

Articolo 19

(Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario)

I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020, senza osservanza dell'art.14 d.lgs. 148 del 2015 *(non si applica la procedura ordinaria, ma una procedura speciale semplificata, anche in via telematica)* fatta salva l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto, che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva. La domanda, in ogni caso, deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa e non è soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'art. 11 D.Lgs. 148/2015 *(situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; situazioni temporanee di mercato)*. Periodi non conteggiati in relazione alla durata massima e neutralizzati ai fini delle successive richieste. Non si applica il contributo addizionale. L'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

I lavoratori destinatari delle norme di cui al presente articolo devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020.

Le prestazioni di sostegno al reddito di cui ai commi da 1 a 5 verranno riconosciute entro prefissati limiti massimi di spesa.

Articolo 20

(Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria)

La norma prevede la possibilità, per le aziende che alla data del 23 febbraio 2020 hanno già in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, di presentare domanda di trattamento ordinario ai sensi del sopra indicato art. 19, dispensandole dal versamento dei contributi addizionali, escludendo i periodi in cui vi è coesistenza tra i due trattamenti dal calcolo del limite massimo di durata e stabilendo, altresì, deroghe ai termini procedurali previsti in materia dalla normativa vigente.

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinaria già in corso.

Le prestazioni di sostegno al reddito di cui ai commi da 1 a 3 verranno riconosciute entro prefissati limiti massimi di spesa.

Articolo 21

(Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso)

Analogamente a quanto disposto dall'articolo 20 per le aziende che hanno già in corso un trattamento di integrazione salariale straordinari, la norma introduce, per i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale che hanno già in corso un assegno di solidarietà, la possibilità di presentare domanda di assegno ordinario ai sensi dell'articolo 19, anche in questo caso dispensandoli dal versamento dei contributi addizionali ed escludendo i periodi in cui vi è coesistenza tra i due trattamenti dal calcolo del limite massimo di durata.

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso.

Le prestazioni di sostegno al reddito di cui ai commi da 1 a 2 verranno riconosciute entro prefissati limiti massimi di spesa.

Articolo 22

(Nuove disposizione per la Cassa integrazione in deroga)

Quale forma di tutela residuale rispetto ai datori di lavoro del settore privato, per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, le Regioni e Province autonome, possono riconoscere in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, trattamenti di cassa integrazione salariale in

deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane.

L'accordo non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti. Il trattamento di cui al presente articolo è riconosciuto a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data. Sono stabilite poi le modalità di concessione del trattamento ed è previsto un monitoraggio da parte dell'INPS.

Articolo 23

(Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19)

La disposizione prevede, per l'anno 2020 e a decorrere dal 5 marzo u.s., per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato e per i genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, il diritto a fruire, per i figli di età non superiore a 12 anni, di uno specifico congedo, riconosciuto ad entrambi i genitori per un periodo complessivo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a quindici giorni, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, con corresponsione di una indennità pari al 50 per cento della retribuzione o di 1/365 del reddito. La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad uno solo dei genitori per nucleo familiare, a condizione che non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore. Il limite di età non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale. Inoltre, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi per l'infanzia e delle attività nelle scuole, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o non vi sia genitore non lavoratore. Le disposizioni predette si applicano anche nei confronti dei genitori affidatari.

In alternativa alle prestazioni di cui sopra, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto del servizio di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro.

Articolo 24

(Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104)

La disposizione prevede la possibilità di incrementare fino ad ulteriori dodici giornate il numero dei giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa limitatamente alle mensilità di marzo e aprile 2020.

Articolo 26

(Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato)

Per i lavoratori del settore privato viene equiparato il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dovuto a COVID-19, ai periodi di malattia, ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e detto periodo non è computabile ai fini del periodo di comporto. Vengono poi stabilite modalità operative per la redazione dei certificati da parte del medico curante. In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri sono posti a carico dello Stato.

Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita ai sensi dell'art. 3, comma 1, della L. 104/92 il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero.

Articolo 39

(Disposizioni in materia di lavoro agile)

Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili ai sensi della legge 104, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, hanno diritto a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile, a condizione che la modalità sia compatibile con la prestazione.

Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile.

Articolo 46

(Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti)

La norma dispone che a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto è precluso per 60 giorni l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo ai sensi della legge 223/91 e che nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti, avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. E' previsto altresì che durante tale periodo il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo.