erogata da parte del datore di lavoro, le somme vengono successivamente rimborsate da parte dell’Istituto o anche conguagliate nel momento in cui viene adempiuto in materia di **contribuzione obbligatoria**.

L’operazione, a pena di decadenza, deve avvenire **entro i sei mesi successivi** alla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata dell’autorizzazione o a far data dal momento di approvazione del provvedimento di concessione, nel caso in cui sia successivo.

Allegato n. 2: [INPS – Circolare n. 98 del 3 settembre 2020](#)

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

5) Forme pensionistiche complementari: soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione, controllo

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il DM n. 108/2020 in materia di requisiti di professionalità e di onorabilità, di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, di situazioni impeditive e di cause di sospensione dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso le forme pensionistiche complementari, ai sensi dell'articolo 5-sexies del Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (*“Requisiti di professionalità e onorabilità, cause di ineleggibilità e di incompatibilità e situazioni impeditive - 1. Con decreto adottato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la COVIP, sono definiti i requisiti di professionalità, complessivamente funzionali a garantire una gestione sana e prudente del fondo pensione, i requisiti di onorabilità, le cause di ineleggibilità e di incompatibilità, le situazioni impeditive e le cause di sospensione riguardanti: a) il rappresentante legale, il direttore generale e i componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 3, comma 1, lettere da a) a g), e comma 2, e dell'articolo 20, dotate di soggettività giuridica; b) coloro che svolgono funzioni fondamentali e, se del caso, le persone o le entità esterne impiegate per svolgere le funzioni fondamentali; c) il responsabile delle forme di cui agli articoli 12 e 13.*

2. I componenti dell'organismo di rappresentanza di cui all'articolo 5, comma 5, e i componenti degli organismi, comunque denominati di rappresentanza degli iscritti, nelle forme di cui all'articolo 20 costituite nell'ambito del patrimonio separato di una singola società o ente, possiedono i requisiti di onorabilità previsti dal decreto di cui al comma 1.

3. Gli organi di amministrazione dei fondi pensione di cui all'articolo 4, comma 1, di quelli già istituiti alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, aventi soggettività giuridica, nonché delle società istitutrici delle forme di cui agli articoli 12 e 13 e delle società o enti che hanno fondi pensione interni, per quanto di rispettiva competenza, accertano che i soggetti indicati ai commi 1 e 2 sono in possesso dei requisiti di cui al decreto previsto dal comma 1 e ne danno comunicazione alla COVIP nelle modalità dalla stessa definite”.

Requisiti di professionalità

I componenti dell'organo di amministrazione delle forme pensionistiche complementari di cui all'art. 3, co. 1, lett. da a) a g), e co. 2, del decreto n. 252 del 2005 e dell'art. 20 del medesimo decreto, dotate di soggettività giuridica, sono nominati secondo criteri di professionalità e competenza fra persone che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di:

- a) attività di amministrazione, di controllo o di carattere direttivo presso forme pensionistiche complementari;
- b) attività di amministrazione, di controllo o di carattere direttivo presso enti o imprese del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- c) attività professionali in materie attinenti al settore previdenziale, creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività propria del fondo pensione; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
- d) attività d'insegnamento universitario, in qualità di docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore previdenziale, creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- e) funzioni di vertice, dirigenziali o direttive, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore previdenziale, creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, ovvero, con esclusivo riferimento alle forme pensionistiche complementari di cui all'art. 3, co. 2, del decreto n. 252 del 2005, funzioni di vertice, dirigenziali o direttive, anche presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni che non hanno attinenza con i predetti settori, purché dette funzioni comportino la gestione o il controllo della gestione di risorse economico-finanziarie;
- f) funzioni di amministrazione, di indirizzo, di controllo o di carattere direttivo presso enti previdenziali o altri organismi con finalità previdenziali;
- g) attività di amministrazione, di controllo o di carattere direttivo presso imprese diverse da quelle sopra indicate, ovvero funzioni di amministratore, di carattere direttivo o di partecipazione a organi collegiali presso enti ed organismi associativi, a carattere nazionale, di rappresentanza di categoria, comparto o area contrattuale, nonché a organismi e comitati di settore che svolgono funzioni simili nell'ambito della pubblica amministrazione, purché le persone in possesso delle predette esperienze professionali abbiano frequentato corsi di formazione professionalizzanti - promossi e organizzati da dipartimenti universitari, anche in collaborazione con enti e organizzazioni operanti nel settore della previdenza complementare - in un periodo non antecedente a tre anni dalla nomina e conseguito l'attestazione prevista.

Almeno la metà dei componenti l'organo di amministrazione, nonché i componenti dell'organo di amministrazione ai quali siano conferite deleghe, devono possedere almeno uno dei requisiti descritti. Nel caso in cui la composizione dell'organo di amministrazione debba rispettare il criterio della partecipazione paritetica di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, almeno la metà dei membri eletti o nominati in rappresentanza di ciascuna delle due componenti di cui sopra deve essere in possesso di almeno uno dei requisiti. Il rappresentante legale e il direttore generale delle forme pensionistiche complementari devono possedere almeno uno dei requisiti sopra definiti.

Almeno un componente effettivo ed uno supplente dell'organo di controllo delle forme pensionistiche complementari sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali istituito presso il Ministero dell'economia e delle finanze e devono aver esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. I restanti componenti devono essere iscritti nel predetto registro ovvero essere in possesso di almeno uno dei requisiti elencati.

I soggetti, anche esterni, che svolgono la funzione di gestione dei rischi e la funzione di revisione interna di cui, rispettivamente, all'articolo 5-ter e all'articolo 5-quater del decreto n. 252 del 2005, soddisfano criteri di professionalità volti a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico. Sono prese in considerazione, a questi fini, la conoscenza - acquisita attraverso gli studi, la formazione - e l'esperienza conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso e di durata complessiva di almeno un triennio.

La funzione attuariale di cui all'articolo 5-quinquies del decreto n. 252 del 2005 è esercitata da un attuario iscritto nell'albo professionale di cui alla legge 9 febbraio 1942, n. 194, oppure da un soggetto che ha esercitato la funzione attuariale per almeno un triennio in un'impresa di assicurazione o di riassicurazione nei rami vita.

Situazioni impeditive

Le cariche di rappresentante legale, di componente dell'organo di amministrazione o di controllo, di direttore generale, di titolare di una funzione fondamentale, nonché di responsabile delle forme pensionistiche complementari di cui agli articoli 12 e 13 del decreto n. 252 del 2005, non possono essere ricoperte da coloro che, per almeno i due esercizi precedenti l'adozione dei relativi provvedimenti hanno svolto attività di amministrazione, direzione o controllo in forme pensionistiche complementari o imprese sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria, di risoluzione, di liquidazione coatta amministrativa o a rimozione collettiva dei componenti degli organi di amministrazione e controllo; hanno svolto attività di amministrazione, direzione o controllo in enti o imprese sottoposte a liquidazione giudiziale, a fallimento o a procedure equiparate; hanno svolto funzioni presso imprese destinatarie, in relazione a reati da loro commessi, delle sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231; sono stati destinatari dei provvedimenti di cui all'articolo 19-quater, comma 3, del decreto n. 252 del 2005; sono stati sospesi o radiati da albi o ruoli ovvero cancellati a seguito di provvedimento disciplinare da elenchi e ordini professionali; sono stati revocati per giusta causa dagli incarichi assunti in organi di direzione, amministrazione e controllo di forme pensionistiche complementari, enti o imprese.

Requisiti di onorabilità, cause di ineleggibilità

Le cariche di rappresentante legale, di componente dell'organo di amministrazione o di controllo, di direttore generale, di titolare di una funzione fondamentale, nonché di responsabile delle forme pensionistiche complementari di cui agli articoli 12 e 13 del decreto n. 252 del 2005 non possono essere ricoperte da coloro che non posseggono i requisiti di onorabilità, o che si trovano in una delle cause di ineleggibilità previste.

A tal fine, i requisiti di onorabilità non ricorrono se i soggetti interessati si trovano in una delle seguenti situazioni:

- assoggettamento a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, salvi gli effetti della riabilitazione;
- condanna con sentenza anche non definitiva, salvi gli effetti della riabilitazione, a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle disposizioni in materia di previdenza obbligatoria e complementare, creditizia, finanziaria, mobiliare e assicurativa, dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari e di strumenti di pagamento, nonché dal decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, ovvero per i reati di riciclaggio, di usura e di truffa; oppure a pena detentiva per uno dei reati previsti nel Titolo XI del Libro V del codice civile, nel regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 e nel decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14;
- reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico, l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
- reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.

Verifiche e valutazioni

La verifica del possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità e dell'assenza di cause di ineleggibilità o incompatibilità, nonché la valutazione delle situazioni impeditive sono effettuate dall'organo di amministrazione delle forme pensionistiche complementari di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto n. 252 del 2005 e delle forme di cui all'articolo 20 del predetto decreto, dotate di soggettività giuridica, nonché delle società istitutrici delle forme di cui agli articoli 12 e 13 del medesimo decreto e delle società o enti che hanno fondi pensione interni, per quanto di rispettiva competenza.

Le verifiche e le valutazioni sono effettuate entro trenta giorni dalla nomina e devono risultare da apposito verbale, redatto secondo le istruzioni della COVIP. I soggetti interessati forniscono tutte le informazioni necessarie per permettere all'organo competente di svolgere le predette verifiche e valutazioni. Tali informazioni sono trasmesse con modalità e tempi idonei allo svolgimento delle verifiche e delle valutazioni stesse.

La valutazione della completezza probatoria della documentazione acquisita è rimessa alla responsabilità dell'organo di amministrazione.

Sospensione dalle cariche

I soggetti che, in qualsiasi momento, vengono a trovarsi in situazioni che comportano la sospensione della carica comunicano tempestivamente tali circostanze all'organo competente, il quale dichiara la sospensione dalla carica del soggetto interessato entro trenta giorni dal momento in cui ne ha avuto conoscenza.

Nel caso in cui sia disposta la sospensione, l'organo competente alla nomina delibera, entro sessanta giorni dalla data della delibera di sospensione, in ordine all'eventuale revoca dalla carica del soggetto interessato. Nel caso in cui il soggetto interessato sia il rappresentante legale, il direttore generale o il titolare di una funzione fondamentale, l'organo competente alla nomina delibera in ordine all'eventuale revoca nel più breve tempo possibile, e comunque entro e non oltre trenta giorni dalla data della delibera di sospensione. Nel caso in cui non si proceda alla revoca, il soggetto sospeso è reintegrato nelle sue funzioni.

Entrata in vigore e norme transitorie

Dalla data di entrata in vigore del decreto in commento è abrogato il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 15 maggio 2007, n. 79.

Per i soggetti in carica alla data di entrata in vigore del decreto, la mancanza dei requisiti di professionalità introdotti con il presente decreto e non previsti dalla normativa previgente non rileva per il mandato residuo.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

6) È stato sottoscritto il nuovo CCNL relativo settore dei lavoratori domestici

Firmato il giorno 8 settembre 2020, tra FIDALDO, DOMINA e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS, FEDERCOLF, il nuovo CCNL per i lavoratori domestici con decorrenza a partire dal 1° ottobre 2020.

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Settore Domestico, come comunicato ufficialmente dalle parti firmatarie, FIDALDO, DOMINA e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS, FEDERCOLF, rinnova il CCNL sottoscritto in data 20 febbraio 2014 e scaduto nel dicembre 2016, entra in vigore dal 1° ottobre 2020 *"introducendo importanti novità normative ed intervenendo su aspetti qualificanti, con particolare riferimento al mercato e all'organizzazione del lavoro domestico, all'accrescimento della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché al trattamento retributivo"*.

