

CORONAVIRUS OVERCOMING THE DIFFICULTIES

DECRETO RILANCIO: QUALI MISURE PER IL LAVORO?

DE BERTI JACCHIA FRANCHINI FORLANI
STUDIO LEGALE

Il 19 maggio 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 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*” (“**Decreto Rilancio**”).

Sul piano del diritto del lavoro privato, il Decreto Rilancio ha introdotto misure che incidono sui profili di seguito elencati.

	AMMORTIZZATORI SOCIALI	§1.
	DIVIETO DI LICENZIAMENTO	§2.
	LAVORO AGILE	§3.
	CONTRATTI A TERMINE	§4.
	SORVEGLIANZA SANITARIA	§5.
	CONGEDI E PERMESSI	§6.
	INDENNITÀ PER I LAVORATORI DANNEGGIATI DALL'EMERGENZA COVID-19	§7.

1. AMMORTIZZATORI SOCIALI

1.1. Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO) e Assegno Ordinario con causale “emergenza COVID-19”

Beneficiari	<p>Il Decreto Rilancio ha ampliato il novero dei lavoratori beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale, ricomprendendovi tutti i lavoratori in impiego alla data del 25 marzo 2020 temporaneamente sospesi dal lavoro a causa dell'emergenza Covid-19, a prescindere dall'anzianità di servizio.</p> <p>È inoltre confermata la possibilità per le imprese che al 23 febbraio 2020 erano già coinvolte in un trattamento di Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS) di usufruire della CIGO o dell'Assegno Ordinario con causale “emergenza COVID-19”.</p>
Durata e periodo di riferimento	<p>In aggiunta alle 9 settimane previste dal Decreto Cura Italia, le imprese, sempre per il periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 e il 31 agosto 2020, potranno accedere ad ulteriori 5 settimane di trattamento, a condizione che abbiano già usufruito integralmente delle anzidette 9 settimane.</p> <p>Il Decreto Rilancio ha poi previsto un eventuale, ulteriore periodo di massimo 4 settimane per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020. Fanno eccezione i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, i quali potranno usufruire delle ulteriori 4 settimane anche per periodi precedenti al 1° settembre 2020 a condizione che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane.</p>
Quando fare domanda?	<p>La relativa domanda deve essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa.</p> <p>→ Qualora la domanda sia presentata oltre il termine anzidetto, il trattamento di integrazione salariale potrà essere concesso solo per la settimana anteriore alla data della sua presentazione.</p> <p>Per i periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, il termine per presentare la domanda è, invece, fissato al 31 maggio 2020.</p>
Sono richiesti ulteriori adempimenti?	<p>Il Decreto Rilancio ha reintrodotta la necessità della preventiva informazione, consultazione ed esame congiunto con i Sindacati, da effettuarsi anche solo in via telematica entro i 3 giorni successivi a quello della informazione preventiva.</p>
Cumulabilità con altri istituti	<p>Anche ai beneficiari dell'assegno ordinario (FIS) con causale Covid-19 spetta, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori ad orario normale, l'assegno per il nucleo familiare ex art. 2, D.L. 69/1998.</p>
Semplificazione della procedura di pagamento diretto	<p>Con riferimento alle domande presentate dopo il 18 giugno 2020, i datori di lavoro che non intendono anticipare il trattamento di integrazione salariale trasmettono all'INPS la richiesta di pagamento diretto, entro 15 giorni</p>

del trattamento	<p>dall'inizio del periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa.</p> <p>Entro 15 giorni dalla anzidetta domanda, l'INPS provvede a corrispondere il 40% delle ore autorizzato nell'intero periodo, mentre il restante 60% verrà erogato solo a seguito della trasmissione completa dei dati dei lavoratori da parte dei datori di lavoro richiedenti. Quest'ultimo adempimento, da effettuarsi entro 30 giorni dall'erogazione dell'anticipo.</p>
------------------------	--

1.2. Cassa Integrazione Guadagni in Deroga

Anche con riferimento alla CIG in Deroga, il Decreto Rilancio ha previsto **un'estensione della durata** nei medesimi termini di cui alla **tabella sub §1.1.** che precede.

Sul piano degli adempimenti: è confermata la necessità **per i datori di lavoro con più di 5 dipendenti** di raggiungere un **accordo sindacale**, anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, relativamente alla durata della sospensione del rapporto di lavoro. La necessità dell'accordo sindacale è stata, inoltre, reintrodotta anche per i datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Quanto alle modalità di richiesta del trattamento: **per i periodi successivi alle prime 9 settimane**, riconosciuti dalle Regioni, il trattamento è **concesso dall'INPS a domanda del datore di lavoro**. In particolare, il datore di lavoro deve inviare telematicamente la domanda alla sede INPS territorialmente competente entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione/ riduzione dell'attività lavorativa. Alla domanda deve essere allegata la lista dei beneficiari con l'indicazione delle ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato.

Infine, quanto al pagamento diretto del trattamento: trovano applicazione le medesime disposizioni di cui alla tabella sub §1.1. che precede. Con riguardo ai periodi di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 ed il 30 aprile 2020, però, i dati necessari debbono essere comunicati all'INPS entro l'8 giugno 2020.

2. DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il Decreto Rilancio ha esteso **sino al 17 agosto 2020** il divieto di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e di licenziamenti collettivi, nonché la sospensione delle relative procedure (inclusa quella prevista nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo di lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 ex art. 7, L. n. 604/1966).

Inoltre, è stata introdotta la possibilità per i datori di lavoro che nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbiano proceduto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente facciano richiesta del trattamento di CIG, a decorrere dalla data di efficacia del licenziamento. In tal caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

3. LAVORO AGILE

Per tutta la durata dell'emergenza sanitaria, ossia fino al 31 luglio 2020¹, i **lavoratori genitori di almeno un figlio minore di 14 anni** hanno il **diritto** di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai seguenti termini e condizioni.

¹ Così risulta alla data di pubblicazione di questo contributo.

Presupposti	Adempimenti	Strumenti di lavoro
Assenza di altro genitore: <ul style="list-style-type: none"> • beneficiario di strumenti di sostegno al reddito • non lavoratore. Compatibilità della modalità agile con le caratteristiche della prestazione.	Non è necessario l'accordo individuale. Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore l'informativa in materia di sicurezza sul lavoro, utilizzando la documentazione disponibile sul sito dell'INAIL. Il datore di lavoro deve comunicare al Ministero del Lavoro, in via telematica, (i) i nominativi dei lavoratori, e (ii) la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, mediante la documentazione disponibile sul sito del Ministero.	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

Per quanto riguarda **tutti gli altri lavoratori**, è confermata, fino al 31 dicembre 2020, la **possibilità** per il datore di lavoro di collocarli in *smart working*, senza accordo individuale e con assolvimento semplificato degli obblighi informativi in materia di sicurezza sul lavoro.

4. CONTRATTI A TERMINE

I datori di lavoro possono **rinnovare o prorogare sino al 30 agosto 2020** tutti i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato già in essere al 23 febbraio 2020, anche in **assenza delle causali** introdotte dal D.Lgs. 87/2018 (Decreto Dignità).

Resta poi invariata la previsione normativa, introdotta in sede di conversione del Decreto Cura Italia, che consente anche ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui al §1. che precede di rinnovare o prorogare (senza limiti temporali) i contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.

5. SORVEGLIANZA SANITARIA

Per tutta la durata dell'emergenza sanitaria, ossia fino al 31 luglio 2020², i datori di lavoro devono assicurare una sorveglianza sanitaria eccezionale nei confronti dei lavoratori maggiormente esposti al rischio in ragione **(i)** dell'età; **(ii)** della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, da esiti di patologie oncologiche, dallo svolgimento di terapie salvavita o da co-morbilità.

I datori di lavoro che per legge non sono tenuti alla nomina del medico competente ne possono nominare uno per provvedere alla anzidetta sorveglianza sanitaria eccezionale oppure possono avvalersi dei servizi territoriali dell'INAIL che vi provvedono con i propri medici del lavoro.

6. CONGEDI E PERMESSI

6.1 Lo speciale congedo parentale introdotto dal Decreto Cura Italia per i **lavoratori genitori di figli di età non superiore a 12 anni** è stato aumentato da 15 a **30 giorni**, da utilizzarsi tra il 5 marzo 2020 ed il 31 luglio 2020.

