Coefficiente per la rivalutazione del tfr e dei crediti da lavoro – aprile 2020

scritto da Francesco Cotini | Maggio 19, 2020

TFR

Ad aprile 2020 l'indice in base 2015 dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, considerato al netto dei tabacchi, è risultato pari a 102,5.

Pertanto il coefficiente utile per la rivalutazione ad aprile 2020 del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre 2019, secondo l'art. 1 della L.297/1982, è pari a 1,005.

CREDITI DI LAVORO

Alleghiamo la tabella dei coefficienti di rivalutazione dei crediti di lavoro maturati dal 1° gennaio 1990, o data successiva, e liquidati dal **1° al 30 aprile 2020**.

All.ti

Tabella+TFR_aprile20_150520_Confindustria

Tabella+Crediti+lavoro_aprile20_150520_Confindustria

AGEVOLAZIONI Voucher 3I – Investire In Innovazione. INVIO domande dal 15 giugno p.v. – Finanziati i servizi di consulenza

scritto da Marcella Villano | Maggio 19, 2020

In riferimento allo strumento "Voucher 3I – Investire In Innovazione" introdotto dal Decreto Crescita, con l'obiettivo di sostenere le start up innovative nel percorso di brevettabilità e di valorizzazione dei loro investimenti tecnologici e digitali (decreto attuativo in G.U. n. 283 del 3 dicembre 2020 – stanziamento di 19,5 milioni di euro per il triennio 2019-2021), informiamo che è stato pubblicato il provvedimento ministeriale che fissa i termini e

le modalità operative per la presentazione delle domande.

A partire da lunedì 15 giugno 2020 sarà possibile presentare le istanze sul sito di Invitalia, gestore della misura.

Il voucher è destinato alle **startup innovative**, ovvero società di capitali, costituite anche in forma cooperativa, le cui azioni o quote rappresentative del capitale sociale non sono quotate su un mercato regolamentato o su un sistema multilaterale di negoziazione. Per essere considerata tale, una startup innovativa deve inoltre:

1. essere costituita da non più di **60 mesi**
2. avere **sede in Italia**, o in uno degli Stati membri dell'Unione Europea o in Stati aderenti all'Accordo sullo spazio economico europeo, a condizione di avere una sede produttiva o una filiale in Italia
3. registrare, a partire dal secondo anno di attività, un valore totale della produzione annua non superiore a **5 milioni di euro**
4. non distribuire, e non aver distribuito, **utili**
5. avere, quale oggetto sociale esclusivo o prevalente, lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad **alto valore tecnologico**
6. non essere stata costituita da una **fusione**, scissione societaria o a seguito di cessione di azienda o di ramo di azienda
7. possedere almeno uno dei seguenti ulteriori requisiti:
   - le spese in **ricerca e sviluppo** devono essere uguali o superiori al 15% del maggiore valore fra costo e valore

totale della produzione
- il personale complessivamente impiegato – come soci, dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo – deve essere costituito per almeno un terzo da dottorandi, **dottori di ricerca** o ricercatori, oppure per almeno due terzi da soggetti in possesso di laurea magistrale
- l'impresa deve essere titolare o depositaria o licenziataria di una **privativa industriale** (brevetto) o di un software originario registrato, purché direttamente afferenti all'oggetto sociale e all'attività di impresa.

Voucher 3I è finalizzato **all'acquisizione di servizi specialistici di consulenza per la brevettazione**, attraverso il rilascio di voucher per:

- **verifica della brevettabilità** dell'invenzione ed effettuazione delle ricerche di anteriorità preventive al deposito della domanda di brevetto (euro 2.000 + IVA)
- **stesura della domanda** di brevetto e di deposito della stessa presso l'Ufficio italiano brevetti e marchi (euro 4.000 + IVA)
- **deposito all'estero** di una domanda che rivendica la priorità di una precedente domanda nazionale di brevetto (euro 6.000 + IVA).

L'incentivo è concesso nel regime *de minimis*.

Ciascuna startup innovativa può richiedere in un anno (12 mesi conteggiati a partire dalla prima richiesta) la concessione di massimo 3 voucher per singola tipologia di servizio: in totale, quindi, **non più di 9 voucher**. Inoltre, i voucher richiesti per il medesimo servizio devono far riferimento a diverse invenzioni/domande di brevetto.

