

LE “NOVITA’” NELLA CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO RILANCIO LAVORO A TERMINE, APPRENDISTATO, SMART WORKING, CONGEDI RETRIBUITI, DURC

Il c.d. Decreto Rilancio è stato convertito in legge con alcune importanti novità entrate in vigore in data **19 luglio 2020**.

CONTRATTI A TERMINE (anche in somministrazione)

CONTRATTI DI APPRENDISTATO

In sede di conversione è stata confermata la possibilità, relativamente al riavvio delle attività a seguito dell'emergenza Coronavirus, di **rinnovo o proroga senza causali fino al 30 agosto 2020** dei contratti di lavoro subordinato a tempo **determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020**.

È stata, invece, aggiunta la **proroga** dei

- **contratti di apprendistato** (diverso da quello professionalizzante, per cui una previsione analoga è già prevista dall'art. 2, comma 4 del D.Lgs. n. 148/2015), ossia i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e i contratti di apprendistato di alta formazione o di ricerca;

- **contratti a tempo determinato (anche in somministrazione)**

per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa (prestata in forza dei medesimi contratti), in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

E' stata pertanto introdotta quella che parrebbe essere una “**proroga obbligatoria**”, per cui il periodo formativo nell'ipotesi dell'apprendistato e la durata finale dei contratti a termine, anche in somministrazione, **sono prorogati**

per un periodo uguale a quello di sospensione della prestazione dovuta all'emergenza da Coronavirus (periodo non lavorato poiché sospeso con fruizione degli ammortizzatori sociali), con conseguente necessità da parte del datore di lavoro di quantificare tale periodo ai fini della nuova scadenza del contratto.

Vista la genericità della norma, a livello operativo potrebbero sorgere criticità derivanti dall'influenza o meno del periodo di sospensione (in assenza di una esplicita affermazione di neutralizzazione) su vari aspetti del rapporto a tempo determinato (durata massima, cessazione dell'esigenza temporanea da parte del datore di lavoro di assunzione del lavoratore in sostituzione o per stagionalità, eventuale acquisizione del diritto di precedenza, computo dei contratti a termine ai fini di altri istituti, etc.). Inoltre, nell'ipotesi di ricorso a lavoratori somministrati si evidenzia l'eventualità che, per effetto di tale proroga, si renda necessaria la sottoscrizione di un nuovo contratto commerciale tra l'impresa utilizzatrice e l'agenzia. **Pertanto, ai fini di una corretta applicazione della disposizione, si attendono opportuni chiarimenti.**

SMART WORKING

È stata introdotta una nuova previsione ai sensi della quale fino alla cessazione dello stato di emergenza (ad oggi fissato al 31 luglio 2020, salvo proroghe) il diritto allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, oltre ai genitori con almeno un figlio minore di 14 anni, **anche ai lavoratori c.d. fragili**, ovvero maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARSCoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, esiti di patologie oncologiche, svolgimento di terapie salvavita o comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale, **a condizione**

che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

CONGEDO RETRIBUITO PER I GENITORI LAVORATORI DIPENDENTI

In sede di conversione sono state introdotte le seguenti novità:

- estensione dell'arco temporale in cui poter usufruire del congedo (il termine ultimo è stato posticipato dal 31 luglio al **31 agosto 2020**);
- introduzione della possibilità di usufruire del congedo anche tramite **frazionamento ad ore**, esclusivamente per i periodi dal 19 luglio 2020 in poi. Pertanto, in base alle nuove disposizioni di legge ciascun genitore lavoratore dipendente del settore privato ha diritto ad usufruire, a decorrere dal 5 marzo 2020 e fino al 31 agosto 2020, di
- un congedo indennizzato dall'INPS al 50%, coperto da contribuzione figurativa,
- non superiore a 30 giorni (continuativi o frazionati),
- per assistere i figli di età non superiore a 12 anni o con grave disabilità accertata (in tal caso non si applica alcun limite di età).

I periodi di congedo possono essere utilizzati alternativamente (non nelle stesse giornate) da entrambi i genitori lavoratori conviventi (per un totale complessivo di 30 giorni, anche se ci sono più figli) e possono essere goduti in forma giornaliera od oraria, fatti salvi i periodi di congedo già fruiti al 19 luglio 2020.

Preme ricordare, in particolare, che è necessario che nel nucleo familiare l'altro genitore non sia:

- disoccupato;
- non lavoratore;
- beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (ad esempio: NASPI, CIGO, indennità di mobilità, ecc.).

VALIDITA' DURC

Anche il Durc, come gli altri certificati e attestati, se in scadenza nel periodo tra il 31 gennaio e il 31 luglio 2020 conserva la sua **validità** per i **90 giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza**, ad oggi fissato al 31 luglio, salvo proroghe.

RIPRESA VERSAMENTI SOSPESI

In sede di conversione viene confermata la data del **16 settembre 2020** per la ripresa dei versamenti sospesi a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid 19.

Si ricorda che i versamenti degli importi dovuti dovranno essere effettuati in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020 o mediante rateizzazione, fino ad un massimo di quattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro la medesima data.

Articolo scaricato da:
<https://www.nucciconsulenza.it/2020/07/le-novita-nella-conversione-in-legge-del-decreto-rilancio-lavoro-a-termine-apprendistato-smart-working-congedi-retribuiti-durc/>

©Copyright Studio Nucci - Consulenza del lavoro www.nucciconsulenza.it