



26 MAGGIO 2020

“DECRETO RILANCIO”

(D.L. 19 MAGGIO 2020, N. 34 - IN VIGORE DAL 19 MAGGIO 2020)

PRINCIPALI MISURE INTRODOTTE IN MATERIA GIUSLAVORISTICA

CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA E ASSEGNO ORDINARIO/FIS (ART. 68)

Quali datori di lavoro interessa?

Quelli che, nell'anno 2020, sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Cosa fare?

Presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario/FIS con causale "emergenza COVID-19".

Per quale periodo?

Il Decreto Cura Italia prevedeva una durata massima di **nove settimane** per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020.

Il Decreto Rilancio ha previsto che:

- solo chi ha **già terminato** le prime **nove settimane** → può chiedere ulteriori **cinque settimane** fruibili sino al 31 agosto 2020: pertanto, le aziende dovranno prima aver fruito di tutte le precedenti nove settimane per poter presentare richiesta delle ulteriori cinque;
- solo chi al **31 agosto 2020** avrà terminato le **quattordici settimane** (9 + 5) → potrà chiedere ulteriori **quattro settimane** di trattamento da fruire nel periodo dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020.

Esclusivamente per i datori di lavoro dei **settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche**, è possibile usufruire delle ultime quattro settimane anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020 a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito del periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane (9 + 5).

Come si calcola il periodo già fruito?

Si considera fruita ogni giornata in cui **almeno un lavoratore**, anche per **un'ora soltanto**, fruisca di CIGO o assegno ordinario/FIS, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza all'azienda. Per



ottenere le settimane fruitive, si divide il numero delle predette giornate per cinque o sei a seconda dell'orario contrattuale prevalente in azienda. In sostanza, sono fatti salvi dal conteggio eventuali giorni richiesti ma non utilizzati (Messaggio INPS 2101, del 21 maggio 2020).

Quando si presenta la domanda?

Entro la fine del mese successivo (non più entro il quarto) a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Il termine di presentazione delle domande riferite 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 è fissato al 31 maggio 2020.

Qualora la domanda sia presentata dopo tali termini, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Procedura?

È stata reintrodotta (dopo essere stata soppressa dalla legge di conversione del Decreto Cura Italia) la **semplificata procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto** con i sindacati che deve essere espletata anche in via telematica **entro i tre giorni successivi** a quello della comunicazione preventiva.

Quali sono i lavoratori interessati?

Quelli in forza **al 25 marzo 2020**. Non è richiesto alcun requisito minimo di anzianità di lavoro effettivo.

Quanto costa?

Non è richiesto al datore di lavoro il pagamento della contribuzione addizionale.

Modalità di pagamento del trattamento?

Sia per la CIGO sia per l'assegno ordinario/FIS può essere concesso, su istanza del datore di lavoro, il pagamento diretto da parte dell'INPS.

La domanda di pagamento diretto può essere trasmessa, decorsi trenta giorni dall'entrata in vigore del Decreto Rilancio (quindi, a decorrere dal 19 giugno 2020), alla sede INPS territorialmente competente. Decorsi i predetti trenta giorni, la medesima domanda è trasmessa entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER LE AZIENDE CHE SI TROVANO GIÀ IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA (ART. 69)

Quali datori di lavoro interessa?

Quelli che, **al 23 febbraio 2020**, avevano in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario (CIGS).



Cosa fare?

Presentare domanda di CIGO.

Per quale periodo?

Il Decreto Cura Italia prevedeva una durata massima di **nove settimane** per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020.

Il Decreto Rilancio ha previsto che:

- solo chi ha **già terminato** le prime **nove settimane** → può chiedere ulteriori **cinque settimane** fruibili sino al 31 agosto 2020: pertanto, le aziende dovranno prima aver fruito di tutte le precedenti nove settimane per poter presentare richiesta delle ulteriori cinque;
- solo chi al **31 agosto 2020** avrà terminato le **quattordici settimane** (9 + 5) → potrà chiedere ulteriori **quattro settimane** di trattamento da fruire nel periodo dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020.

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di CIGS in corso.

Come si calcola il periodo già fruito?

Si considera fruita ogni giornata in cui **almeno un lavoratore**, anche per **un'ora soltanto**, fruisca di CIGO, indipendentemente dal numero di dipendenti in forza all'azienda. Per ottenere le settimane fruita, si divide il numero delle predette giornate per cinque o sei a seconda dell'orario contrattuale prevalente in azienda. In sostanza, sono fatti salvi dal conteggio eventuali giorni di CIGO richiesti ma non utilizzati (Messaggio INPS 2101, del 21 maggio 2020).

Quanto costa?

Non è richiesto al datore di lavoro il pagamento della contribuzione addizionale.

Modalità di pagamento del trattamento?

Può essere concesso, su istanza del datore di lavoro, il pagamento diretto da parte dell'INPS.

La domanda di pagamento diretto può essere trasmessa, decorsi trenta giorni dall'entrata in vigore del Decreto Rilancio (quindi, a decorrere dal 19 giugno 2020), alla sede INPS territorialmente competente. Decorsi i predetti trenta giorni, la medesima domanda è trasmessa entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (ARTT. 70 E 71)

Quali datori di lavoro interessa?

