



**Rag. Luigina Andrighetti Frisoni** | Consulente del lavoro | Revisore legale  
**Dott. Marco Frisoni** | Consulente del lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza  
**Rag. Silvia Frisoni** | Consulente del lavoro  
**Dott. Alessio Bisceglie** | Consulente del lavoro  
**Dott.ssa Silvia Costa** | Consulente del lavoro  
**Dott. Alberto Balestrini** | Consulente del lavoro

**Circolare n. 234 – 20 Ottobre 2020**

## EMERGENZA “CORONAVIRUS” – LA LEGGE DI CONVERSIONE DEL DECRETO AGOSTO, LE NOVITA’ IN MATERIA DI LAVORO

Si comunica che è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 13 Ottobre 2020, n. 253, S.O. n. 37 la Legge 13 Ottobre 2020, n. 126 di conversione del Decreto-Legge 14 Agosto 2020, n. 104, (c.d. “Decreto Agosto”), recante misure urgenti per il sostegno ed il rilancio dell'economia.

La legge, in vigore ufficialmente dal 14 Ottobre 2020, conferma la maggior parte delle misure già in vigore dal 15 Agosto scorso e introduce alcune novità, anche in materia di lavoro.

Risultano pienamente confermate, in particolare, le seguenti misure:

1. il prolungamento per un massimo di 18 settimane complessive dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga previsti per l'emergenza;
2. la proroga del divieto di licenziamento fino al 31 Dicembre 2020;
3. la decontribuzione per le assunzioni stabili, per le aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione e per il Sud Italia.

Di seguito si riportano, invece, le principali novità introdotte in materia di lavoro attraverso la promulgazione della legge di conversione.

### Contratti di somministrazione

La legge di conversione, considerata l'attuale fase di rilancio dell'economia ed al fine di garantire la continuità occupazionale, modifica l'art. 31, comma 1, del D.Lgs. 15 Giugno 2015, n. 81 disponendo che se il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore è a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato. In capo all'utilizzatore non scatta la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione ha efficacia fino al 31 Dicembre 2021.

**Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici (e attività sportive/ricreative/educative)**

Il genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni 14, disposta dal Dipartimento di Prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico. È altresì possibile svolgere la prestazione di lavoro agile se il contatto si è verificato nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche.

Fino al 31 Dicembre 2020, qualora non sia possibile adottare la modalità di lavoro agile e comunque in alternativa a tale misura, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio. In questo caso è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione. I suddetti periodi sono coperti da con contribuzione figurativa.

Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle predette misure o 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 di tali misure, salvo che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di una di tali misure.

**Lavoro agile per genitori con figli con disabilità**

Fino al 30 Giugno 2021, i genitori lavoratori dipendenti privati che hanno almeno un figlio in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della Legge n. 104/1992, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali.

**Lavoratori fragili**

A decorrere dal 16 Ottobre e fino al 31 Dicembre 2020, i lavoratori fragili di norma svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile (smart-working), anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti o lo svolgimento di specifiche attività` di formazione professionale anche da remoto.

### **Tutele sul lavoro negli sport femminili**

Le federazioni sportive che hanno deliberato il passaggio al professionismo sportivo di campionati femminili possono presentare la domanda di accesso al Fondo appositamente istituito qualora l'utilizzo dei finanziamenti richiesti sia finalizzato:

- A. per l'anno 2020, al sostegno al reddito e alla tutela medico-sanitaria delle atlete, allo svolgimento di attività di sanificazione delle strutture sportive e di ristrutturazione degli impianti sportivi;
- B. per gli anni 2021 e 2022, alla riorganizzazione e al miglioramento delle infrastrutture, al reclutamento e alla formazione delle atlete, alla qualifica e alla formazione dei tecnici, alla promozione dello sport femminile, alla sostenibilità economica della transizione al professionismo sportivo, all'estensione delle tutele assicurative e assistenziali delle atlete.

Inoltre, viene abrogato l'art. 1, comma 181 della L. n. 160/2019 che prevedeva per le società sportive femminili che stipulano con le atlete contratti di lavoro sportivo la possibilità di richiedere per gli anni 2020, 2021 e 2022 l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica, entro il limite massimo di 8.000 euro su base annua.

### **Licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (GMO)**

La legge di conversione abroga il comma 4 dell'art. 14 del D.L. n. 104/2020 che prevedeva la possibilità per il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, avesse proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo di revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente facesse richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale.

### **Indennità per i lavoratori di aree di crisi industriale complessa**

Fino al 31 Dicembre 2020 è concessa l'indennità di cui all'art. 1, comma 251, L. n. 145/2018 ai lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate nel territorio della Regione siciliana, i quali cessino di percepire l'indennità di disoccupazione NASpI nell'anno 2020.

### **Indennità per i lavoratori di aree di crisi complessa della Campania**

A decorrere dal 14 Ottobre 2020 ai lavoratori delle aree di crisi complessa della Campania che hanno cessato la mobilità ordinaria dal 1° Gennaio 2015 al 31 Dicembre 2016 è concessa, fino al 31 Dicembre 2020, un'indennità pari al trattamento dell'ultima mobilità ordinaria percepita, comprensiva della contribuzione figurativa.

L'indennità non è compatibile con il reddito di emergenza né con il reddito di cittadinanza ovvero con misure aventi finalità analoghe.

E' inoltre esclusa l'erogazione dell'indennità per chi:

- A. risulta titolare di un rapporto di lavoro dipendente;
- B. risulta titolare di pensione diretta o indiretta ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità;
- C. risulta percettore dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL).

Per eventuali esigenze di approfondimento, attraverso il seguente [link](#) è possibile prendere visione del provvedimento normativo nella sua interezza.

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso il profilo [Linkedin](#) per poter ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie