

News – 21/05/2020

## Lavoro – Decreto Rilancio – Alcune misure in materia di lavoro.

Focus su artt. 68; 69; 22 ter; 22 quinquies, artt. 70; 22 ter; 22 quater; art. 72; art. 73; art. 74; art. 80; art. 90; art. 93

Nella GU del 19 maggio scorso è stato pubblicato il testo del DL n34 /2020 ( cd. Decreto Rilancio ) recante misure urgenti in materia di salute , sostegno al lavoro e dell'economia , nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Codiv -19

Tra le varie previsioni segnaliamo alcune prime indicazioni sui Temi del Lavoro di più immediato interesse.

### **Cassa integrazione guadagni ordinaria e Fondo di integrazione salariale (artt. 68; 69; 22 ter; 22 quinquies)**

I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, compresa la prevenzione della diffusione dell'epidemia nei luoghi di lavoro, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19" per una durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, **incrementate di ulteriori cinque settimane** nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane. È altresì riconosciuto **un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane** per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020, ad esaurimento dei precedenti periodi.

**Esclusivamente** per i datori di lavoro dei **settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche**, è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020 a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane e che quindi potranno dunque beneficiare di 18 settimane consecutive di trattamento.

Viene **reintrodotta** 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 ( in precedenza abrogata dalla conversione in legge del DL Cura Italia) .

La domanda all'Inps deve essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività. Per le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, il termine di presentazione è fissato al 31 maggio 2020.

Qualora le domande siano presentate dopo i termini indicati, il trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

I beneficiari dei trattamenti di Cig e Fis devono risultare in forza al 25 marzo 2020.

Viene previsto l'assegno per il nucleo familiare per i beneficiari dell'assegno ordinario erogato dal Fis.

**Anche per le aziende che sospendono la Cassa integrazione guadagni straordinaria per accedere alla Cassa ordinaria COVID-19**, sono previste nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di **ulteriori cinque settimane** nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane. È altresì riconosciuto un eventuale **ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane** per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020.

Le richieste di integrazione salariale a pagamento diretto sono presentate a decorrere dal trentesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del provvedimento di cui si tratta.

### **Cassa integrazione in deroga (artt. 70; 22 ter; 22 quater)**

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 di

integrazione salariale in deroga con causale "emergenza COVID-19", per una durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro ai quali sia stato interamente già autorizzato un periodo di nove settimane. È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane per periodi decorrenti dal 1 settembre 2020 al 31 ottobre 2020, ad esaurimento dei precedenti periodi.

Per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi precedenti al 1° settembre a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane.

Per le aziende con più di cinque dipendenti, il predetto trattamento è subordinato alla sottoscrizione di un accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, da effettuarsi anche in modalità telematica.

Possono beneficiare della Cassa in deroga i lavoratori in forza al 25 marzo 2020.

Per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome il trattamento è riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. La modalità di erogazione della Cassa in deroga è il pagamento diretto; solo per le aziende plurilocalizzate per le quali il trattamento è riconosciuto dal Ministero del Lavoro, è possibile chiedere l'anticipazione dell'indennità da parte del datore di lavoro.

**I trattamenti di integrazione salariale in deroga per periodi successivi alle prime nove settimane riconosciute dalle Regioni, sono concessi dall'Inps** a domanda del datore di lavoro la cui efficacia è in ogni caso subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa. I datori di lavoro inviano telematicamente la domanda con la lista dei beneficiari all'Inps indicando le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato.

**Il datore di lavoro che si avvale del pagamento diretto** da parte dell'Inps trasmette la domanda entro il quindicesimo giorno dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di una anticipazione della prestazione ai lavoratori, con le modalità indicate dall'Inps. **L'Inps autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento delle domande stesse. La misura dell'anticipazione è calcolata sul 40 per cento delle ore autorizzate nell'intero periodo.** A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte dei datori di lavoro, l'Inps provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti dei datori di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati.

Ci riserviamo ulteriori approfondimenti in relazione alle modalità che saranno definite dell'Istituto.

Il datore di lavoro invia, in ogni caso, all'Istituto tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, entro 30 giorni dell'erogazione dell'anticipazione.

Per le domande dei datori di lavoro che richiedono il pagamento diretto della presentazione riferita a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, i datori di lavoro, ove non abbiano già provveduto, comunicano all'INPS i dati necessari per il pagamento delle prestazioni con le modalità indicate dall'Istituto entro 20 giorni dalla data di entrata in vigore del presente Decreto.

### **Congedi speciali (art. 72)**

Per l'anno 2020, a decorrere dal 5 marzo e **sino al 31 luglio 2020**, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a trenta giorni, i genitori lavoratori dipendenti hanno diritto a fruire per i figli di età non superiore ai 12 anni di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, ad esclusione dei ratei delle mensilità aggiuntive. Il limite anagrafico non si applica per i figli portatori di grave disabilità ai sensi della Legge 104/92. Dal congedo vanno scomputati i giorni già eventualmente fruiti in base a quanto precedentemente previsto dal Decreto Cura Italia.

Inoltre, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di anni 16 hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi e didattici, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il diritto al congedo da parte del genitore è subordinato al fatto 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 che non vi sia altro genitore non lavoratore.

In alternativa al congedo Covid e per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, servizi socio educativi e ricreativi oppure servizi per la comprovata iscrizione a centri estivi, nel limite massimo complessivo di 1200 euro - da cui scomputare l'importo eventualmente già destinato nella vigenza delle precedenti disposizioni - da utilizzare per prestazioni effettuate fino al 31 luglio 2020. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia.

Il medesimo bonus è innalzato a 2000 euro per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato.

### **Permessi di cui all'art. 33, Legge 104/1992 (art. 73)**

### **Sorveglianza attiva per i lavoratori del settore privato (art. 74)**

**Fino al 31 luglio 2020** per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/92, nonché per i 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, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in cura il dipendente **è equiparato al ricovero ospedaliero**.

### **Divieto di licenziamenti (art. 80)**

A decorrere dal 17 marzo 2020 l'avvio delle procedure di **licenziamento collettivo è precluso per 5 mesi** e nel medesimo periodo **sono sospese le procedure pendenti** avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Sino alla scadenza del suddetto termine, **il datore di lavoro**, indipendentemente dal numero dei dipendenti, **non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo**, e sono altresì sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'art. 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604.

Inoltre, sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso già impiegato nell'appalto sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di CCNL o di clausola di contratto di appalto.

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo può, in deroga alle previsioni di legge, revocare il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale dalla data in cui abbia avuto efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

### **Lavoro agile (art. 90)**

Limitatamente al periodo emergenziale e comunque non oltre il **31 dicembre 2020**, la modalità di lavoro agile **può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato**, nel rispetto dei principi dettati dalla legge, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.

Gli obblighi di informativa relativi a salute e la sicurezza dei lavoratori, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).

**Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, hanno diritto a svolgere, qualora compatibile, la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, 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;

non vi sia genitore non lavoratore.

Restano fermi gli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Fino al termine dello stato di emergenza epidemiologica, i datori di lavoro comunicano al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

### **Contratti a termine (art. 93)**

Per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19 ed in deroga a quanto previsto dall'articolo 21 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, **è possibile rinnovare o prorogare** fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, **anche in assenza di causali** (di cui all'articolo 19, comma 1, del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

Sito di provenienza: UNINDUSTRIA - <https://www.un-industria.it>