Le Parti informano che per la parte economica *"l'intesa prevede un aumento economico mensile di 12 euro per il livello medio B Super dal 1° gennaio 2021, e contempla un sistema di indennità a decorrere dal 1° ottobre 2020 - da 100 euro a 116 euro circa - erogate in aggiunta alla retribuzione minima contrattuale ai lavoratori che assistono bambini fino al 6° anno di età ed agli assistenti familiari che assistono più di una persona non autosufficienti. Ai lavoratori in possesso della certificazione di qualità verrà inoltre riconosciuta una ulteriore indennità fino a 10 euro al mese"*.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

7) DURC- comunicazione CNCE n. 730/2020

La CNCE, con l'allegata circolare n. 730 dell'8 settembre u.s., ha informato le Casse Edili in merito ai contenuti del messaggio INPS n. 2998 del 30 luglio 2020, con il quale l'Istituto ha fornito chiarimenti alla luce delle novità normative introdotte, in materia di DURC, dalla Legge n. 77/2020 di conversione, con modificazioni del decreto. c.d Rilancio e dal decreto c.d. Semplificazioni. Nel riportare le indicazioni operative fornite dall'INPS, la CNCE si è riservata di fornire i necessari chiarimenti *"per ciò che concerne l'eventuale ulteriore scadenza della proroga della validità del Durc, così come espressa nella circolare CNCE n.729/2020 (29 ottobre 2020), alla luce di quanto previsto dal recente D.L. n. 83/2020 recante "Misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19 deliberata il 31 gennaio 2020"*.

Allegato n. 3: [Circolare n. 730 dell'8 settembre 2020](#)

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

8) Nuovi minimi retributivi per i dipendenti dei Laboratori di Analisi Cliniche e dei Centri Poliambulatoriali – Cifa

Con il rinnovo contrattuale siglato lo scorso anno tra CIFA, Confederazione Italiana Federazioni Autonome, FEDERLAB, Associazione Nazionale Strutture Ambulatoriali, e FIALS, Federazione Italiana Autonomie Locali e Sanità, CONFISAL, dopo un ampio dibattito, nella propria autonomia negoziale ed organizzativa, si è stipulato un aumento retributivo da settembre 2020, per i dipendenti dei Laboratori di Analisi Cliniche e dei Centri Poliambulatoriali.

Qualificati

Livello	Minimo
Quadro	2.272,56
F	1.867,41
E	1.667,08
D	1.536,71
C	1.437,74
B	1.344,37
A	1.267,52
E Primo Ingresso - I° anno	1.250,31
E Primo Ingresso - 2° anno	1.417,02
D Primo Ingresso - I° anno	1.152,53
D Primo Ingresso - 2° anno	1.306,20
C Primo Ingresso - I° anno	1.078,30
C Primo Ingresso - 2° anno	1.222,08

B Primo Ingresso - I° anno	1.008,27
B Primo Ingresso - 2° anno	1.142,71

Apprendisti Professionalizzanti

Livello	Da mese	A mese	Minimo
A	1	6	887,26
	7	12	1.014,02
	13	18	1.140,77
B	1	6	941,06
	7	12	1.075,50
	13	18	1.209,93
C	1	8	1.006,42
	9	16	1.150,19
	17	24	1.293,97
D	1	8	1.075,70
	9	16	1.229,37
	17	24	1.383,04
E	1	12	1.166,96
	13	24	1.333,66
	25	36	1.500,37

F	1	12	1.307,19
	13	24	1.493,93
	25	36	1.680,67
Q	1	12	1.590,79
	13	24	1.818,05
	25	36	2.045,30

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

9) INAIL – Circolare n. 9466/2020 - DURC: validità fino al 29 ottobre

L'INAIL, con l'allegata circolare n. 9466 del 3 agosto scorso, ha fornito istruzioni operative in merito alla verifica della regolarità contributiva. Ciò a seguito della soppressione del comma 1 dell'articolo 81 del decreto c.d rilancio (Decreto Legge n. 34/2020), operata dalla legge di conversione (Legge n. 74/2020) e a fronte della delibera del Consiglio dei Ministri 29 luglio 2020, pubblicata nella G.U. 30 luglio 2020, n. 190, che ha prorogato lo stato di emergenza fino al 15 ottobre 2020.

Sul punto, però, è stato specificato che il Decreto Legge n. 83/2020, pubblicato nella medesima G.U., recante *"Misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione di emergenza epidemiologica da COVID-19"* ha stabilito, all'articolo 1, comma 4, che *"I termini previsti da disposizioni legislative diverse da quelle individuate nell'Allegato 1, connessi o correlati alla cessazione dello stato di emergenza dichiarato con delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, non sono modificati a seguito della proroga del predetto stato di emergenza, deliberata dal Consiglio dei ministri il 29 luglio 2020, e la loro scadenza resta riferita al 31 luglio 2020"*.

Pertanto, non essendo inclusa nel predetto Allegato 1, l'articolo 103, comma 2, primo periodo, del Decreto Legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 27/2020, la proroga dello stato di emergenza non produce effetti sulla proroga del periodo di validità dei DURC online.

La validità dei DURC online che riportano come scadenza validità una data compresa tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020 risulta prorogata ope legis fino al 29 ottobre 2020, e non fino al 13 gennaio 2021.

Con riferimento, poi, alle novità introdotte sul tema dal decreto c.d. semplificazioni (articolo 8, comma 10 del Decreto Legge n. 76/2020 - *"In ogni caso in cui per la selezione del contraente o per la stipulazione del contratto relativamente a lavori, servizi o forniture previsti o in qualunque modo disciplinati dal presente decreto, è richiesto di produrre documenti unici di regolarità contributiva di cui al decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 30 gennaio 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2015, ovvero di indicare, dichiarare o autocertificare la regolarità contributiva ovvero il possesso dei predetti documenti unici, non si applicano le disposizioni dell'articolo 103, comma 2, del decreto-legge n. 18 del 2020, relative alla proroga oltre la data del 31 luglio 2020 della validità dei documenti unici di regolarità contributiva in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020)* e alla implementazione della funzione consultazione del

servizio DURC, sono state riportate le medesime indicazioni già fornite dall'INPS con il citato messaggio n. 2998/2020.

Allegato n. 4: [INAIL - Circolare n. 9466/2020](#)

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

10) Lavoratori poligrafici di imprese stampatrici ed editrici: rilascio e istruzioni domanda prepensionamento

Con la circolare n. 93/2020 sono state fornite istruzioni per l'applicazione dell'art. 1, co. 500, della L. 27 dicembre 2019, n. 160, recante disposizioni in materia di prepensionamento dei lavoratori poligrafici di imprese stampatrici di giornali quotidiani e di periodici e di imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale. L'INPS, con il messaggio in commento, comunica la disponibilità del prodotto di domanda denominato "Pensione Anticipata Prepensionamento Editoria art.1 comma 500 legge 160/2019".

