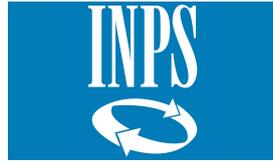


Lettera di  
Marina  
Calderone ai  
colleghi

PAG. 3



INCONTRO CON  
L'INPS DI FIRENZE



NOTE E  
PRECISAZIONI: I LINK  
AL SITO ANCL DI FI



QUANTO COSTA LA  
PROROGA  
OBBLIGATORIA?

# LA SCOSSA N° 43

Rivista trimestrale dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro,  
sindacato unitario unione provinciale di Firenze



## Indice

- Lettera della Presidente del CNO ai colleghi... **pagg. 3-4**
- Incontro con l'INPS di Firenze... **pagg. 5-6**
- Emersione rapporti di lavoro domestici... **pagg. 7**
- L. 77/2020 indicazioni dell'INL... **pagg. 7**
- Vademecum per l'accesso al FIS... **pagg. 7**
- Ipsoa Quotidiano: "Quanto costa alle aziende la proroga obbligatoria?"... **pagg. 8-10**

## SOMMARIO

### La Scossa

Rivista trimestrale  
curata dall'Ancl Su-  
Up di Firenze

N° 43 Maggio-Luglio  
2020

Iscrizione al  
Tribunale di Firenze  
n° 3798

### Direttore Responsabile

Brunella Calonaci

### Direttore Editoriale

Roberto Beconcini

### Comitato di Redazione

Valentina Gradella

Stefano Malavolti

Riccardo Monni

Silvia Morini

Sara Panchetti

Daniela Riva

Enio Zambon

---

Pubblichiamo di seguito il messaggio che Marina Calderone ha voluto inviare a tutti i colleghi in occasione della manifestazione della nostra categoria del 29 Luglio.

---

## LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL CNO AI COLLEGHI

---



Marina Calderone, Presidente CNO

*Cari colleghi,*

*domani (29 Luglio, ndr) i Consulenti del Lavoro saranno in Piazza, davanti a Palazzo Montecitorio, per rappresentare organicamente al Parlamento italiano i problemi che hanno dovuto affrontare in questi lunghi mesi di drammatica emergenza vissuta al fianco di aziende e lavoratori, spiegando cosa non ha funzionato nel complesso sistema degli ammortizzatori sociali.*

*La manifestazione di piazza è un modo di interloquire con le Istituzioni non usuale per la nostra Categoria. Ma in questo momento così particolare per la vita del nostro Paese riteniamo sia necessaria una forte azione, utile a spiegare all'opinione pubblica i sacrifici, le difficoltà, lo stress causato ai Consulenti del Lavoro da disposizioni legislative farraginose e*

*procedure amministrative non coerenti.*

*Dopo avere cercato di spiegare in tanti modi e in tante occasioni le grossissime criticità create nei nostri studi e nelle famiglie dei lavoratori; dopo essere rimasti inascoltati nelle reiterate proposte di semplificazione degli ammortizzatori sociali emergenziali, peraltro universalmente condivise dagli attori del mondo del lavoro, non ci resta che manifestare spiegando ai Parlamentari perché è indifferibile l'adozione di un provvedimento normativo che intervenga per eliminare di colpo tutte queste criticità.*

*Non a caso, se ancora oggi moltissimi lavoratori restano in attesa di percepire la cassa integrazione del mese di maggio, è perché la gestione operativa degli ammortizzatori sociali ha sviluppato quasi 30 diverse procedure per accedere allo stesso beneficio!*

