

COVID-19

Decreto-Legge n. 34 del 19 maggio 2020, c.d. “Decreto Rilancio”, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19.

Le principali novità in tema di misure a sostegno del lavoro

PREMESSE

Al fine di contenere la crisi economica generata dalla pandemia da COVID-19, in data 13 maggio 2020 il Governo ha emanato il c.d. “Decreto Rilancio”, entrato in vigore il 19 maggio 2020 con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

L’obiettivo perseguito dal legislatore è quello di rifinanziare ed ampliare le risorse già stanziare con i precedenti provvedimenti adottati, introducendo importanti novità in materia di ammortizzatori sociali, aiuti alle imprese, ai lavoratori autonomi ed alle famiglie.

A tale riguardo, lo studio Pirola Pennuto Zei & Associati, in un’ottica di collaborazione e di solidarietà e senza pretesa di esaustività, intende fornire ai propri clienti una nota informativa sulle principali previsioni sancite dal Decreto Rilancio in materia di ammortizzatori sociali e di misure di sostegno ai lavoratori.

FOCUS AMMORTIZZATORI SOCIALI

LE PRINCIPALI NOVITA’ INTRODOTTE DAL DECRETO RILANCIO IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI RIGUARDANO:

- ◆ il trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO) e assegno ordinario a carico del FIS (per i datori di lavoro che nell’anno 2020 sospendono o riducono l’attività lavorativa a causa dell’emergenza epidemiologica da COVID-19);
- ◆ il trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che già si trovano in CIGS;
- ◆ il trattamento di cassa integrazione in deroga (per i datori di lavoro non beneficiari delle

tutele previste in materia di sospensione o riduzione dell'orario in costanza di rapporto di lavoro (CIGO, CIGS, FIS).

DISPOSIZIONI COMUNI AI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER COVID-19

- ◆ **Causale**: l'integrazione salariale potrà essere richiesta con causale "emergenza COVID-19";
- ◆ **Durata**: il trattamento può essere concesso per una durata di 9 settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio al 31 agosto 2020. Tali 9 settimane sono **incrementate**, ad opera del Decreto Rilancio, di **ulteriori 5 settimane**, da fruire sempre nel periodo dal 23 febbraio al 31 agosto 2020, **per i soli datori di lavoro che in tale periodo abbiano interamente fruito le 9 settimane**. È inoltre previsto un **ulteriore periodo di 4 settimane fruibili** per periodi decorrenti **dal 1 settembre al 31 ottobre 2020**. I datori di lavoro del **settore turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacoli dal vivo e sale cinematografiche** potranno fruire **le ulteriori 4 settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020, a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane**;
- ◆ **Soggetti beneficiari**: lavoratori dipendenti in forza alla data del **25 marzo 2020**;
- ◆ **Consultazione sindacale**: il Decreto Rilancio **ha reintrodotto - per CIGO e assegno ordinario FIS - l'obbligo di procedere all'informazione, alla consultazione e all'esame congiunto**, anche in via telematica, entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva; **per la cassa integrazione in deroga rimangono ferme le disposizioni di cui all'articolo 22 del Decreto-Legge 18/2020**;
- ◆ **Presentazione domanda per CIGO e assegno ordinario FIS**: la domanda deve essere presentata all'INPS entro la fine del mese successivo (e non più entro la fine del quarto mese successivo) a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Le domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa ricadenti nel periodo dal 23 febbraio al 30 aprile 2020 devono comunque essere presentate entro il 31 maggio 2020;
- ◆ **Esenzione contribuzione aggiuntiva**: non è dovuto il versamento della contribuzione aggiuntiva per l'utilizzo dell'ammortizzatore sociale;
- ◆ **Modalità di liquidazione**: anticipazione da parte del datore di lavoro o, su istanza del datore di lavoro, pagamento diretto del trattamento da parte dell'INPS. Per la cassa integrazione guadagni in deroga è previsto esclusivamente il pagamento diretto del trattamento da parte dell'INPS, con **obbligo del datore di lavoro di inviare all'INPS i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale**, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, **entro il giorno 20 di ogni mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale**.

NOTA BENE

Al fine di favorire la celere disponibilità di reddito da parte dei lavoratori per le ipotesi in cui il datore di lavoro non anticipi il trattamento di integrazione salariale, il Decreto Rilancio ha introdotto una **procedura semplificata ed accelerata per ottenere il pagamento diretto da parte dell'INPS** del trattamento di integrazione salariale.

Il Decreto Rilancio ha, inoltre, previsto:

- ◆ il riconoscimento dell'assegno per il nucleo familiare anche ai beneficiari dell'assegno ordinario per COVID-19;
- ◆ per i periodi successivi alle prime nove settimane riconosciuti dalle Regioni, i **trattamenti di integrazione salariale in deroga** sono concessi direttamente dall'INPS a domanda del datore di lavoro. Per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province, il trattamento di integrazione salariale in deroga può essere riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

FOCUS MISURE DI SOSTEGNO AI LAVORATORI

In conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, sono state introdotte misure di supporto ai lavoratori con figli.

CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO

- ◆ **Beneficiari**: tutti i lavoratori dipendenti ed autonomi con figli di età non superiore a 12 anni;
- ◆ **Decorrenza**: dal 5 marzo 2020 sino al **31 luglio 2020**;
- ◆ **Durata**: **massimo 30 giorni**, continuativi o frazionati, fruibili alternativamente dall'uno o dall'altro genitore;
- ◆ **Importo**:
 - **per i lavoratori subordinati**: indennità pari al 50% della retribuzione;
 - **per i lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata**: indennità pari al 50% di 1/365 del reddito annuo;
 - **per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS**: indennità pari al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge.