La domanda di pensione può essere presentata con le seguenti modalità. Il cittadino in possesso delle credenziali di accesso (PIN rilasciato all'Istituto, SPID, Carta nazionale dei servizi e carta di identità elettronica 3.0) può compilare e inviare la domanda telematica di accesso alla pensione disponibile fra i servizi on line, sul sito www.INPS.it, nella sezione "Domande di Pensione".

Una volta effettuato l'accesso e scelta l'opzione "*NUOVA DOMANDA*" nel menu di sinistra, occorre selezionare in sequenza "*Pensione Anzianità/Anticipata/Vecchiaia*" > "*Pensione Anticipata*" > "*Prepensionamento Editoria art.1 comma 500 legge 160/2019*".

La domanda può essere presentata anche per il tramite dei Patronati e degli altri soggetti abilitati alla intermediazione delle istanze di servizio all'INPS ovvero, in alternativa, può essere presentata utilizzando i servizi del Contact center.

Qualora i richiedenti abbiano utilizzato, nelle more del rilascio dello specifico prodotto, i prodotti di domanda Pensione Anticipata "*Prepensionamento Editoria*" oppure "*Pensione Anticipata Prepensionamento Editoria art.1, comma 154 della legge n. 205 del 2017*", indicando nella sezione note la volontà di avvalersi dei benefici di cui all'articolo, 1 comma 500, della Legge n. 160/2019, le relative domande, se conformi alle indicazioni di cui al paragrafo 4 della circolare n. 93/2020, dovranno essere chiuse e ricaricate utilizzando lo specifico prodotto; analogamente si procederà nel caso di eventuali domande che siano state respinte in quanto presentate nelle more della pubblicazione della specifica circolare.

L'accesso al beneficio - si ricorda - avviene secondo l'ordine di sottoscrizione del relativo accordo di procedura presso l'ente competente ed è soggetto al monitoraggio della capienza anche prospettica degli specifici limiti di spesa.

Con successivo messaggio saranno fornite indicazioni operative per l'espletamento del monitoraggio e per la trattazione delle domande pervenute.

Novità del Decreto Legge n. 104/2020 (cosiddetto “Decreto Agosto”).

In data 15 agosto 2020 è entrato in vigore il c.d. “Decreto Agosto” che contiene importanti novità per i datori di lavoro riguardo:

- *ulteriori periodi di cassa integrazione per Covid-19*
- *esoneri contributivi per nuove assunzioni o per le ditte che non utilizzeranno ulteriori periodi di ammortizzatori sociali*
- *proroga dei contratti a termine*

Decreto Legge n. 104/2020 Articolo 1 - Nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga

CIG COVID: nuove 18 settimane richiedibili nel periodo 13/7/2020 – 31/12/2020

Sono previste ulteriori 18 settimane (9+9) rispetto alle precedenti 18 settimane (9+5+4) di trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, Assegno ordinario Fis e Cassa integrazione in deroga per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Le nuove 18 settimane – causale Covid-19- devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il 13/7/2020 e il 31/12/2020.

Contributo addizionale INPS

Le prime 9 settimane previste dal Decreto Agosto non hanno costi INPS per le imprese; le ulteriori 9 settimane invece *non sono soggette al contributo addizionale INPS* soltanto se:

- *il datore di lavoro ha una riduzione del fatturato pari o superiore al 20%;*
- *se si tratta di azienda che ha avviato l'attività di impresa successivamente al 1° gennaio 2019.*

Al di fuori di tale esclusione, il contributo addizionale è invece determinato nelle misure di seguito indicate:

- *9% per i datori di lavoro che hanno avuto una riduzione del fatturato inferiore al 20%;*
- *18% per i datori di lavoro che non hanno avuto alcuna riduzione del fatturato;*

La riduzione del fatturato è calcolata in base al raffronto tra primo semestre 2020 e il corrispondente semestre 2019. Il contributo addizionale INPS va determinato sulla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore se avesse lavorato in modo normale anziché avere usufruito della cassa integrazione.

D.L. 104/2020 Articolo 3 – Esonero dall’obbligo di versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

Ai datori di lavoro, che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale delle nuove 18 settimane previste dal decreto agosto, che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020 dei trattamenti di integrazione salariale è riconosciuto l’esonero parziale dai contributi previdenziali INPS a carico del datore di lavoro.

L’esonero spetta per un periodo **massimo di 4 mesi**, calcolato su un imponibile pari al doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020.

L’esonero può essere riconosciuto anche a datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale, sulla base delle vecchie normative, tra luglio ed agosto.

Al datore di lavoro che abbia beneficiato dell’esonero **si applicano i divieti di licenziamenti** collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo per riduzione di personale.

La violazione di tali divieti comporta la revoca dall’esonero contributivo concesso con efficacia retroattiva e l’impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale.

D.L. 104/2020 Articolo 6 – nuove assunzioni a tempo indeterminato: esonero dal versamento dei contributi previdenziali

Fino al 31 dicembre 2020, ai datori di lavoro che **assumono lavoratori subordinati a tempo indeterminato dal 16.8.2020**, anche se non risultano in incremento, è riconosciuto l’esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali INPS a loro carico:

- per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dall’assunzione;
- nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L’esonero è riconosciuto anche nei casi di **trasformazione a tempo indeterminato di rapporto di lavoro a tempo determinato, decorrente a partire dal 16 agosto 2020**. Sono esclusi dall’esonero:

- le assunzioni con contratto di apprendistato
- i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti all’assunzione presso la medesima impresa.

D.L. 104/2020 Articolo 8 – Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

Vengono introdotte significative novità in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine.

In primo luogo, fino al 31 dicembre 2020, ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi, è possibile prorogare o rinnovare, a partire dal 15 agosto 2020, 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 o delle causali previste dalle leggi vigenti, purché il contratto di proroga o di rinnovo sia siglato entro in data 31 dicembre 2020 anche se la scadenza del rapporto di lavoro cadrà oltre tale data.