Restano ferme le seguenti condizioni di fruizione del congedo.

² Così risulta alla data di pubblicazione di questo contributo.

Presupposti di applicabilità	Modalità di fruizione	Remunerazione	Contribuzione
Assenza di altro genitore: - beneficiario di strumenti di sostegno al reddito - disoccupato - non lavoratore	Il congedo deve essere utilizzato alternativamente dall'uno o dall'altro genitore, in modo continuativo o frazionato.	Indennità pari al 50% della retribuzione calcolata secondo i criteri di cui all'art. 23 del D. Lgs. n° 151/2001	Contribuzione figurativa

In alternativa al congedo parentale ed in presenza delle medesime condizioni, i lavoratori anzidetti potranno usufruire di uno o più *bonus* per servizi di *baby sitting* da utilizzarsi nel medesimo periodo, sino all'importo massimo di € 1.200,00=, erogato mediante i libretti famiglia di cui all'art. 54-bis della L. n° 50/2017.

Il bonus anzidetto può invece essere erogato direttamente ai richiedenti, per pagare l'iscrizione a servizi integrativi per l'infanzia, a servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

6.2 I lavoratori genitori di figli minori di 16 anni (ma non più necessariamente maggiori di 12 anni, come prevedeva il Decreto Cura Italia) avranno diritto di astenersi dal lavoro ai termini ed alle condizioni di cui alla seguente tabella.

Presupposti di applicabilità	Durata del periodo di astensione	Remunerazione	Contribuzione	Altre condizioni
Assenza di altro genitore: - beneficiario di strumenti di sostegno al reddito - non lavoratore	Tutto il periodo di sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche	Nessuna indennità	Nessuna contribuzione (neppure figurativa)	Divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro

6.3 Il Decreto Rilancio ha incrementato di **ulteriori 12 giorni** i permessi retribuiti riconosciuti ai **lavoratori dipendenti che assistono persona con handicap** in situazione di gravità ex art. 33, co. 3, L. n°104/1992, da usufruirsi nei mesi di **maggio e giugno 2020**. Gli ulteriori 12 giorni di permesso si andranno quindi a sommare ai 6 giorni di permesso (3 per il mese di maggio e 3 per il mese di giugno) già previsti dalla L. n° 104/1992. Quanto alle modalità di fruizione: tali permessi sono frazionabili in ore e possono anche essere utilizzati consecutivamente nello stesso mese.

7. INDENNITÀ PER I LAVORATORI DANNEGGIATI DALL'EMERGENZA COVID-19

7.1. Lavoratori Autonomi

Beneficiari ³	Indennità
<p>(i) Liberi professionisti titolari di partita IVA attiva alla data del 23 febbraio 2020, iscritti alla gestione separata INPS;</p> <p>(ii) lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla gestione separata INPS; e</p> <p>(iii) lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'AGO;</p> <p>che abbiano già beneficiato per il mese di marzo 2020 della indennità pari a € 600 prevista dal Decreto Cura Italia (art. 27).</p>	<p>Indennità pari a € 600 anche per il mese di aprile 2020.</p>
<p>(i) Liberi professionisti titolari di partita IVA attiva al 19 maggio 2020 che abbiano subito una comprovata riduzione di almeno il 33% del reddito del secondo bimestre 2020 rispetto al medesimo bimestre 2019;</p> <p>(ii) lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che abbiano cessato il rapporto di lavoro al 19 maggio 2020.</p>	<p>Indennità pari a € 1.000 per il mese di maggio 2020.</p>
<p>(i) Lavoratori autonomi, privi di partita IVA, titolari di contratti autonomi occasionali ma privi di un contratto in essere alla data del 23 febbraio 2020 e che alla medesima data siano iscritti alla gestione separata con accredito di almeno un contributo mensile.</p> <p>A condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • non siano titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; • non siano titolari di pensione. 	<p>Indennità pari a € 600 per ciascuno dei mesi di aprile e maggio 2020.</p>
<p>(i) Lavoratori autonomi non iscritti all'INPS</p> <p>A condizione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • non siano titolari di altro contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; • non siano titolari di pensione. 	<p>Reddito di ultima istanza anche per i mesi di aprile e maggio 2020.</p>

7.2. Lavoratori Domestici

Ai lavoratori domestici che al 23 febbraio 2020 avevano in essere uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali, spetta una indennità pari a € 500 per ciascuno dei mesi di aprile e maggio 2020.

³ Se tali soggetti appartengono ad un nucleo familiare già percettore di reddito di cittadinanza per un importo inferiore alla indennità di cui al presente §7.1, allora non hanno diritto a tale indennità ma il beneficio del reddito di cittadinanza dovrà essere integrato fino all'ammontare della stessa indennità dovuto in ciascuna mensilità.

Tale indennità è erogata dall'INPS, previa domanda del lavoratore a condizione che questi non sia titolare di rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato diverso dal lavoro domestico ed a condizione che non sia convivente con il datore di lavoro.

7.3. Cumulabilità

Le indennità di cui ai §§ 7.1 e 7.2 che precedono:

- non sono tra loro cumulabili;
- sono cumulabili con l'assegno ordinario di invalidità.

7.4. Reddito di Emergenza (REM)

Il Decreto Rilancio ha, infine, introdotto il c.d. Reddito di Emergenza (REM), un sostegno al reddito straordinario erogato dall'INPS ai nuclei familiari che si trovano in condizioni di necessità economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Importo	<p>Il REM è erogato in 2 quote di pari importo.</p> <p>L'importo della singola quota varia da un minimo di € 400 ad un massimo di € 800 a seconda del numero dei componenti del nucleo familiare.</p>
Beneficiari	<p>Nuclei familiari in possesso cumulativamente dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • soggetto richiedente residente in Italia; • reddito familiare relativo al mese di aprile 2020, inferiore all'importo di una singola quota di REM; • patrimonio mobiliare familiare relativo all'anno 2019 < (€ 10.000 + € 5.000 * n. dei componenti del nucleo successivo al primo, fino ad un massimo di € 20.000); • valore ISEE < € 15.000.
Esclusioni	<p>Non vi hanno diritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i soggetti che si trovano in stato detentivo, per tutta la durata della pena; • i soggetti ricoverati in istituti di cura di lunga degenza/ altre strutture residenziali a totale carico dello Stato o di altra amministrazione pubblica. <p>Nel caso in cui il nucleo familiare abbia tra i suoi componenti un soggetto che si trova nelle anzidette condizioni, lo stesso non viene computato ai fini delle dimensioni del nucleo familiare.</p>
Cumulabilità con altri istituti	<p>Il REM non è compatibile con la presenza nel nucleo familiare di componenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • che percepiscono/hanno percepito una delle indennità di cui ai §§ 7.1 e 7.2; • titolari di pensione diretta/indiretta (salvo l'assegno ordinario di invalidità); • titolari di un rapporto di lavoro dipendente la cui retribuzione lorda superi l'importo di una singola quota di REM; • percettori di reddito di cittadinanza.

3 giugno 2020

Il presente articolo ha esclusivamente finalità informative e non costituisce parere legale.

This article is exclusively for information purposes, and should not be considered as legal advice.



Guido Callegari

PARTNER

 g.callegari@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milano



Gaspare Roma

ASSOCIATE

 g.roma@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milano



Isabella Basilico

ASSOCIATE

 i.basilico@dejalex.com

 +39 02 72554.1

 Via San Paolo 7
20121 - Milano

MILANO

Via San Paolo, 7 · 20121 Milano, Italia
T. +39 02 72554.1 · F. +39 02 72554.400
milan@dejalex.com

ROMA

Via Vincenzo Bellini, 24 · 00198 Roma, Italia
T. +39 06 809154.1 · F. +39 06 809154.44
rome@dejalex.com

BRUXELLES

Chaussée de La Hulpe 187 · 1170 Bruxelles, Belgique
T. +32 (0)26455670 · F. +32 (0)27420138
brussels@dejalex.com

MOSCOW

UlitsaBolshayaOrdynka 37/4 · 119017, Moscow, Russia
T. +7 495 792 54 92 · F. +7 495 792 54 93
moscow@dejalex.com