

Decreto Rilancio: le novità in ambito giuslavoristico

Avv.ti Simona Bosisio e Silvia D'Angelo

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale l'atteso Decreto Legge 19 maggio 2020 n. 34, anche noto come "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*".

Di seguito si illustrano le novità più rilevanti sul fronte giuslavoristico.

FIS E INTEGRAZIONE SALARIALE ORDINARIA (l'art. 68 modifica l'art. 19 D.L. Cura Italia, già a sua volta modificato dalla L. 27/20)

Con il DL in esame si conferma che i datori di lavoro, i quali nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa in ragione di eventi riconducibili all'emergenza Covid 19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario in ambito FIS per una durata massima di **9 settimane nel periodo tra il 23 febbraio 2020 ed il 31 agosto 2020**.

L'elemento di novità è costituito dal fatto che solo quei datori che hanno già completamente utilizzato le prime nove settimane, possono richiederne **ulteriori 5** con la medesima causale Covid-19 e nel medesimo arco temporale 23 febbraio/ 31 agosto 2020. Solamente dunque per tali aziende si profila la possibilità di accedere agli ammortizzatori qui esaminati per un totale di 14 settimane da fruirsi entro il 31 agosto.

È altresì riconosciuto, nei limiti delle risorse disponibili, un *eventuale* ulteriore periodo di massimo **4 settimane di trattamento per i periodi decorrenti tra il 1° settembre 2020 ed il 31 ottobre 2020** a copertura delle riduzioni o sospensioni di attività lavorativa riconducibili all'emergenza epidemiologica.

Lo stacco temporale sopra indicato non opera per le aziende del settore turismo, fiere, congressi e spettacolo che, invece, potranno fruire in modo continuativo degli ammortizzatori sociali nel limite

complessivo delle 18 settimane, a condizione che gli stessi abbiano fruito interamente delle 14 settimane.

A superamento delle incertezze e contestazioni sorte sotto l'egida della precedente disposizione, il DL in esame conferma che ai beneficiari di assegno ordinario con causale Covid-19 spetta l'**ANF** (assegno nucleo familiare).

Un'importante novità riguarda i termini entro i quali la domanda di accesso agli ammortizzatori sociali deve essere presentata telematicamente all'INPS: non più entro il quarto mese successivo alla riduzione o sospensione dell'attività, bensì **entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione/riduzione dell'attività.**

Qualora la domanda venga presentata dopo il suddetto termine, il trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Il 31 maggio è il termine di invio delle domande riferite a periodi di sospensione/riduzione dell'attività, che hanno avuto inizio nel periodo 23 febbraio/30 aprile.

Il DL Rilancio ripristina, limitatamente al FIS, l'obbligo di consultazione sindacale che presuppone: informazione, consultazione ed esame congiunto, si noti bene NON accordo, da concludersi entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Si ricorda che al FIS possono accedere solo gli enti che pagano il relativo contributo, diversamente potranno attivare lo strumento della cassa integrazione in Deroga.

CASSA IN DEROGA (gli artt. 70 e 71 DL Rilancio modificano l'art. 22 del DL Cura Italia)

Dopo le polemiche per i fortissimi ritardi nel pagamento ai lavoratori della prima "tranche" (9 settimane) di ammortizzatori sociali Covid-19 causate, soprattutto per la cassa integrazione guadagni in deroga, da procedure lunghe e farraginose, il Decreto in esame apporta significative modifiche all'iter autorizzativo, che non vede più il coinvolgimento delle Regioni, dovendo la domanda essere presentata direttamente all'Inps.

Anche la cassa in deroga può avere una **durata massima di 9 settimane fruibili per il periodo 23 febbraio/31 agosto**, con incremento di **ulteriori 5 settimane** nello stesso periodo (richieste ed autorizzate dall'Inps, ai sensi dell'art. 73-ter), per i datori di lavoro ai quali sia stato interamente autorizzato il primo periodo di 9 settimane.

È altresì riconosciuto un ulteriore periodo di **4 settimane per il periodo 1° settembre/31 ottobre**, richiesto e gestito direttamente dall'Inps.

L'accordo sindacale con le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che può anche essere concluso telematicamente, resta necessario per i datori che impieghino più di 5 dipendenti.

Come poc'anzi indicato, dall'entrata in vigore del Decreto Legge, i periodi di CIGD successivi alle prime 9 settimane riconosciute dalle regioni, vengono concessi, a domanda, dall'Inps. I datori di lavoro inviano la domanda telematica all'Istituto con la lista dei beneficiari e le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato. Fatta salva la disponibilità dei fondi, l'Inps provvede all'erogazione delle prestazioni richieste.