Per avere diritto al bonus, i servizi di consulenza dovranno essere forniti da consulenti in proprietà industriale o avvocati, iscritti in appositi elenchi predisposti rispettivamente dall'Ordine dei consulenti in proprietà industriale e dal Consiglio nazionale forense.

Emergenza Covid-19/Indagine "I bisogni delle PMI italiane nel post-Covid". Compilazione entro il 20 maggio pv

scritto da Marcella Villano | Maggio 19, 2020

Ricordiamo che è aperta l'edizione speciale della survey "I bisogni delle PMI italiane nel post-Covid", predisposta da Piccola Industria

Confindustria, in partnership con Intesa Sanpaolo e Deloitte.

Obiettivo dell'indagine è identificare i principali bisogni delle aziende nel post-Covid su tre direttrici (esigenze di business development, esigenze operative ed esigenze finanziarie) al fine di individuare strategie da mettere in atto, anche grazie al supporto del sistema confederale e degli istituti bancari, per sfruttare nuove opportunità, preservando la continuità aziendale.

Il contributo delle aziende sarà estremamente utile per avere una fotografia quanto più realistica delle sfide e delle priorità per il rilancio.

La survey potrà essere compilata

online entro il 20 maggio accedendo al seguente link: I bisogni delle PMI italiane nel post-Covid

Le risposte saranno trattate in maniera del tutto anonima e i risultati diffusi in modalità aggregata.

Privacy: Covid-19 e test sierologici sul posto di lavoro: i chiarimenti del Garante privacy. Il datore di lavoro non può effettuare direttamente esami diagnostici sui dipendenti

scritto da Maria Rosaria Zappile | Maggio 19, 2020

Facciamo riferimento alla news pubblicata dello scorso 6 maggio e richiamiamo l'attenzione sull' aggiornamento delle faq del Garante per la privacy, dello scorso 14 maggio.

In particolare, l'Autorità chiarisce se il datore di lavoro può effettuare direttamente test sierologici per il Covid-19

ai propri dipendenti e quali aspetti bisogna considerare nel promuovere screening sierologici nei confronti di lavoratori appartenenti a categorie a rischio come, ad esempio, gli operatori sanitari e le forze dell'ordine

Il Garante ha specificato, che, nell'ambito del sistema di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro o di protocolli di sicurezza anti-contagio, il datore di lavoro può richiedere ai propri dipendenti di effettuare test sierologici **solo se disposto dal medico competente o da altro professionista sanitario in base alle norme relative all'emergenza epidemiologica. Solo il medico del lavoro infatti, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, può stabilire la necessità di particolari esami clinici e biologici. E sempre il medico competente può suggerire l'adozione di mezzi diagnostici, quando li ritenga utili al fine del contenimento della diffusione del virus, nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie, anche riguardo alla loro affidabilità e appropriatezza.**

Nelle faq l'Autorità precisa anche che le informazioni relative alla diagnosi o all'anamnesi familiare del lavoratore non possono essere trattate dal datore di lavoro (ad esempio, mediante la consultazione dei referti o degli esiti degli esami). Il datore di lavoro deve, invece, trattare i dati relativi al giudizio di idoneità del lavoratore alla mansione svolta e alle eventuali prescrizioni o limitazioni che il medico competente può stabilire. Le visite e gli accertamenti, anche ai fini della valutazione della riammissione al lavoro del dipendente, devono essere posti in essere dal medico competente o da altro personale sanitario, e, comunque, nel rispetto delle disposizioni generali che vietano al datore di lavoro di effettuare direttamente esami diagnostici sui dipendenti.

Infine, il Garante ha chiarito che la partecipazione agli screening sierologici promossi dai Dipartimenti di prevenzione regionali nei confronti di particolari categorie di lavoratori

a rischio di contagio, come operatori sanitari e forze dell'ordine, può avvenire **solo su base volontaria**. I risultati possono essere utilizzati dalla struttura sanitaria che ha effettuato il test per finalità di diagnosi e cura dell'interessato e per disporre le misure di contenimento epidemiologico previste dalla normativa d'urgenza in vigore (es. isolamento domiciliare). Fonte: https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9343635

Di seguito, una sintesi delle principali questioni già affrontate nelle FAQ dell'Autorità, di cui alla nostra news del 6 maggio.