*Abbiamo speso gli ultimi mesi nella titanica impresa di dare sostegno ai lavoratori e alle loro famiglie con la nostra attività istruttoria delle domande di ammortizzatori sociali. Abbiamo trascorso giorni e giorni a spiegare loro il perché di tanti ritardi nell'erogazione dell'integrazione salariale, illustre vittima della contorta burocrazia italiana. Ma tutto questo non potrà essere ripetuto nei prossimi mesi, visto che si parla di prevedere ulteriori 18 settimane di ammortizzatori sociali. Non fare tesoro della confusione creatasi con la scelta di gestire con gli strumenti normativi ordinari una situazione emergenziale, sarebbe colpevole. Allora è giunto il momento che il Parlamento si faccia carico della condizione in cui versa il Paese, ricercando soluzioni normative in grado di incidere efficacemente sulla complessità e drammaticità del momento. E i Consulenti del Lavoro, pienamente consapevoli delle preoccupazioni e ansie delle aziende per il proprio futuro e per quello dei propri dipendenti, sentono il dovere di promuovere pubblicamente questa sollecitazione. Lo faremo domani alle ore 15.00 a piazza di Monte Citorio e sarà una manifestazione improntata al massimo rispetto delle norme restrittive ancora in vigore. Per questo potranno essere presenti massimo 100 persone, in rappresentanza di tutti gli organismi di categoria e dei Colleghi che hanno vissuto il disagio e la fatica di questi mesi. **Ma Vi chiedo di sostenerci, anche a distanza, collegandovi con i nostri canali di comunicazione che trasmetteranno la diretta dell'evento.** Sono già numerosi i parlamentari che hanno annunciato la loro presenza e altri lo faranno nelle prossime ore. A tutti consegneremo un Dossier che testimonia la confusione creatasi con norme troppo spesso incongruenti tra loro e circolari operative quasi sempre intempestive. E a tutti chiederemo l'impegno ad approvare immediatamente una norma che preveda **l'Ammortizzatore Sociale Unico Emergenziale** in luogo delle numerosissime procedure che si sono dovute sperimentare. Su quest'ultimo tema, si è espressa recentemente anche CONFINDUSTRIA, attraverso il suo Presidente. L'augurio è che venga approvato in tempi celeri in modo da entrare in vigore immediatamente. Se questo non avverrà, torneremo a manifestare il nostro pensiero già a inizio settembre, ma questa volta con una soluzione logistica capace di ospitare tutti voi in presenza.*

*Cari colleghi, domani saremo in piazza in pochi, sapendo però di averVi idealmente accanto a sorreggerci e sostenerci per centrare un obiettivo: ottenere per i Consulenti del Lavoro e i collaboratori dei loro studi il giusto rispetto che merita chi da sempre si è battuto per garantire il pieno godimento dei diritti di imprenditori e lavoratori.*

Marina Calderone  
Presidente CNO

---

# UN INCONTRO CON L'INPS DI FIRENZE

---

Di Stefano Malavolti

Il 23 luglio, insieme all'Ordine dei Consulenti del Lavoro, con l'Ancl di Firenze abbiamo avuto il primo incontro in via telematica con il nuovo direttore della sede INPS di Firenze. Lo abbiamo chiesto e voluto per cercare di mantenere un dialogo aperto e costruttivo con la sede INPS e infatti, come da nostra richiesta, abbiamo avuto la disponibilità e la partecipazione anche di alcuni funzionari che si trovano quotidianamente a gestire le pratiche. Non è stato facile e soprattutto ci abbiamo messo un po' di tempo per riuscire a fare l'incontro per tutte le varie limitazioni di smart working e incastri di impegni, ma l'incontro ha dimostrato la disponibilità al confronto e, dal nuovo direttore, l'apertura alla collaborazione con la nostra categoria. Abbiamo incentrato l'incontro, oltre alla breve presentazione, alla condivisione dell'utilità di confrontarsi e adoperarsi per gestire al meglio una situazione delicata e piena di incertezze con continue emanazioni di norme, circolari, messaggi e procedure. Gli argomenti che possono essere affrontati a livello provinciale ovviamente non possono essere modifiche normative o procedurali che dipendono a livello nazionale e in primis dal governo, ma lo scambio di informazioni reciproco riteniamo sia opportuno per aiutarci tutti.

Abbiamo affrontato alcuni temi caldi : **Cassa Integrazione - Durc - Anf.**

Purtroppo non abbiamo ricevuto risposte immediate, ma dato che anche loro come sede provinciale hanno incontri con sedi regionali e direzione nazionale, ci è stato comunicato che avrebbero riferito le nostre richieste; di seguito riportiamo le prime risposte ricevute dall'istituto. Probabilmente per le informazioni ricevute non è stato raggiunto subito un risultato importante, ne siamo consapevoli; ma siamo altrettanto consapevoli dell'impegno e dell'importanza di avere rapporti diretti con la sede INPS, rapporti che non sono scontati e presenti in altre province.