D.L. 104/2020 Articolo 14 – Proroga disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

Permane il blocco generalizzato dei licenziamenti sia individuali per riduzione di personale che collettivi, scattato il 17 marzo 2020; da un lato è prevista una proroga del divieto dei licenziamenti, dall'altro sono previste poche deroghe al blocco come di seguito sintetizzato:

Blocco con accesso agli ammortizzatori sociali

- Le aziende non potranno licenziare fino alla integrale fruizione dei trattamenti di integrazione salariale con causale Covid-19, prorogati delle ulteriori 18 settimane dal Decreto Agosto;
- le complessive 18 settimane devono essere collocate nel periodo ricompreso tra il **13/07/2020 e il 31/12/2020**. Pertanto, per il calcolo del periodo del blocco dei licenziamenti, se, ad esempio, un'azienda utilizzerà gli ammortizzatori Covid dal 13 luglio (primo giorno utile) per 18 settimane, non potrà licenziare per le successive 18 settimane, ovvero fino al 16 novembre 2020. Se, invece, utilizzerà gli ammortizzatori Covid a partire dal 19 luglio per 18 settimane, il blocco durerà per le successive 18 settimane, ovvero fino al 22 novembre 2020.

BLOCCO CON RICHIESTA DI ESONERO CONTRIBUTIVO PER MAX 4 MESI

Il blocco dei licenziamenti economici (individuali e collettivi) vige anche per i datori di lavoro che beneficeranno dell'esonero contributivo, previsto a favore dei datori di lavoro che non richiedono trattamenti di cassa integrazione.

DEROGHE AMMESSE AL BLOCCO:

Vi è la possibilità di interrompere il rapporto di lavoro:

- a) per cessazione di attività (conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività)
- b) a seguito di un accordo sindacale aziendale di incentivo all'esodo, limitatamente per i lavoratori che aderiscono volontariamente all'accordo. In questo caso ai lavoratori che aderiscono e che cessano il rapporto di lavoro, viene riconosciuto il trattamento NASPI da parte dell'INPS.
- c) Dichiarazione di Fallimento dell'impresa senza esercizio provvisorio
- d) Licenziamenti per motivi disciplinari
- e) Cessazioni con procedura conciliazione in sede sindacale

Si attendono le Circolari applicative da parte del Ministero del lavoro e dell'INPS.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

11) Dottori Commercialisti ed esperti contabili: in Gazzetta il decreto sulle misure compensative

Il Ministro della Giustizia, con il decreto emesso in data 24 giugno 2020, n. 112 e pubblicato nella G.U. n. 223 dell'8 settembre 2020, ha provveduto a dare le necessarie disposizioni in riferimento alla disciplina delle misure compensative per l'esercizio della professione di dottore commercialista ed esperto contabile ai sensi di quanto viene disposto dagli articoli 5, 11, 22, 23 e 24 del Decreto Legislativo 9 novembre 2007, n. 206.

La prova attitudinale ha luogo presso il Consiglio nazionale dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili almeno due volte l'anno, con un intervallo di almeno sei mesi, e comunque nel rispetto del termine di cui all'articolo 22, comma 8-ter, del

L'esame, da svolgersi in lingua italiana, si articola in una prova scritta o pratica e in una prova orale, ovvero in una sola prova orale, come stabilito nel decreto di riconoscimento adottato dall'autorità competente ai sensi dell'articolo 16, comma 6, del decreto legislativo 9 novembre 2007, n. 206.

Presso il Consiglio nazionale dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili è istituita una commissione d'esame per lo svolgimento della prova attitudinale, composta da cinque membri effettivi, e da cinque membri supplenti in tutto, compreso il presidente.

La nomina di due membri effettivi e di due membri supplenti è effettuata tra professionisti, designati dal Consiglio, iscritti alle sezioni A e B dell'albo dei dottori commercialisti ed esperti contabili con almeno otto anni di anzianità, assicurando la presenza di professionisti iscritti in ciascuna sezione. Qualora non sia possibile designare i componenti effettivi o supplenti secondo i criteri sopra indicati, il Consiglio nazionale designa professionisti iscritti nell'ambito di una sola delle due sezioni.

La commissione è nominata con decreto del Ministro della giustizia e dura in carica tre anni.

Elenco delle materie per la sezione A dell'Albo (commercialisti)	Elenco delle materie per la sezione B dell'Albo (esperti contabili)
PROVA SCRITTA <ul style="list-style-type: none">- ragioneria generale e applicata- revisione aziendale- tecnica industriale e commerciale	PROVA SCRITTA <ul style="list-style-type: none">- contabilità generale- contabilità analitica e di gestione- disciplina dei bilanci di esercizio e consolidati

- tecnica bancaria
- tecnica professionale
- finanza aziendale
- diritto privato
- diritto commerciale
- diritto fallimentare
- diritto tributario
- diritto del lavoro e della previdenza sociale
- diritto processuale civile
- contenzioso tributario

- controllo della contabilità e dei bilanci
- diritto civile e commerciale
- diritto fallimentare
- diritto tributario
- diritto del lavoro e della previdenza sociale
- sistemi di informazione ed informatica
- economia politica ed aziendale
- principi fondamentali di gestione finanziaria
- matematica e statistica

PROVA ORALE

- ragioneria generale e applicata
- revisione aziendale
- tecnica industriale e commerciale
- tecnica bancaria
- tecnica professionale
- finanza aziendale
- diritto privato
- diritto commerciale
- diritto fallimentare
- diritto tributario
- diritto del lavoro e della previdenza sociale
- diritto processuale civile
- contenzioso tributario
- informatica
- sistemi informativi
- economia politica
- matematica e statistica
- legislazione e deontologia professionale

PROVA ORALE

- contabilità generale
- contabilità analitica e di gestione
- disciplina dei bilanci di esercizio e consolidati
- controllo della contabilità e dei bilanci
- diritto civile e commerciale
- diritto fallimentare
- diritto tributario
- diritto del lavoro e della previdenza sociale
- sistemi di informazione ed informatica
- economia politica ed aziendale
- principi fondamentali di gestione finanziaria
- matematica e statistica
- legislazione e deontologia professionale

Al Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili

Il/la

sottoscritto/a.....

nato/a il a cittadino/a

..... residente in

..... in

possesso dei titolo professionale di

rilasciato da

..... a

compimento di un corso di studi di anni, comprendente

le materie sostenute presso l'Università.....(1) con sede in

....., iscritto nell'albo professionale di

..... dal (2) e in possesso del decreto dirigenziale

di riconoscimento del proprio titolo professionale per l'iscrizione alla sezione (3) emesso in

data

domanda ai sensi e per gli effetti dell'articolo 11 o 23 del decreto legislativo 9 novembre 2007, n.