Rilevazione della temperatura (FAQ 1): i Protocolli di sicurezza anti-contagio prescrivono quale misura precauzionale la rilevazione della temperatura corporea del personale e degli altri visitatori ai fini dell'accesso ai locali e alle sedi aziendali, pertanto, l'attività deve intendersi consentita. Tuttavia, considerato che la rilevazione della temperatura corporea, quando associata all'identità di un soggetto, costituisce un trattamento di dati personali, non è ammessa la registrazione del dato relativo alla temperatura rilevata. Tuttavia, è consentito registrare il superamento della soglia stabilita (e non la specifica temperatura rilevata) solo per il personale e solo quando sia necessario documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso al luogo di lavoro. La registrazione di regola non è ammessa per i clienti (es. nell'ambito della grande distribuzione) o dei visitatori occasionali per i quali, in via generale, non necessario registrare il dato relativo al motivo del diniego di accesso.

Informazioni in merito all'eventuale esposizione al contagio da COVID-19 (FAQ 2): i Protocolli di sicurezza anti-contagio precludono l'accesso alla sede di lavoro a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al COVID-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'OMS. Pertanto, è legittimo richiedere al personale e a soggetti terzi (es. visitatori e utenti) una dichiarazione che attesti tali circostanze. In ogni caso, dovranno essere raccolti solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da COVID-19, e astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive in merito alla persona risultata positiva, alle specifiche località visitate o altri dettagli relativi alla sfera privata.

Trattamenti che coinvolgono il medico competente (FAQ 4): durante l'emergenza permane in capo al medico competente il divieto di informare il datore di lavoro circa le specifiche patologie occorse ai lavoratori. In ogni caso, nell'ambito dei Protocolli di sicurezza anti-contagio, gli adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori da parte del medico competente si configurano come vera e propria misura di prevenzione di carattere generale e il medico competente è tenuto a collaborare con il datore di lavoro e le RLS/RLST al fine di proporre tutte le misure di regolamentazione legate al COVID-19. Sul punto, i Protocolli di sicurezza anti-contagio prevedono anche che, nello svolgimento dei propri compiti di sorveglianza sanitaria, il medico competente segnali al datore di lavoro "situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti". Al riguardo, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di settore in materia di sorveglianza sanitaria e da quelle di protezione dei dati personali, il medico competente può segnalare al datore di lavoro casi specifici in cui reputi che la particolare condizione di fragilità connessa anche allo stato di salute del dipendente

ne suggerisca l’impiego in ambiti meno esposti al rischio di infezione. A tal fine, il medico competente dovrà limitarsi a un alert di fragilità, non potendo comunicare al datore di lavoro la specifica patologia eventualmente sofferta dal lavoratore. Conseguentemente, il datore di lavoro dovrà trattare i dati dei dipendenti nel rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali.

Comunicazione dell’identità del personale positivo al COVID-19 (FAQ 5 e 6): la comunicazione di informazioni relative alla salute, sia all’esterno che all’interno della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente o collaboratore, può avvenire esclusivamente qualora ciò sia previsto da disposizioni normative o disposto dalle autorità competenti in base a poteri normativamente attribuiti. Pertanto, in base al quadro normativo nazionale, il datore di lavoro deve/può comunicare i nominativi del personale contagiato alle autorità sanitarie competenti e collaborare con esse per l’individuazione dei “contatti stretti” al fine di consentire la tempestiva attivazione delle misure di profilassi. Tale obbligo di comunicazione non è, invece, previsto né in favore del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, né in favore degli altri dipendenti.

Tirocini extra-curriculari: disposizioni Regione Campania

scritto da Francesco Cotini | Maggio 19, 2020

La Regione Campania con nota PG/2020/0233289 del 18/05/2020 informa che con l’entrata in vigore del DL n.33 del 16 maggio 2020, nonché dell’ordinanza del Presidente della Giunta

Regionale 17 maggio 2020 n.48, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera h), a partire dal **18 maggio 2020**

"*L'attività di tirocinio extracurriculare e di laboratori tecnico-pratici è svolta preferibilmente a distanza; ove incompatibile, con detta modalità, essa è svolta in presenza, purché nell'ambito dei servizi e delle attività commerciali e produttive consentiti sul territorio regionale e nel rispetto delle medesime prescrizioni di sicurezza applicate ai lavoratori dipendenti dell'ente o impresa interessata*".

