



Tosi e associati

STUDIO LEGALE

DECRETO LEGGE “RILANCIO”

Studio Legale Tosi e Associati

CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO) E ASSEGNO ORDINARIO

- ✓ E' concesso ai datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa a causa del Covid-19 (Art. 10 D.l.g.s. 148/2015);
- ✓ Il periodo d'integrazione è pari a un massimo di nove settimane comprese tra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020
- ✓ I datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo di 9 settimane potranno fruire di ulteriori 5 settimane sempre tra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020
- ✓ È previsto un ulteriore periodo di 4 settimane fruibili tra il 1 settembre e il 31 ottobre 2020
- ✓ I datori di lavoro del settore del turismo, fiere e congressi, spettacolo, parco divertimenti e sale cinematografiche potranno fruire di queste 4 settimane anche per periodi precedenti al 1 settembre 2020.



CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO) E ASSEGNO ORDINARIO (SEGUE)

- ✓ La domanda per la CIGO per Covid-19 può essere presentata per periodi già indicati, utilizzando la nuova causale denominata “COVID-19 nazionale”
- ✓ L’azienda dovrà allegare solo l’elenco dei lavoratori beneficiari
- ✓ La domanda per l’Assegno Ordinario deve essere presentata dal datore di lavoro esclusivamente sul sito dell’INPS con la causale “Emergenza COVID-19 nazionale”
- ✓ I lavoratori coinvolti devono essere in forza al 25 marzo 2020.
- ✓ Nelle ipotesi di trasferimento d’azienda ai sensi dell’articolo 2112 c.c. e nei casi di lavoratore che passa alle dipendenze dell’impresa subentrante nell’appalto, si computa anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro



CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO) E ASSEGNO ORDINARIO (SEGUE)

- ✓ Non devono essere rispettati i termini ordinari della procedura prevista dalla legge;
- ✓ Solo per l'Assegno Ordinario devono effettuarsi l'informazione e la consultazione sindacale, nonché l'esame congiunto entro 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva, anche in via telematica;
- ✓ La domanda va presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa altrimenti il trattamento non potrà avere luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione;
- ✓ Per gli eventi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati nel periodo ricompreso tra la data del 23 febbraio 2020 e la data del 30 aprile 2020, il termine per la presentazione della domanda è fissato al 31 maggio 2020;
- ✓ La CIGO può essere richiesta anche dai datori di lavoro che hanno in corso la Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS) per i medesimi periodi.



CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (CIGD) (SEGUE)

- ✓ Potranno accedere alla CIGD le aziende che, avendo diritto solo alla CIGS, non possono accedere ad un ammortizzatore ordinario concausale “COVID-19 nazionale” (ad esempio rientrano nella fattispecie descritta le aziende del commercio).
- ✓ Per i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti è necessario un accordo, che può essere concluso anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (inclusi i datori di lavoro che hanno chiuso l’attività in ottemperanza ai provvedimenti per far fronte all’emergenza COVID, modificando così il testo della Legge di conversione del DL Cura Italia n. 18/2020).
- ✓ Il periodo d’integrazione è pari a un massimo di nove settimane comprese tra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020.
- ✓ I datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo di 9 settimane potranno fruire di ulteriori 5 settimane sempre tra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020;



CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (CIGD) (SEGUE)

- ✓ È previsto un ulteriore periodo di 4 settimane fruibili tra il 1 settembre e il 31 ottobre 2020
- ✓ I datori di lavoro del settore del turismo, fiere e congressi, spettacolo, parco divertimenti e sale cinematografiche potranno fruire di queste 4 settimane anche per periodi precedenti al 1 settembre 2020.
- ✓ Le ulteriori settimane (così come i periodi già autorizzati dalle Regioni ma non usufruiti) sono più concesse dalle Regioni e dalle Province autonome ma direttamente dall'INPS o dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome) ai datori di lavoro, a prescindere dal numero di dipendenti occupati.
- ✓ L'INPS autorizza le domande e dispone l'anticipazione del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento delle domande stesse



CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN DEROGA (CIGD) (SEGUE)

- ✓ L'INPS autorizza le domande e dispone l'anticipazione del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento delle domande stesse
- ✓ La misura dell'anticipazione è calcolata sul 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo
- ✓ In ogni caso, il datore di lavoro invia all'INPS tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale entro 30 giorni dall'erogazione dell'anticipazione, secondo le modalità stabilite dall'INPS
- ✓ Per le domande già autorizzate e riferite a periodi di sospensione/riduzione che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020, i dati necessari per il pagamento delle prestazioni andranno comunicati entro 15 giorni dall'entrata in vigore del decreto