206 di poter partecipare alla prova attitudinale secondo quanto previsto nel decreto dirigenziale di

riconoscimento di cui sopra.

data e firma

(1) Qualora previsto nel relativo ordinamento

(2) Ove sussista il requisito

(3) A (dottore commercialista) e B (esperto contabile)

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

12) Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante la quarantena del figlio dovuta ad infezione da COVID – 19

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'8 settembre 2020, n. 223, il Decreto Legge 8 settembre 2020, n. 111, con cui si prevede, tra l'altro, la possibilità, per il genitore lavoratore dipendente, di 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.

Secondo la disposizione contenuta nell'articolo 5 del provvedimento in argomento, nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla predetta misura, 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.

Per tali periodi di congedo è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure in parola, 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.

Il beneficio può essere riconosciuto per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.

Tra le altre misure del Decreto Legge n. 111/2020:

- trasporto pubblico locale (articolo 1): al fine di sostenere il settore del trasporto pubblico locale e regionale di passeggeri sottoposto a obbligo di servizio pubblico e consentire l'erogazione di servizi di trasporto pubblico locale in conformità alle misure di contenimento della diffusione del COVID-19, è previsto il finanziamento di servizi aggiuntivi di trasporto pubblico locale e regionale, destinato anche a studenti, occorrenti per fronteggiare le esigenze trasportistiche conseguenti all'attuazione delle misure di contenimento derivanti dall'applicazione delle Linee Guida per l'informazione agli utenti e le modalità organizzative per il contenimento della diffusione del COVID-19 in materia di trasporto pubblico e le Linee Guida per il trasporto scolastico dedicato, ove i predetti servizi nel periodo ante COVID abbiano avuto un riempimento superiore all'80% della capacità;

- trasporto scolastico (articolo 2): al fine di consentire l'erogazione dei servizi di trasporto scolastico in conformità alle misure di contenimento della diffusione del COVID-19, le risorse di cui all'articolo 39, comma 1, del Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104, nonché quelle attribuite dal decreto del Ministero dell'interno 24 luglio 2020, possono essere utilizzate dai comuni per il finanziamento di servizi di trasporto scolastico aggiuntivi;
- interventi urgenti per l'avvio e il regolare svolgimento dell'anno scolastico 2020-2021 (art. 3): al fine di facilitare le procedure per il reperimento di spazi per garantire il corretto e regolare avvio e regolare svolgimento dell'anno scolastico 2020-2021, sono stanziati risorse destinate a favore degli enti locali prioritariamente per affitti di spazi e relative spese di conduzione e adattamento alle esigenze didattiche e noleggio di strutture temporanee
- sospensione versamenti tributari e contributivi (articolo 4): per i soggetti che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio del Comune di Lampedusa e Linosa, i versamenti dei tributi nonché dei contributi previdenziali ed assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, in scadenza entro il 21 dicembre 2020, sono effettuati senza applicazione di sanzioni e interessi entro la medesima data.

In considerazione dei flussi migratori e delle conseguenti misure di sicurezza sanitaria per la prevenzione del contagio da COVID-19, al fine di consentire il pieno rilancio dell'attività turistica ed alberghiera, alle imprese del settore turistico, agricole e della pesca con domicilio fiscale nel Comune di Lampedusa e Linosa, possono essere concesse le agevolazioni di cui all'articolo 9, comma 1, del DL 24 ottobre 2019, n. 123, convertito, con modificazioni, dalla L. 12 dicembre 2019, n. 156.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

13) INPS - Circolare n. 100/2020 - Riduzione contributiva per i contratti di solidarietà difensiva: le istruzioni dell'Istituto per il conguaglio

Come noto, in favore dei datori di lavoro che stipulino contratti di solidarietà difensivi assistiti da CIGS, è prevista una riduzione contributiva del 35% per ogni lavoratore interessato dalla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20% (articolo 6, comma 4 del Decreto Legge n. 510/1996 - *“Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale”* - *“I datori di lavoro che stipulino il contratto di solidarietà, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 5, commi 5, 7 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, hanno diritto, nei limiti delle disponibilità preordinate nel Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 4, e per un periodo non superiore ai 24 mesi, ad una riduzione dell'ammontare della contribuzione previdenziale ed assistenziale ad essi dovuta per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20 per cento. La misura della riduzione è del 25 per cento ed è elevata al 30 per cento per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2052/88 del Consiglio del 24 giugno 1988. Nel caso in cui l'accordo disponga una riduzione dell'orario superiore al 30 per cento, la predetta misura è elevata, rispettivamente, al 35 ed al 40 per cento”).*

Lo sgravio viene riconosciuto per un periodo la cui durata è pari a quella del contratto di solidarietà e, comunque, per un periodo non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile. La misura della riduzione contributiva è pari al 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro, dovuta sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori interessati dalla contrazione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%.

Per l'anno 2019, destinatarie del beneficio sono le imprese che al 30 novembre 2019 abbiano stipulato un contratto di solidarietà difensiva, ai sensi del Decreto Legge n. 726/1984 o del Decreto Legislativo n. 148/2015, nonché le imprese che abbiano avuto un contratto di solidarietà in corso nel secondo semestre dell'anno precedente.

Completata l'istruttoria delle istanze, la Direzione generale degli Ammortizzatori sociali e della formazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha adottato i provvedimenti di ammissione alla riduzione contributiva.