La Regione specifica che ai tirocinanti si applicano gli stessi Protocolli di sicurezza definiti, a livello nazionale, tra le parti sociali e condivisi normativamente dal Governo con il DPCM 26 aprile, integrati, in base ai livelli di rischio, dai documenti tecnici dell'INAIL, previsti per il settore, l'attività e il luogo di lavoro ove è esercitata l'esperienza formativa in tirocinio e dal documento rubricato "Nuovo coronavirus SARS-CoV-2 Linee di indirizzo per la riapertura delle Attività Economiche, Produttive e Ricreative", come ratificato nella seduta del 16 maggio 2020 dalla Conferenza delle Regioni.

Infine, viene chiarito che ferme le prescrizioni generali, nazionali e regionali, che disciplinano lo svolgimento dei tirocini extracurriculari, per le imprese ospitanti che hanno propri dipendenti in cassa integrazione ed hanno sospeso parzialmente la propria attività, è prevista la possibilità di riattivare i tirocinanti sospesi solo qualora ricorrano le condizioni previste dall'art. 25-bis del Regolamento Regionale n. 9/2010, così come modificato dall'art. 3, comma 2 del Regolamento Regionale n. 4/2018.

Emergenza COVID-19/Versamenti e Adempimenti tributari: sospensione e proroga

scritto da Annamaria Laurenzano | Maggio 19, 2020
Al fine di facilitare le imprese ad orientarsi tra le diverse disposizioni adottate e in corso di adozione in materia di sospensione e proroga di versamenti e adempimenti tributari,

nell'attesa della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del DL Rilancio, pubblichiamo delle utili tabelle sinottiche.

Allegato

Tabelle di riepilogo sospensioni ed esenzioni – 18 maggio 2020

Emergenza COVID-19/Nuova Fase 2: DL 16 maggio 2020 n. 33 e DPCM 17 maggio 2020. Disposizioni svolgimento attività produttive e spostamenti regionali, infraregionali, da e per

l’estero.

scritto da Marcella Villano | Maggio 19, 2020

Negli ultimi giorni il Governo è intervenuto con ulteriori misure sulla gestione dell’emergenza epidemiologica. In particolare, sono stati adottati il **decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33** (**le cui disposizioni resteranno in vigore fino al 31 luglio**) e **il DPCM 17 maggio 2020** (**le cui disposizioni resteranno in vigore fino al 14 giugno**).

Tali atti – allegati – dettano disposizioni che incidono anche sulle **attività economiche e produttive**. In particolare, queste ultime **devono svolgersi nel rispetto dei contenuti di “*protocolli*” o “*linee guida*” relativi al settore di riferimento, adottati dalle Regioni** o dalla Conferenza delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dei principi contenuti nei protocolli o nelle linee guida nazionali. In assenza di quelli regionali trovano applicazione i protocolli o le linee guida nazionali (art. 1, co. 14, DL 33/2020).

Al riguardo, l’art. 2 del DPCM 17 maggio dispone **che, sull’intero territorio nazionale, debbano continuare a essere rispettati i contenuti del protocollo relativo agli ambienti di lavoro sottoscritto il 24 aprile fra il Governo e le parti sociali,** nonché, **per i rispettivi ambiti di competenza, del protocollo relativo ai cantieri, sottoscritto sempre il 24 aprile, nonché del protocollo relativo al settore del trasporto e della logistica sottoscritto il 20 marzo.** A partire da oggi, dunque, se da un lato tali atti mantengono intatta la loro efficacia, **dall’altro essi potranno essere affiancati da protocolli adottati dalle Regioni** o dalla Conferenza delle regioni, sia pure nel rispetto dei principi contenuti nei primi.

Il mancato rispetto dei protocolli o delle linee guida regionali o, in assenza, nazionali, che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza (art. 1, co. 15, DL 33/2020).