Di seguito la comunicazione ricevuta da sede INPS:

**1-** Per le aziende PLURILocalizzate è disponibile dal 24/07 l'apposita procedura per la trasmissione all'Inps delle domande. Le

domande eventualmente inviate prima di tale data dovranno essere ritrasmesse in quanto non è stata utilizzata la procedura corretta;

**2-** In caso di domande presentate alla Regione e per le quali non è stato ancora emesso il Decreto Regionale il termine per la presentazione delle nuove domande all'Istituto è di 30 giorni dal decreto regionale:

**3-** Le domande relative alle ulteriori 4 settimane di proroga possono essere presentate e autorizzate. La questione del frutto con riferimento alle precedenti 5 è all'attenzione del Ministero;

**4-** Le domande possono essere annullate solo e soltanto se NON è stato richiesto l'anticipo;

**5-** In caso di pagamento dell'anticipo ma non per tutti i dipendenti, a causa di problematiche come ad esempio iban non associato a codice fiscale, questi ultimi riceveranno la prestazione al momento dell'invio del file SR41;

**6-** Le domande relative alle proroghe devono essere due: una relativa alle 5 settimane ed una per le ulteriori 4. In caso di presentazione di una sola domanda la stessa verrà ridotta a 5 settimane e verrà richiesto al consulente il ricalcolo delle ore. Dovrà essere presentata domanda per le ulteriori 4"

### **Per il Durc da oggi compare la seguente nota:**

"Si comunica che tutti i Durc on line con scadenza compresa tra il 31/01/2020 e il 31/07/2020, conservano la loro validità fino al 29/10/2020 per effetto della soppressione del comma 1 dell'art. 81 del DL n° 34/2020 ad opera della legge di conversione n° 77/2020. Pertanto, nella funzione di "consultazione" saranno resi disponibili i Durc On Line in corso di validità e, in mancanza, quelli con scadenza di validità prorogata al 29/10/2020. Si rappresenta inoltre che il DL n° 76/2020 (art. 8, comma 10) ha stabilito che, in tutti i casi 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 medesimo DL n° 76/2020 è richiesta l'acquisizione del DURC, le stazioni appaltanti/amministrazioni precedenti non possono utilizzare il Durc On Line con validità prorogata. Pertanto, in questi casi, deve essere effettuata una richiesta di verifica della regolarità contributiva secondo le ordinarie modalità di cui al DM 30 gennaio 2015."

---

## EMERSIONE RAPPORTI LAVORO DOMESTICO: ALCUNE PRECISAZIONI

---

Di seguito riportiamo alcune precisazioni del Direttore Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione, Tatiana Esposito, sull'emersione rapporti di lavoro domestico e regolarizzazione lavoro straniero. Clicca qui per leggere la circolare integrale: [http://www.anclfirenze.it/files/2020/07/circ\\_cong\\_em-pdf.pdf](http://www.anclfirenze.it/files/2020/07/circ_cong_em-pdf.pdf)

---

## LEGGE 77/2020: INDICAZIONI DELL'INL

---

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha rilasciato una nuova nota (consultabile al seguente link: <http://www.anclfirenze.it/files/2020/07/Nota-INL-Dc-Giuridica-468-21072020.pdf>), che fa seguito alla precedente nota Prot. n.160 del 3 giugno u.s., con cui fornisce indicazioni relative ad alcune modifiche introdotte con la legge 77/2020 di conversione del D.L. n.34/2020, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

---

## VADEMECUM PER L'ACCESSO AL FIS "ORDINARIO"

---

Al seguente link puoi consultare il "Vademecum per l'accesso al Fondo di Integrazione Salariale" a cura del Centro Studi Nazionale ANCL: [Vademecum FIS procedura ordinaria - Centro Studi Nazionale ANCL](#)

Nota:

Il motivo della redazione di tale documento risiede nella necessità degli associati, per conto delle aziende clienti, di ricorrere agli ammortizzatori ordinari una volta terminati quelli previsti dal D.L. n. 18/2020, convertito con legge n. 27/2020 e s.m.i. A tal proposito, non essendo al momento possibile sapere, se e come, sarà prevista la proroga dell'assegno ordinario con causale covid-19, si ritiene utile essere pronti a richiedere le prestazioni del FIS (assegno di solidarietà e assegno ordinario) secondo la procedura consueta, essendo i termini per le domande e per gli accordi sindacali per l'accesso al FIS più stringenti di quelli previsti per la CIGO.