Allo stato attuale non è dato sapere a chi debba presentare la domanda il datore che non ha ad oggi fruito di periodi di c.i.g.d; sul punto saranno da attendere le indicazioni dell'Istituto competente.

CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO, BONUS BABY SITTER E ASPETTATIVA NON RETRIBUITA (l'art. 72 DL Rilancio modifica gli artt. 23 e 25 del DL Cura Italia)

Il Decreto Rilancio interviene altresì in materia di congedi e indennità, modificando le previsioni di cui all'art. 23 del Decreto Cura Italia.

In particolare, viene **incrementato da 15 a 30 giorni** (continuativi o frazionati) il congedo parentale straordinario per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età non superiore a 12 anni e viene altresì esteso il periodo di utilizzo **sino al 31 luglio 2020**.

In alternativa al congedo, **i lavoratori potranno continuare a beneficiare del voucher per l'acquisto di servizi di *baby sitting*, il cui valore è raddoppiato e pari a Euro 1.200.** Il bonus potrà essere erogato anche per una nuova finalità, ovvero per l'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. Deve precisarsi, tuttavia, che l'utilizzo del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido.

Viene infine esteso il diritto di astensione non retribuita dal lavoro, con diritto alla conservazione del posto, per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche delle scuole, ai lavoratori con figli di **età inferiore ai 16 anni** (ricomprendendo dunque, rispetto al Decreto Cura Italia, anche i minori di anni 12).

Da ultimo, il Decreto Rilancio apporta modifiche anche all'art. 25 del Decreto Cura Italia, **raddoppiando a Euro 2.000 il bonus *baby sitter* previsto per i dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato**, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli OSS.

PERMESSI 104 (l'art. 73 DL Rilancio modifica l'art. 24 del DL Cura Italia)

Anche i permessi retribuiti ex art. 33 della L. 104/1992, già aumentati per i mesi di marzo e aprile 2020 dall'art. 24 del Decreto Cura Italia, **sono incrementati di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.**

I 12 giorni aggiuntivi, da usufruire nei mesi di maggio e giugno 2020, si aggiungono ai 3 giorni di permesso mensile già previsti dalla legge.

In base al tenore letterale delle norme in esame, i 12 giorni riconosciuti dal Decreto Rilancio non sembrano invece cumulabili con quelli riconosciuti nei due mesi precedenti.

EQUIPARAZIONE AL RICOVERO ORDINARIO DELLE ASSENZE DI LAVORATORI IMMUNODEPRESSI E A RISCHIO (l'art. 74 DL Rilancio modifica l'art. 26 del DL Cura Italia)

Tale disposizione **proroga sino al 31 luglio 2020** l'equiparazione al ricovero ordinario del periodo di assenza dal servizio per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi della L. 104/1992, ovvero in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da patologie oncologiche oppure dallo svolgimento di terapie salvavita.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO (l'art. 80 DL Rilancio modifica l'art. 46 del DL Cura Italia)

Il Decreto Rilancio proroga altresì il divieto di licenziamenti individuali e collettivi per giustificato motivo oggettivo, già previsto dall'art. 46 del Decreto Cura Italia, **sino al 16 agosto 2020**.

Fino a tale data, pertanto, i datori di lavoro non potranno recedere dal rapporto di lavoro per g.m.o.

Restano inoltre sospese le eventuali procedure di licenziamento collettivo avviate dopo il 23 febbraio (salvo il caso di riassunzione del personale per cambio appalto), nonché quelle per giustificato motivo oggettivo in corso dinanzi all'Ispettorato territoriale del lavoro. Tale ultima ipotesi riguarda i licenziamenti per g.m.o. di lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del jobs act, per i quali l'art. 7 L. 604/66 prevede che il recesso debba essere preceduto da una comunicazione all'ITL contenente i motivi del licenziamento e la richiesta di convocazione delle parti.

Viene infine introdotta la possibilità per il datore di lavoro - che, a prescindere dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia licenziato per giustificato motivo oggettivo - di revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente richieda il trattamento di cassa integrazione salariale con causale Covid-19 (FIS, cassa integrazione ordinaria e in deroga) a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. Il rapporto di lavoro dovrà intendersi ripristinato senza soluzione di continuità e senza oneri o sanzioni per il datore di lavoro.