BONUS BABY-SITTING

- ◆ **Beneficiari**: tutti i lavoratori dipendenti ed autonomi con figli di età non superiore a 12 anni in alternativa al congedo straordinario retribuito;
- ◆ **Condizioni**: comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi

socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia;

- ◆ **Decorrenza**: dal 5 marzo 2020;
- ◆ **Importo massimo complessivo**: € 1.200;
- ◆ **Incompatibilità**: la fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido.

CONGEDO STRAORDINARIO NON RETRIBUITO

- ◆ **Beneficiari**: tutti i lavoratori dipendenti con figli di età compresa fra 13 e 16 anni;
- ◆ **Condizioni**: nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno del reddito per sospensione e cessazione attività o disoccupato;
- ◆ **Durata**: periodo di chiusura delle scuole.

PERMESSI RETRIBUITI EX ARTICOLO 33, LEGGE 104/1992

- ◆ **Beneficiari**: lavoratori con disabilità grave e lavoratori che assistono persone con disabilità;
- ◆ **Estensione**: ulteriori complessive 12 giornate di permesso retribuito con contribuzione figurativa;
- ◆ **Periodo di fruizione**: maggio e giugno 2020.

TUTELA DEL PERIODO DI SORVEGLIANZA ATTIVA DEI LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO

- ◆ Equiparazione alla malattia del periodo trascorso dai lavoratori in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva;
- ◆ Non computabilità del suddetto periodo ai fini del periodo di comporto;
- ◆ Fino al **31 luglio 2020** per i dipendenti in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi della Legge 104/1992 e per i lavoratori con certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da patologie oncologiche o da terapie salvavita, il periodo di assenza dal lavoro prescritto dalle autorità sanitarie è equiparato al ricovero ospedaliero per COVID-19.

FOCUS ALTRE MISURE URGENTI IN MATERIA DI LAVORO

LAVORO AGILE

Fino alla cessazione dello stato di emergenza (31 luglio 2020), i lavoratori dipendenti genitori di minore di anni 14 hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità *smart working*, 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 o che non vi sia genitore non lavoratore;
- ◆ tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;
- ◆ la prestazione in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente.

NOTA BENE

Fino al perdurare dello stato di emergenza (31 luglio 2020) la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati anche in assenza degli accordi individuali, fermi restando gli obblighi di informativa.

CONTRATTI A TERMINE

Per far fronte **al riavvio** delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, in deroga a quanto previsto dalla normativa di riferimento, **fino al 30 agosto 2020** è possibile **rinnovare o prorogare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere anche in assenza delle causali**.

FOCUS SOSPENSIONE PROCEDURE DI LICENZIAMENTO PER GMO

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

- ◆ **Decorrenza**: per **5 mesi** dalla data di entrata in vigore del Decreto-Legge 18/2020 (17 marzo 2020) non è possibile:
 - avviare procedure di licenziamento collettivo e quelle già in corso sono sospese per il medesimo periodo;
 - recedere dal rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo.
- ◆ **Effetti**:
 - sono **sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo** in corso di cui all'articolo 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604;
 - è **possibile revocare** in ogni tempo i **licenziamenti per giustificato motivo oggettivo intimati nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020, purché si faccia**

contestualmente richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale per COVID-19 a partire dalla data in cui ha 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.

NOTA BENE

Poiché alla categoria dei dirigenti non si applicano le norme in materia di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, il suddetto divieto di licenziamento non riguarderebbe il personale dirigenziale.

Inoltre, al fine di evitare i licenziamenti, gli enti territoriali possono concedere sovvenzioni sotto forma di regimi destinati alle imprese particolarmente colpite dalla pandemia.

Gli aiuti sono concessi al fine di contribuire ai costi salariali, ivi comprese le quote contributive e assistenziali. La sovvenzione per il pagamento dei salari viene concessa per un periodo non superiore a 12 mesi e non può superare l'80% della retribuzione mensile lorda del personale beneficiario. L'imputabilità della sovvenzione per il pagamento dei salari può essere retrodatata al 1° febbraio 2020.

FOCUS SICUREZZA SUL LAVORO

SORVEGLIANZA SANITARIA

Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza sanitaria (31 luglio 2020), i datori di lavoro assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio.

I datori di lavoro che non hanno l'obbligo di nominare il medico competente possono:

- ◆ nominarne uno per il periodo emergenziale;
- ◆ chiedere che vi provvedano i medici INAIL secondo tariffe prestabilite.

NOTA BENE

L'inidoneità alla mansione riscontrata nell'ambito della Sorveglianza sanitaria non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

RIDUZIONE DEL RISCHIO DI CONTAGIO

Al fine di favorire l'attuazione delle disposizioni del Protocollo di regolamentazione delle misure per il contenimento ed il contrasto della diffusione del COVID-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020, come integrato il 24 aprile 2020, l'INAIL promuove interventi straordinari destinati alle imprese che hanno introdotto nei luoghi di lavoro interventi per la riduzione del rischio di contagio attraverso l'acquisto di:

- ◆ dispositivi per la sanificazione dei luoghi di lavoro;
- ◆ attrezzature e dispositivi per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori;

- 
- ◆ sistemi per il controllo degli accessi nei luoghi di lavoro;
 - ◆ dispositivi di protezione individuale.

Per ulteriori approfondimenti:

Pirola Pennuto Zei & Associati – Dipartimento Labour & Compliance

- ◆ **Avv. Roberta Di Vieto:** roberta.di.vieto@studiopirola.com
- ◆ **Avv. Giuseppe Merola:** giuseppe.merola@studiopirola.com
- ◆ **Avv. Monica Giacchi:** monica.giacchi@studiopirola.com