A partire da oggi 18 maggio, eventuali misure limitative delle attività economiche e produttive possono essere adottate, nel rispetto dei principi di adeguatezza e proporzionalità, con DPCM (secondo la disciplina già prevista dal DL 19/2020), oppure dalle singole Regioni. Infatti, queste ultime sono tenute a monitorare con cadenza giornaliera l'andamento della situazione epidemiologica nei propri territori e, in relazione a tale andamento, l'adeguatezza del sistema sanitario regionale. I dati del monitoraggio sono comunicati dalle Regioni al Ministero della salute, all'ISS e al comitato tecnico-scientifico. In relazione all'andamento della situazione epidemiologica sul territorio, nelle more dell'adozione dei DPCM, la Regione può introdurre misure derogatorie, ampliative o restrittive, rispetto a quelle vigenti (art. 1, co. 16, DL 33/2020).

Con riferimento al tema degli **spostamenti, valgono le seguenti disposizioni:**

Spostamenti regionali

Dal **18 maggio 2020, gli spostamenti all'interno della Regione** sono **liberi**. Infatti, a decorrere da tale data, cessano di avere effetto tutte le misure limitative della circolazione all'interno del territorio regionale e non è più necessario giustificare i motivi dello spostamento.

Eventuali limiti agli spostamenti all'interno della Regione possono essere introdotti ovvero reiterati con DPCM, o provvedimenti regionali, solo con riferimento a specifiche aree del territorio medesimo interessate da un particolare

aggravamento della situazione epidemiologica.

Spostamenti infraregionali

Fino al 2 giugno 2020, lo spostamento tra Regioni è consentito solo, tra l'altro **per comprovate esigenze lavorative** (art. 1, co. 2, DL n. 33/2020). Pertanto, ai fini della circolazione è richiesto di giustificare, mediante l'apposito modulo di autodichiarazione, i motivi dello spostamento.

A decorrere dal 3 giugno 2020, gli spostamenti tra Regioni saranno liberi e non sarà più necessario giustificare i motivi dello spostamento.

Eventuali limiti agli spostamenti tra più Regioni potranno essere introdotti con DPCM, in relazione a specifiche aree del territorio nazionale, secondo principi di adeguatezza e proporzionalità al rischio epidemiologico presente in tali aree (art. 1, co. 3, DL n. 33/2020).

Spostamenti da e per l'estero

Fino al 2 giugno 2020, lo spostamento all'estero è consentito solo, tra l'altro, per comprovate esigenze lavorative (art. 1, co. 4, DL n. 33/2020).

I lavoratori che rientrano in Italia sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria e all'isolamento fiduciario per un periodo di 14 giorni e a tal fine, in base al mezzo di trasporto pubblico o privato utilizzato, comunicheranno il proprio ingresso in Italia al vettore ovvero al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per il luogo in cui si svolgerà la c.d quarantena (art. 4, DPCM 17 maggio 2020).

Sono tuttavia **esonerati** dall'obbligo di **sorveglianza sanitaria e isolamento fiduciario i seguenti lavoratori**:

1. l’equipaggio dei mezzi di trasporto (art. 4, co. 9, lett. a), DPCM 17 maggio 2020);
2. il personale viaggiante (art. 4, co. 9, lett. b), DPCM 17 maggio 2020). Come noto, per personale viaggiante si intende il personale che, in base alle disposizioni contrattuali, svolge mansioni che comportano la prestazione di servizi a bordo dei mezzi di trasporto (es. autista, conducente di linea, capotreno, macchinista, controllore);
3. i cittadini e i residenti nell’UE, negli Stati dell’accordo di Schengen e in altre località individuate (Andorra, Principato di Monaco, Repubblica di San Marino, Città del Vaticano e nel Regno Unito e Irlanda del nord), che fanno ingresso in Italia per comprovati motivi di lavoro (art. 4, co. 9, lett. c), DPCM 17 maggio 2020);
4. personale sanitario (art. 4, co. 9, lett. d), DPCM 17 maggio 2020);
5. lavoratori transfrontalieri in ingresso e in uscita dal territorio nazionale per comprovati motivi di lavoro e per il conseguente rientro nella propria residenza, abitazione o dimora (art. 4, co. 9, lett. e), DPCM 17 maggio 2020). Come noto, per lavoratore transfrontaliero si intende il lavoratore che esercita un’attività lavorativa nel territorio di uno Stato membro e risiede nel territorio di un altro Stato membro dove, di massima, ritorna ogni giorno o almeno una volta la settimana;
6. il personale di imprese aventi sede legale o secondaria in Italia per spostamenti all’estero per comprovate esigenze lavorative di durata non superiore a 72 ore, salvo motivata proroga per specifiche esigenze di ulteriori 48 ore (art. 4, co. 9, lett. f), DPCM 17 maggio 2020). Tale disposizione recepisce in parte la richiesta di Confindustria di superare l’obbligo di sorveglianza sanitaria e isolamento fiduciario per il lavoratore che rientri da una trasferta all’estero.

Tuttavia, tale beneficio è limitato alle trasferte di durata non superiore alle 72 ore, prorogabili di ulteriori 48 ore; per le trasferte di durata superiore, permane ancora, come anticipato, l'obbligo della c.d. quarantena per il lavoratore che rientra in Italia;

7. i soggetti che, per comprovate esigenze lavorative, fanno ingresso in Italia per un periodo non superiore a 72 ore (prorogabili di ulteriori 48 ore) i quali sono esonerati dall'obbligo di sorveglianza sanitaria e isolamento fiduciario (art. 5, DPCM 17 maggio 2020). E' ragionevole ritenere che tale previsione si applichi ai soggetti diversi da quelli di cui al precedente n. 3, per i quali, infatti, l'esonero dalla c.d. quarantena è previsto a prescindere dalla durata della trasferta in Italia.

A decorrere dal 3 giugno 2020:

1. **saranno liberi gli spostamenti da e per**: *i)* gli Stati membri dell'UE; *ii*) gli Stati dell'accordo di Schengen; *iii*) il Regno Unito e l'Irlanda del nord; *iv*) Andorra e Principato di Monaco; *v*) la Repubblica di San Marino e la Città del Vaticano (art. 6, co. 1, DPCM 17 maggio 2020). In questi casi, non sarà più necessario giustificare i motivi dello spostamento e il lavoratore in ingresso ovvero di ritorno in Italia non sarà soggetto all'obbligo di sorveglianza sanitaria e isolamento fiduciario (art. 6, co. 3, DPCM 17 maggio 2020);
2. **inoltre, fino al 15 giugno 2020, gli spostamenti da e per gli Stati e i territori diversi da quelli sopra indicati saranno consentiti solo, tra l'altro, per comprovate esigenze lavorative** (art. 6, co. 2, DPCM 17 maggio 2020).

—

Sul **piano delle sanzioni**, oltre a quelle previste da

specifiche disposizioni (v. riguardo ai protocolli), si applica l'art. 2, co. 1, DL 33/2020. Pertanto, salvo che il fatto costituisca reato diverso da quello di cui all'articolo 650 del codice penale, le violazioni del DL 33/2020, ovvero dei decreti e delle ordinanze emanati in attuazione dello stesso (ivi incluso il DPCM 17 maggio 2020), sono punite con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 400 a 3.000 euro. **Nei casi in cui la violazione sia commessa nell' esercizio di un'attività di impresa, si applica altresì la sanzione amministrativa della chiusura dell'esercizio o dell'attività, da 5 a 30 giorni.**

Allegati

Allegati DPCM 17.05 (002).2020

DPCM 17.05.2020 firmato

DL16maggio2020

ROMANIA E BULGARIA: Unicredit International Talks "Strumenti e strategie per la ripresa" (19 maggio 2020 – h.8.45) – LINK PER LA DIRETTA

scritto da Monica De Carluccio | Maggio 19, 2020

Facendo seguito alla precedente comunicazione, riportata in calce, si invia di seguito il link per seguire la diretta dell'evento in oggetto al quale sarà possibile accedere a partire dalla ore 8.45 di domani.

https://unicredit.webex.com/mw3300/mywebex/default.do?nomenu=true&siteurl=unicredit&service=6&rnd=0.79941522101421 89&main_url=https%3A%2F%2Funicredit.webex.com%2Fec3300%2Feventcenter%2Fevent%2FeventAction.do%3FtheAction%3Ddetail%26%26%26EMK%3D4832534b000000048dc8dbf36899e26669d81fdf14590ecdbde8e1d0f87547b73276660760ed75f6%26siteurl%3Dunicredit%26confViewID%3D161298166119931557%26encryptTicket%3DSDJTSwAAAASCNz9r4Bx5NtrDK-L2PiLKU6sANxtnMwaT_lSEw8hpfg2%26