SORVEGLIANZA SANITARIA (art. 83)

Viene introdotto l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati, fino alla data di cessazione dello stato di emergenza (che, si ricorda, è oggi prevista il 31 luglio 2020), di assicurare – oltre alla sorveglianza “ordinaria” di cui all’art. 41 del D.Lgs. 81/2008 – **una sorveglianza sanitaria “eccezionale” dei lavoratori maggiormente a rischio di contagio** in ragione dell’età, dalla condizione di immunodepressione, da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque comorbilità che possono caratterizzare maggiore rischiosità.

Vengono in tal modo valorizzati il ruolo del Medico Competente e la collaborazione con il datore di lavoro, già espressi nel Protocollo Condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 24 aprile 2020 e nella Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 29 aprile 2020 (*“Indicazioni operative relative alle attività del medico competente nel contesto delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CovV-2 negli ambienti di lavoro e nella collettività”*). In particolare, nel contesto di riavvio delle attività lavorative, il Medico Competente predispone le misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori e supporta il datore di lavoro nella attuazione delle misure di prevenzione e protezione già richiamate nel menzionato Protocollo.

In ogni caso, l’inidoneità alla mansione accertata ai sensi dell’art. 83 del DL Rilancio non può giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

SMART WORKING (art. 90)

Di particolare rilevanza, in un’ottica di rafforzamento delle misure di contrasto e contenimento del contagio, è l’introduzione con il Decreto Rilancio di un vero e proprio diritto al lavoro agile, il cui utilizzo sino ad oggi è stato fortemente raccomandato.

Vene dunque previsto il **diritto** di svolgere la prestazione di lavoro in smart working, fino alla cessazione dello stato di emergenza (attualmente fissata **al 31 luglio 2020**), per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato **con almeno un figlio minore di 14 anni**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività

lavorativa o che non vi sia un genitore non lavoratore, sempreché tale modalità di lavoro sia **compatibile** con le caratteristiche della prestazione.

Il Decreto conferma inoltre gli adempimenti da compiere per accedere allo smart working nell'intero periodo emergenziale: non occorrono accordi individuali con i lavoratori, ma resta fermo l'assolvimento degli obblighi informativi in tema di salute e sicurezza, anche mediante il modello pubblicato sul sito dell'Inail. Rimane altresì l'obbligo di comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito.

Viene inoltre espressamente previsto che la prestazione di smart working possa essere svolta anche attraverso gli strumenti informatici del dipendente, qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Oltre a quanto precede, è in ogni caso confermata, per i datori di lavoro pubblici (per i quali in materia continua a farsi riferimento all'art. 87 del Decreto Cura Italia) e per i datori di lavoro privati, la **possibilità** di applicare la modalità di lavoro agile a ogni rapporto di lavoro subordinato fino alla cessazione dello stato di emergenza e, comunque, **non oltre il 31 dicembre 2020**.

PROROGA DEI CONTRATTI A TERMINE (art. 93)

La disposizione in esame consente di rinnovare o prorogare **fino al 30 agosto 2020** i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020 **per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid-19**, anche in assenza delle causali solitamente necessarie previste dall'art. 19 co. 1 D.Lgs. 81/2015 (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; oppure esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria).

In ogni caso, prima di procedere al rinnovo o alla proroga in tali termini, è opportuna un'attenta valutazione delle condizioni in cui il contratto è stato stipulato. Nel caso di contestazione da parte del lavoratore sarà infatti onere del datore di lavoro provare che il rinnovo o la proroga, pur acasuale, sia

intervenuta per le esigenze espresse dalla norma. Anche su tale punto si auspica un intervento chiarificatore da parte del Min. Lav.

Continua ad applicarsi, per il resto, la disciplina ordinaria in tema di rinnovi e proroghe del contratto a termine; devono quindi rispettarsi, tra le varie condizioni, il termine massimo di durata di 24 mesi e il numero di 4 proroghe totali.

Si precisa che continua a trovare applicazione anche l'art. 19 *bis* introdotto in sede di conversione del Decreto Cura Italia, il quale non è stato oggetto né di abrogazione né di revisione ad opera del Decreto Rilancio. Pertanto, resta ferma la possibilità per i datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali con causale Covid-19 di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione); inoltre è impregiudicata, soltanto per coloro che fanno ricorso a tali strumenti di sostegno economico, la possibilità di derogare alla regola dello stop&go.

Il tenore letterale della disposizione introdotta dal Decreto Rilancio non lascia invece margini interpretativi per estendere, anche ai datori di lavoro che non accedono agli ammortizzatori sociali, la deroga allo stop&go, ovvero la possibilità di procedere al rinnovo o alla proroga dei contratti di somministrazione. In attesa di interpretazioni ministeriali o di modifiche in sede di conversione, si consiglia pertanto di adottare condotte conformi al senso prudenziale e letterale della norma.