Le aziende destinatarie, i cui periodi di CIGS per solidarietà risultino essersi conclusi entro la data del 31 ottobre 2019, sono autorizzate ad usufruire delle riduzioni contributive mediante conguaglio. Le altre aziende, ancorché già destinatarie dei decreti di ammissione, saranno autorizzate con successiva comunicazione da parte dell'INPS.

In ogni caso, gli importi contenuti nei decreti direttoriali e comunicati alle imprese interessate, costituiscono la misura massima dell'agevolazione fruibile, per cui possono essere conguagliate solo le somme effettivamente spettanti come quantificate dall'Inps, con riferimento a periodi per i quali siano state inviate ed elaborate le denunce Uniemens, recanti le informazioni sulla retribuzione imponibile, sulla contribuzione obbligatoria versata e sulle prestazioni di Cigs conguagliate, per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro concordata nei contratti di solidarietà.

Il beneficio della riduzione contributiva è rapportato a ciascun periodo di paga ricompreso nell'arco temporale di autorizzazione alla fruizione del beneficio stesso, ed è applicabile nel periodo cui si riferisce la denuncia contributiva, in relazione all'orario di lavoro effettuato da ogni lavoratore. Conseguentemente, per ogni mese i datori di lavoro hanno diritto alla riduzione del 35% sulla parte dei contributi a loro carico per ogni lavoratore che, in detto mese, abbia un orario ridotto in misura superiore al 20% rispetto a quello contrattuale. Non sono soggette alla riduzione le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo addizionale NASpI (articolo 25, comma 4 della Legge n. 845/1978 - *“Con la stessa decorrenza l'aliquota del contributo integrativo dovuto per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria ai sensi dell'articolo 12 della legge 3 giugno 1975, n. 160, è aumentata in misura pari allo 0,30 per cento delle retribuzioni soggette all'obbligo contributivo”*), in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria (Legge n. 166/1991);
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo (articolo 1, commi 8 - *“Le aliquote contributive dovute per il personale di cui ai commi 2 e 3, si applicano integralmente sulla retribuzione giornaliera non eccedente il limite massimo di lire 1.000.000. Fermo restando il disposto di cui all'articolo 2, quinto comma, del decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1420, qualora la retribuzione giornaliera sia superiore a lire 1.000.000 l'aliquota contributiva e' dovuta sul massimale di retribuzione giornaliera imponibile corrispondente a ciascuna fascia ed e' accreditato un numero di giorni di contribuzione, con un massimo di otto, secondo l'allegata Tabella A fino al raggiungimento di 312 giornate annue superate le quali si applica la previgente normativa. Sulla parte di retribuzione eccedente il massimale di retribuzione imponibile relativo a ciascuna fascia, si applica un contributo di solidarietà nella misura del 5 per cento di cui 2,50 per cento a carico del datore di lavoro e 2,50 per cento a carico del lavoratore”*) e 14 (*“Per il personale di cui al comma 1 e per coloro che esercitano la facoltà di opzione ai sensi dell'articolo 1, comma 23, della legge 8 agosto 1995, n. 335, trovano applicazione a partire dal 1 gennaio 1997 le disposizioni di cui all'articolo 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335. Sulle quote di retribuzione eccedenti il massimale retributivo e pensionabile si applica un contributo di solidarietà, aggiuntivo rispetto a quanto*

previsto nell'articolo 1, comma 5, lettere a) e b), del decreto legislativo 14 dicembre 1995, n. 579, da versare al Fondo nella misura del 5 per cento, di cui 2,50 per cento a carico del datore di lavoro e 2,50 per cento a carico del lavoratore del Decreto Legislativo n. 182/1997");

- *il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R. (articolo 1, comma 29 della Legge n. 190/2014 - "Per i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze meno di 50 addetti, i quali optino per lo schema di accesso al credito di cui al comma 30 del presente articolo, si applicano le disposizioni di cui al comma 2 dell'articolo 10 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e successive modificazioni, relativamente alle quote maturande liquidate come parte integrativa della retribuzione a seguito della manifestazione di volontà di cui al comma 756-bis dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dal comma 26 del presente articolo, e non si applicano le disposizioni di cui al citato articolo 10, commi 1 e 3, del decreto legislativo n. 252 del 2005. I medesimi datori di lavoro versano un contributo mensile al Fondo di cui al comma 32 pari a 0,2 punti percentuali della retribuzione imponibile ai fini previdenziali nella stessa percentuale della quota maturanda liquidata come parte integrativa della retribuzione a seguito della manifestazione di volontà di cui al citato comma 756-bis dell'articolo 1 della legge n. 296 del 2006, al netto del contributo di cui all'articolo 3, ultimo comma, della legge 29 maggio 1982, n. 297"), laddove vi siano periodi di paga ante luglio 2018.*

I lavoratori per i quali l'impresa fruisce del beneficio (articolo 6, comma 4 del Decreto Legge n. 510/1996 - "Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale"), non devono essere destinatari di altre agevolazioni contributive. L'applicazione del beneficio in parola, inoltre, rimane subordinata al rispetto delle condizioni in materia di regolarità contributiva e di rispetto della parte economica degli accordi e contratti collettivi (articolo 1, comma 1175 della Legge n. 296/2006 - "A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il 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").

La procedura per il conseguimento della riduzione contributiva deve essere attivata ad iniziativa del datore di lavoro. La Struttura competente, accertata sulla base della documentazione prodotta dall'azienda (decreto direttoriale di ammissione al beneficio) la sussistenza dei presupposti, provvede ad attribuire alla posizione aziendale il codice di autorizzazione "1W".

Le aziende interessate, per esporre nel flusso Uniemens le quote di sgravio spettanti per il periodo autorizzato, valorizzano all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento<CausaleACredito>, il codice causale "L982";
- nell'elemento <ImportoACredito>, il relativo importo.

Le predette operazioni di conguaglio vanno effettuate entro il giorno 16 dicembre 2020. Le aziende che hanno diritto al beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dello sgravio spettante, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (Uniemens/vig).