E' possibile partecipare al meeting anche tramite connessione telefonica al numero +39 02.30410440 utilizzando i seguenti codici
Event number: 842 535 908
Event password: International20 (se richiesto ma non necessario)
ID partecipante: 675379

Allegato

Emergenza Covid-19/CREDITO: DL Cura Italia art. 56 (moratoria ex lege) – Circolare Banca d'Italia sul calcolo dei giorni di scaduto

scritto da Annamaria Laurenzano | Maggio 19, 2020
Informiamo che Banca d'Italia ha pubblicato una Circolare che chiarisce le modalità di calcolo dei giorni di scaduto e di

sconfinamento rispetto alle linee di credito beneficiarie delle misure di sostegno previste dall'art. 56 del DL 18/2020 (cd. DL Cura Italia).

Al riguardo, Banca d'Italia precisa che, **ai fini della valorizzazione dello stato del rapporto in Centrale Rischi**, **per le linee di credito che beneficiano delle misure di sostegno finanziario previste dall'art. 56**: – deve essere interrotto il computo dei giorni di persistenza degli eventuali inadempimenti già in essere;

– gli eventuali importi già scaduti o sconfinanti alla data in cui è stata accordata la misura di sostegno finanziario continuano ad essere valorizzati anche durante l'efficacia della misura;

– una volta cessata la misura, il conteggio dei giorni degli eventuali inadempimenti riparte dal numero di giorni in essere al momento in cui la misura è stata accordata.

Tali disposizioni si applicano anche alle altre analoghe misure oggetto di leggi, decreti, provvedimenti normativi, accordi e protocolli d'intesa – quindi anche all'Addendum all'Accordo per il Credito 2019 – connessi all'emergenza Covid-19, già adottati o da adottarsi.

Audizione Senato – Ricadute

occupazionali dell’epidemia da Covid-19

scritto da Annamaria Laurenzano | Maggio 19, 2020

Vi informiamo che lo scorso 12 maggio, si è svolta l’audizione di Confindustria presso la Commissione Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale del Senato, sul tema delle ricadute occupazionali dell’epidemia da Covid-19.

Nel corso dell’intervento, il nostro Sistema centrale ha evidenziato come la tenuta dell’occupazione nei prossimi mesi sarà sostenuta da due fattori: **smart working** e dagli **strumenti di integrazione al reddito**, come la Cassa integrazione.

Sulla questione riguardante lo smart working, è stata sottolineata la necessità di prorogare l’attuale disciplina, in scadenza al prossimo 17 maggio, derivante dall’art.1, comma 1, lettera gg) del DPCM 26 aprile 2020, che come noto prescinde dagli accordi individuali.

La mancata proroga comporterebbe infatti per le aziende che hanno posto in essere tale modalità di lavoro la necessità di dover applicare le norme previste dalla L.81/2017 che prevedono la definizione di accordi individuali con i lavoratori.

Riguardo l’aspetto del ricorso a strumenti di integrazione al reddito è stata sottolineata la necessità di intervenire sul sistema degli ammortizzatori sociali per proteggere la nostra economia in situazioni di crisi, come quella attuale.

È stata poi ribadita la necessità di allentare, quanto meno nella fase dell’auspicabile ripresa, i numerosi vincoli che caratterizzano l’utilizzo dei contratti “flessibili”, contratto a termine e della somministrazione a termine in primis. Il ricorso a tale forme contrattuali, nella fase della ripresa, rappresenterà un elemento determinante per consentire

alle imprese di cercare di avvicinarsi gradatamente ai livelli di produzione precedenti alla crisi.

Infine, sul tema del riconoscimento del contagio da Covid-19 come infortunio sul lavoro, è stato ribadito che occorre introdurre una norma che, escludendo l'obbligo di valutare i rischi, escluda anche la responsabilità civile e penale del datore di lavoro e della persona giuridica. È poi necessaria una disposizione che escluda dagli obblighi prevenzionali del datore di lavoro i fattori esterni non introdotti in azienda dal datore di lavoro per lo svolgimento dell'attività imprenditoriale, ma i cui effetti sono legati per dinamiche esterne non controllabili dallo stesso datore.

Si riporta in allegato il testo completo dell'audizione.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

Allegato

Audizione Senato 12 maggio 2020