NEL DECRETO RILANCIO- 22 LUGLIO 2020 ORE 08:17

## Contratti a termine: quanto costa alle aziende la proroga “obbligatoria”?

*Massimo Brisciani - Consulente del Lavoro in Milano e Coordinatore scientifico della rivista "Guida alle Paghe"*

Il contratto a termine crea alle aziende nuovi vincoli e nuovi costi: l'art. 93, comma 1-bis, della legge di conversione del decreto Rilancio stabilisce la protrazione ex lege dei contratti a termine per una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza da Covid-19. Il differimento del termine finale appare illogico e ingiustificatamente oneroso per i datori di lavoro che, se decidessero di lasciare scadere il contratto al termine originariamente previsto, si esporrebbero alla rivendicazione da parte del lavoratore di un risarcimento corrispondente alla retribuzione per le giornate di lavoro “aggiuntive” riconosciute dalla legge, ma non prestate. Ma restiamo in attesa di indicazioni ministeriali che offrano una lettura diversa e più rassicurante...

**#ITALIA COMEFARE**

TUTTI GLI STRUMENTI PER AFFRONTARE IN SICUREZZA LE FASI DI RIPRESA

SCOPRI I SERVIZI →

Un altro pesante fardello si abbatte sui datori di lavoro con la conversione in legge del **decreto Rilancio**.

Questa volta è il **contratto a termine** a creare alle aziende **nuovi vincoli e nuovi costi**: l'art. 93, c. 1-bis, della L. n. 77/2020 stabilisce la protrazione *ex lege* dei contratti a termine, anche in regime di somministrazione, e di apprendistato, non professionalizzante, per una durata pari al periodo di **sospensione dell'attività lavorativa** in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Se per l'**apprendistato di primo e terzo livello** la *ratio* del provvedimento può essere ricercata nella esigenza di consentire il **completamento del percorso formativo** (una disciplina analoga è già prevista a regime per le assenze superiori a 30 giorni), per il **contratto a tempo determinato** il differimento del termine finale appare illogico e ingiustificatamente **oneroso** per i datori di lavoro.

### La portata della proroga ex lege

Dal momento che la legge di conversione del decreto Rilancio è entrata in vigore il **19 luglio 2020**, si deve ritenere che la proroga “obbligatoria” riguardi i **contratti a termine in essere** alla predetta data, con esclusione quindi di quelli già scaduti. L'effetto della proroga è costituito dal **prolungamento “forzato”** del rapporto a termine per un numero di giornate pari a quelle di sospensione dell'attività lavorativa conseguenti all'emergenza epidemiologica da COVID-19, normalmente coincidenti con quelle di intervento dell'ammortizzatore sociale emergenziale applicabile (assegno ordinario del FIS, CIGO o cassa in deroga).

**Ad esempio**, se il lavoratore a termine è rimasto assente per 14 settimane, cioè per le 9 settimane di ammortizzatore COVID del decreto Cura Italia e per le 5 aggiuntive del decreto Rilancio, le complessive giornate di sospensione ammontano a 70 giornate nel caso di distribuzione dell'orario su 5 giorni. Conseguentemente, il rapporto di lavoro a tempo determinato subirà lo “slittamento” del termine finale di 70 giornate.

### Gli effetti economici della disposizione

Il prolungamento forzato del contratto a termine comporta per il **datore di lavoro** un **onere**

straordinario e inatteso per una **prestazione lavorativa** che potrebbe **non** essere più **necessaria**.

Si pensi, **ad esempio**, al contratto a termine stipulato per la sostituzione di una lavoratrice in maternità, che ora sia rientrata al lavoro e per la quale il datore di lavoro si trovi costretto a tenere in forza la sostituta per un periodo di 70 giornate con onere esclusivamente a proprio carico.

Inoltre, la legge **non** prevede alcuna **esenzione** dal pagamento dell'**onere contributivo aggiuntivo**, pari all'1,4% per il primo contratto incrementato dello 0,50% per ogni successivo rinnovo, **né** la **neutralizzazione** della proroga imposta ai fini del computo dei **limiti numerici** o dei periodi massimi di utilizzo.

Pertanto, **ad esempio**, il datore di lavoro potrà subire i seguenti **effetti penalizzanti**:

- 1) **impossibilità di assumere un altro lavoratore** a termine per saturazione dei limiti numerici imposti dal CCNL applicato per un periodo corrispondente al prolungamento forzato del contratto a termine in essere;
- 2) **computo** del lavoratore a termine che per effetto del prolungamento superi la durata di sei mesi nella base di calcolo della quota prevista dalla L. n. 68/99 per il **collocamento dei disabili**;
- 3) riconoscimento di un **diritto di precedenza** a favore del **lavoratore** che per effetto del prolungamento superi i sei mesi di lavoro a tempo determinato.

Ma l'assoluta **antieconomicità** della **condizione** in cui si viene a trovare il **datore di lavoro** risulta ancora più evidente nell'ambito del **lavoro agricolo stagionale**: quale può essere l'utilità economica del mantenimento in servizio di un lavoratore a stagione conclusa?

## Gli effetti dell'eventuale inadempimento del datore di lavoro

Il datore di lavoro che decidesse di ignorare il precetto dell'art. 93 c. 1-*bis*, lasciando scadere il contratto al termine originariamente previsto, si esporrebbe alla **rivendicazione** da parte del **lavoratore** di un **risarcimento** corrispondente alla retribuzione per le giornate di lavoro "aggiuntive" riconosciute dalla legge, ma non prestate.

## La beffa del nuovo obbligo imposto ai datori di lavoro

La legge di conversione del decreto **Cura Italia** (L. n. 27/2020), al fine di favorire il mantenimento in servizio dei lavoratori a termine nella fase acuta dell'emergenza sanitaria, aveva disposto all'art. 19-*bis* con norma di interpretazione autentica la **facoltà di proroga o rinnovo dei contratti a termine** in costanza di ammortizzatore COVID. In tal modo venivano inclusi nella protezione dell'ammortizzatore sociale emergenziale anche i lavoratori a termine, **senza oneri** per il **datore di lavoro** (o, più esattamente, con il solo onere della maturazione del TFR). Nella stessa prospettiva di sostegno ai lavoratori a termine l'art. 93, c. 1, del **decreto Rilancio** aveva previsto la **facoltà** per il datore di lavoro di **prorogare e rinnovare i contratti in essere** al 23 febbraio 2020 fino al 30 agosto prossimo, dispensandolo dall'obbligo di **individuare le causali** che sono normalmente richieste a seguito della riforma del 2018 del decreto Dignità.

Leggi anche [Contratti a termine nel periodo COVID-19: tra "Cura Italia" e "Rilancio" aziende in difficoltà](#)

Ora la L. n. 77/2020 con l'art. 93, c. 1-bis, presenta il conto al datore di lavoro che per spirito di **responsabilità sociale** abbia mantenuto in servizio il **lavoratore a termine**, addebitandogli per intero il costo del lavoro corrispondente al numero di giornate di fruizione dell'ammortizzatore sociale attraverso un prolungamento *ex lege* in pari misura del rapporto di lavoro.

Analoghe considerazioni valgono per il **contratto a termine** in regime di **somministrazione**:

ci si chiede se la protrazione imposta del contratto di lavoro si traduca in un onere a carico dell'agenzia oppure dell'azienda nella quale il lavoratore è occupato, tenuto conto del fatto che sul contratto di somministrazione, quale contratto commerciale tra agenzia e utilizzatore, la disposizione non dovrebbe incidere.

C'è da augurarsi che queste brevi considerazioni siano frutto di un'errata interpretazione della norma e che **presto** arrivino **indicazioni ministeriali** che offrano una lettura diversa e più rassicurante.

Al momento resta il dubbio che il **paradosso** più grande sia proprio nel **nome** che il Legislatore ha dato al provvedimento: **decreto Rilancio**.