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)

14) Lavoratori domestici: è stato sottoscritto il nuovo CCNL

È stato sottoscritto, l'8 settembre 2020, tra FIDALDO, DOMINA e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS- UIL, FEDERCOLF, il rinnovo del CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico. Il contratto decorre a partire dal 1° ottobre 2020 e scadrà in data 31 dicembre 2022 e si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al presente CCNL. Le Parti Sociali concordano l'aggiornamento degli attuali minimi retributivi in misura di euro 12,00 con decorrenza dal 1° gennaio 2021 per i lavoratori conviventi inquadrati nel livello BS della tabella A), ed in misura proporzionale per gli altri livelli/tabelle. L'aggiornamento retributivo verrà effettuato sui minimi retributivi comprensivi degli aumenti pattuiti, come da accordo.

Tabella A

Livelli	Lavoratori conviventi Art. 14 - 1° co., lettera a)	
Valori mensili	Indennità	
A	645,50	
AS	762,88	
B	821,56	
BS	880,24	
C	938,94	
CS	997,61	
D	1.173,65	173,55
DS	1.232,33	173,55

Tabella B

Livelli	Lavoratori di cui art. 14 2° Co.
Valori mensili	
B	586,83
BS	616,18
C	680,71

Tabella C

Livelli	Lavoratori non conviventi Art. 14 - 1° Co., lettera b)
Valori orari	
A	4,69
AS	5,53
B	5,86
BS	6,22
C	6,57
CS	6,93
D	7,99
DS	8,33

Tabella D

Livelli	Assistenza notturna	
Valori mensili		
Autosufficienti	Non autosufficienti	

BS	1012,27	
CS		1.147,24
DS		1.417,21

Tabella E

Presenza notturna (valori mensili)	
Liv. Unico	677,78

Tabella G

Lavoratori di cui all'art. 14 - 9° comma	
Livello	Valori orari
CS	7,45
DS	8,98

Indennità

Indennità (valori giornalieri)	
Pranzo e/o colazione	1,96
Cena	1,96
Alloggio	1,69
Totale indennità Vitto e alloggio	5,61

Con il nuovo CCNL vengono fissate anche le seguenti indennità a decorrere dal 1° ottobre 2020:

- a) Sino al compimento del sesto anno di età di ciascun bambino assistito, l'assistente familiare inquadrata nel profilo B Super), lett. b) (baby sitter) avrà diritto a percepire, oltre al minimo retributivo di cui all'art. 35, anche l'indennità mensile di cui alla successiva Tabella H). Tale indennità può essere assorbita da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.

Livello	Indennità art. 34 - 3° comma	
	Valori mensili	Valori orari
BS	115,76	0,70

- b) Al lavoratore inquadrato nel livello C Super) o D Super) addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente, è altresì dovuta l'indennità mensile nella misura di cui alla Tabella I). Tale indennità può essere assorbita da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.

Livello	Indennità art. 34 - 4° comma	
	Valori mensili	Valori orari
CS	100,00	0,43
DS	100,00	0,43

Inoltre, decorsi 12 mesi dalla data di decorrenza del presente CCNL, al lavoratore inquadrato nei livelli B), B super), C super) e D super) in possesso della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 in corso di validità, è dovuta l'indennità mensile di cui alla Tabella L). Tale indennità può essere assorbita da eventuali trattamenti retributivi di miglior favore complessivamente percepiti dal lavoratore.

Per i lavoratori conviventi inquadrati nel profilo D super) tale indennità è assorbita da quella di funzione di cui alla Tabella A).

Livello	Indennità art. 34 - 7° comma	
	Valori mensili	Valori orari
B	8,00	0,03
BS	10,00	0,04
CS	10,00	0,04

Contratto a termine

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi. In questi casi si possono effettuare fino a quattro proroghe a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa la eventuale proroga, ai 24 mesi. Nei contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi è necessario l'inserimento della causale.

Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona

Ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo, l'orario convenzionale di lavoro è pari ad otto ore giornaliere.

Prestazioni esclusivamente d'attesa

Ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo l'orario convenzionale di lavoro è pari a cinque ore giornaliere, oltre alle prestazioni eventualmente retribuite

Periodo di prova

I lavoratori inquadrati nei livelli D) e D super) ed i lavoratori operanti in regime di convivenza indipendentemente dal livello di inquadramento, sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito di 30 giorni di lavoro effettivo. Per i restanti rapporti di lavoro, il periodo di prova è di 8 giorni di lavoro effettivo.

Orario di lavoro

L'eventuale patologia contratta dal lavoratore durante il periodo feriale che determini il ricovero ospedaliero, laddove debitamente certificata, interrompe il godimento delle ferie per l'intera sua durata.

Ferie

I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, per le incombenze legate al rinnovo del permesso di soggiorno e per le pratiche di ricongiungimento familiare, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro.

Permessi

I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, per le incombenze legate al rinnovo del permesso di soggiorno e per le pratiche di ricongiungimento familiare, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro

Permessi per formazione professionale

I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 6 mesi, possono usufruire di un monte ore annuo di 40 ore di permesso retribuito per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori o assistenti familiari. Fermi i requisiti sopra indicati, per la frequenza di corsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall'Ente bilaterale Ebincolf di cui all' articolo 48, il monte ore annuo dei permessi retribuiti ammonta a 64 ore.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 24 del Decreto Legislativo n. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Risoluzione del rapporto di lavoro

I familiari coabitanti, i coniugi, le persone unite da unione civile o da stabile convivenza di fatto ai sensi della L. n. 76/2016 e successive modificazioni ed integrazioni, il cui stato familiare sia certificato da registrazione storica anagrafica, sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati dal prestatore di lavoro. In ogni caso il soggetto obbligato in solido

risponde solo entro i limiti della durata temporale risultante dalla suddetta registrazione storico anagrafica

Contributi di assistenza contrattuale

Le Organizzazioni e Associazioni stipulanti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale obbligatori. Sono tenuti al loro versamento tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura oraria di euro 0,06 dei quali 0,02 a carico del lavoratore

Commissioni territoriali di conciliazione

Il lavoratore deve essere assistito dal rappresentante di una Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto. In caso di assenza del rappresentante di un'Associazione datoriale, nel verbale di conciliazione deve essere esplicitato che il datore di lavoro è stato informato della possibilità di essere assistito da un'Associazione datoriale e che vi abbia espressamente rinunciato.

[\(TORNA ALL'INDICE\)](#)