Le Regioni e Province autonome possono riconoscere trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga (CIGD) ai datori di lavoro del settore privato (ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore, compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti) che non hanno accesso alla CIGO, all'assegno ordinario/FIS o Fondi Bilaterali.



Per quale periodo?

Il Decreto Cura Italia prevedeva una durata massima di **nove settimane** per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020.

Il Decreto Rilancio ha previsto che:

- solo i datori di lavoro cui siano **già state autorizzate, e che abbiano interamente fruito**, delle prime **nove settimane** → possono chiedere ulteriori **cinque settimane** fruibili sino al 31 agosto 2020: dunque, se l'azienda è stata autorizzata per un numero di settimane inferiore alle prime nove, prima di accedere al nuovo periodo (di cinque settimane) previsto dal Decreto Rilancio, dovrà richiedere l'autorizzazione per le residue settimane all'Ente di riferimento, ossia Regione o Ministero;
- solo chi al **31 agosto 2020** avrà terminato le **quattordici settimane** (9 + 5) → potrà chiedere ulteriori **quattro settimane** di trattamento da fruire nel periodo dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020.

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 2020 a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito del periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane (9 + 5).

Procedura per la richiesta della CIGD?

Il trattamento può essere concesso previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Tale accordo non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti (è stata eliminata la previsione del Decreto Cura Italia come convertito con modificazioni in legge che prevedeva l'esonero dal raggiungimento dell'accordo sindacale anche per i datori di lavoro che avessero chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica).

Come viene concesso il trattamento?

I trattamenti di CIGD per i **periodi successivi alle prime nove settimane** riconosciuti dalle Regioni sono concessi dall'INPS a domanda del datore di lavoro, che invia telematicamente all'ente la domanda con la lista dei beneficiari indicando le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato. L'INPS accetta la domanda di trattamento previa verifica dei limiti di spesa.

Per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome il trattamento può essere riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Qual è la procedura di presentazione della domanda di CIGD per i periodi successivi alle prime nove settimane?

- 1) La domanda di concessione del trattamento ulteriore può essere trasmessa, decorsi trenta giorni dall'entrata in vigore del Decreto Rilancio (quindi, a decorrere dal 19 giugno 2020), alla sede INPS territorialmente competente. Decorsi i trenta giorni, la domanda è trasmessa entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. 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.

- 2) L'INPS autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento entro quindici giorni dal ricevimento delle domande stesse. La misura dell'anticipazione è calcolata sul 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo.
- 3) 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.
- 4) L'INPS provvede infine a regolamentare le modalità operative del procedimento della presente disposizione.

Il datore di lavoro invia, in ogni caso, all'INPS tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'ente, entro trenta 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, già autorizzate dalle amministrazioni competenti, 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'INPS entro venti giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto Rilancio.

Quali sono i lavoratori interessati?

Quelli in forza al **25 marzo 2020**. Non è richiesto alcun requisito minimo di anzianità di lavoro effettivo.

Quanto costa?

Non è richiesto al datore di lavoro il pagamento della contribuzione addizionale.

Modalità di pagamento?

Il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di **pagamento diretto** da parte dell'INPS. Il datore di lavoro è, in ogni caso, obbligato a inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento della CIGD, secondo le modalità stabilite dall'INPS, entro il giorno 20 di ogni mensilità successiva a quella in cui è collocato il periodo di integrazione salariale. Esclusivamente per i datori di lavoro con unità produttive site in più Regioni o Province Autonome, il trattamento può altresì essere effettuato dall'impresa ai dipendenti con rimborso da parte dell'INPS o conguaglio.

CONGEDO E INDENNITÀ PER I LAVORATORI DIPENDENTI (ART. 72)

Quali sono i congedi fruibili?

Per l'anno 2020, a decorrere dal **5 marzo 2020** e sino al **31 luglio 2020**, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a **trenta giorni** (non più quindici giorni come previsto dal Decreto Cura Italia), i genitori dipendenti hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai **dodici anni** (fatto salvo il caso di figli con disabilità in condizione di gravità accertata iscritti a scuola o



ospitati in centri assistenziali), di uno specifico congedo per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione e coperto da contribuzione figurativa.

In aggiunta al congedo di cui sopra, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di **anni sedici** (non più di età compresa tra i dodici e i sedici anni come previsto dal Decreto Cura Italia), 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 altro genitore non lavoratore, hanno diritto di astenersi dal lavoro per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

PERMESSI RETRIBUITI (ART. 73)

Quali sono i permessi fruibili?

Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'art. 33, co. 3, L. 104/1992 è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020 e di **ulteriori** complessive **dodici giornate** usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.

LICENZIAMENTI (ART. 80)

Per quale periodo?

A decorrere dal **17 marzo 2020** e per i **cinque mesi successivi**.

Cosa succede?

- è **precluso l'avvio** delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24, L. 223/1991 (**licenziamento collettivo**) e nel medesimo periodo sono **sospese le procedure pendenti** avviate successivamente al 23 febbraio 2020, 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, CCNL o clausola del contratto di appalto;
- è **vietato il licenziamento per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966 (indipendentemente dal numero dei dipendenti);
- sono **sospese le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo** in corso di cui all'art. 7, L. 604/1966 (ovverossia le procedure pendenti avanti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro).

Pertanto, **il divieto di licenziamento non opera** con riferimento:

- al licenziamento individuale dei dirigenti;
- al recesso dal contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione;
- al licenziamento per superamento del periodo di comporta;
- al licenziamento per motivi disciplinari (giusta causa/giustificato motivo soggettivo);
- al licenziamento per mancato superamento del periodo di prova.



Inoltre:

- i contratti a termine in scadenza non subiranno alcun effetto;
- è possibile risolvere consensualmente ogni tipologia di rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, L. 604/1966, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, co. 10, L. 300/1970 (che prevede la possibilità di revoca del licenziamento entro quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del licenziamento), revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale (con causale "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.

N.B.: Gli ammortizzatori sociali "speciali" previsti per l'emergenza COVID-19 non coprono l'intero periodo di cinque mesi di divieto di licenziamento.

E' stata, infine, prevista la proroga di due mesi per i trattamenti di Naspi e Dis-Coll in scadenza tra il 1° marzo e il 30 aprile scorsi.

SORVEGLIANZA SANITARIA (ART. 83)

Cosa succede?

Fermo restando quanto previsto dall'art. 41. D.lgs 81/2008, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbidità che possono caratterizzare una maggiore rischio.

Per i datori di lavoro che, ai sensi dell'art. 18, co. 1, lettera a), D.lgs 81/2008, non sono tenuti alla nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, fermo restando la possibilità di nominarne uno per il periodo emergenziale, la sorveglianza sanitaria eccezionale può essere richiesta ai servizi territoriali dell'INAIL che vi provvedono con propri medici del lavoro.

N.B.: L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi della presente disposizione **non può** in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

INDENNITÀ PROFESSIONISTI E COLLABORATORI CON RAPPORTO DI COCOCO (ART. 84)

Chi interessa?

Quelli già beneficiari per il mese di marzo 2020 dell'indennità di cui all'art. 27 del Decreto Cura Italia (come convertito in legge).



Cosa succede?

Viene **automaticamente** prorogata la concessione dell'indennità di euro 600 anche per il mese di aprile 2020.

Quanto al mese di **maggio**, l'indennità è **aumentata a euro 1.000** previo rispetto delle seguenti condizioni:

- liberi professionisti con P.IVA non in pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie che abbiano subito una riduzione di almeno il 33% del reddito nel secondo bimestre del 2020 rispetto allo stesso periodo del 2019;
- co.co.co. che abbiano cessato il rapporto di lavoro all'entrata in vigore del Decreto Rilancio.

LAVORO AGILE/SMART WORKING (ART. 90)

Cosa succede?

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 (31 luglio 2020), i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un **figlio minore di anni 14**, 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, **hanno diritto** a svolgere la prestazione di lavoro in **modalità agile** (anche in assenza degli accordi individuali), fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli artt. da 18 a 23 della L. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

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 l'intero periodo di cui sopra, i datori di lavoro del settore privato 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.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 87 del Decreto Cura Italia (come convertito in legge), per i **datori di lavoro pubblici e privati**, limitatamente al periodo di tempo di cui sopra e comunque non oltre il **31 dicembre 2020**, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli artt. da 18 a 23 L. 81/2017, **può** essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della medesima L. 81/2017 sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione infortuni sul lavoro (INAIL).

PROROGA E RINNOVO DEI CONTRATTI A TERMINE (ART. 93)

Cosa succede?

In deroga alle norme vigenti in materia di contratto a termine (che prevedono, tra le altre, l'indicazione di una delle causali previste dall'art. 19, D.lgs. 81/2015 per le proroghe dei contratti a



termine di durata superiore a dodici mesi e per ciascun rinnovo del contratto), 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 delle condizioni di cui all'art. 19, co. 1, D.lgs. 81/2015.

Dubbi interpretativi (relativamente ai quali saranno necessari chiarimenti):

- la norma parla di procedura agevolata *“per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid-19”*. Quindi, da una interpretazione letterale sembrerebbe che l'esclusione dall'obbligo di specificare una motivazione sia riferita solo alle aziende che hanno riaperto l'attività lavorativa e non anche per quelle che, in questo periodo emergenziale, hanno continuato l'attività produttiva senza alcuna interruzione;
- il DL non chiarisce se il **30 agosto 2020** sia la data ultima entro la quale sottoscrivere una proroga o un rinnovo o se, invece, sia la data entro cui debbano scadere le proroghe o i rinnovi acausali (il Ministero del Lavoro ieri 25 maggio 2020 ha, tuttavia, precisato che *“la durata di eventuali rapporti di lavoro a termine, prorogati o rinnovati in base a tale disposizione non potrà eccedere la data del 30 agosto 2020”*).

Non ci sono dubbi, invece, sull'applicabilità della nuova disposizione ai contratti di lavoro a termine **a scopo di somministrazione di lavoro**.