DIVIETO DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI ED INDIVIDUALI

- ✓ Sono precluse per 5 mesi dal 17 marzo 2020 le procedure di licenziamento collettivo e quelle avviate successivamente al 23 febbraio 2020 sono sospese
- ✓ Per 5 mesi dal 17 marzo 2020, è vietato al datore di lavoro irrogare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 legge 604/66 e sono sospese le procedure previste dall'art. 7, L. 604/66 già avviate;
- ✓ È possibile revocare in ogni tempo i licenziamenti per GMO intimati tra il 23 febbraio e il 17 marzo 2020 purché si faccia contestualmente richiesta di un trattamento di integrazione salariale per Covid-19 dalla data del licenziamento. Il rapporto s'intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro



DIRITTO AL LAVORO AGILE

- ✓ Fino alla cessazione dello stato di emergenza, i dipendenti genitori di 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, 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'intera durata dello stato di emergenza, 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



MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI CON FIGLI

CONGEDO PARENTALE *AD HOC*

ART. 23, D.L. n. 18/2020 – ART. 72, D.L. n. 34/2020

✓ DESTINATARI

- lavoratori con figli (anche affidatari) di età non superiore ai 12 anni
- lavoratori con figli (anche affidatari) in situazione di grave disabilità ex art. 4, L. n. 104/1992 iscritti a scuole o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale (a prescindere dall'età)

✓ DECORRENZA

- dal 5 marzo al 31 luglio 2020

✓ DURATA

- periodo continuativo o frazionato non superiore a 30 giorni



MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI CON FIGLI

CONGEDO PARENTALE *AD HOC* (segue)

✓ CONDIZIONI

- fruizione alternativa tra i genitori
- assenza nel nucleo familiare di altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o di altro genitore disoccupato o non lavoratore

✓ TRATTAMENTO

- indennità pari al 50% della retribuzione (media globale giornaliera senza considerare l'incidenza di 13^a mensilità o trattamenti accessori)
- contribuzione figurativa

✓ CONVERSIONE CONGEDO PARENTALE ORDINARIO

- eventuali periodi di congedo parentale fruiti nel periodo di sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche sono convertiti nel congedo *de quo*



MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI CON FIGLI

ASTENSIONE DAL SERVIZIO

ART. 23, D.L. n. 18/2020 – ART. 72, D.L. n. 34/2020

✓ **DESTINATARI**

- lavoratori con figli (anche affidatari) minori di anni 16

✓ **DECORRENZA**

- dal 5 marzo 2020 (in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche)

✓ **DURATA**

- periodo di sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche



MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI CON FIGLI

ASTENSIONE DAL SERVIZIO (segue)

✓ CONDIZIONI

- assenza nel nucleo familiare di altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o di altro genitore non lavoratore

✓ TRATTAMENTO

- nessuna retribuzione
- nessuna contribuzione figurativa
- diritto alla conservazione del posto di lavoro
- divieto di licenziamento per il datore di lavoro



MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI CON PARENTI DISABILI

**ESTENSIONE PERMESSI *EX LEGE* 104/1992
ART. 24, D.L. n. 18/2020 – ART. 73, D.L. n. 34/2020**

✓ **DESTINATARI**

- lavoratori che fruiscono dei permessi ex art. 33, L. n. 104/1991

✓ **DURATA**

- marzo – giugno 2020

✓ **TRATTAMENTO**

- ulteriori 24 giorni di permesso, 12 giorni fruibili nel periodo marzo – aprile e 12 fruibili nel periodo maggio – giugno



MISURE PER I LAVORATORI DISABILI ED A RISCHIO

EQUIPARAZIONE A RICOVERO OSPEDALIERO ART. 26 D.L. n. 18/2020 – ART. 74, D.L. n. 34/2020

✓ DESTINATARI

- lavoratori con grave disabilità *ex art. 3, comma 3, L. n. 104/1992*
- lavoratori in certificata condizione di rischio derivante da *i) immunodepressione, ii) patologie oncologiche, iii) terapie salvavita*

✓ DURATA

- dal 17 marzo al 31 luglio 2020

✓ TRATTAMENTO

- equiparazione assenza (prescritta da competenti autorità sanitarie) al ricovero ospedaliero



SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE

TUTELA DEI LAVORATORI MAGGIORMENTE ESPOSTI A RISCHIO CONTAGIO – ART. 83

✓ DESTINATARI

- lavoratori maggiormente esposti a rischio contagio in ragione di: *i)* età, *ii)* immunodepressione, anche da patologia COVID-19, *iii)* patologie oncologiche, *iv)* svolgimento di terapie salvavita, *v)* comorbilità

✓ DURATA

- sino alla cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale



SORVEGLIANZA SANITARIA ECCEZIONALE

TUTELA DEI LAVORATORI MAGGIORMENTE ESPOSTI A RISCHIO CONTAGIO – ART. 83

✓ TRATTAMENTO

- valutazione dell'idoneità alla mansione ad opera del medico competente per la sorveglianza sanitaria. Laddove tale figura non sia prevista in azienda può essere nominata per il periodo emergenziale o richiesta ai servizi territoriali dell'INAIL.
- l'eventuale inidoneità alla mansione accertata all'esito della sorveglianza sanitaria eccezionale non può costituire causa di recesso del datore di lavoro.



CONTRATTI A TERMINE E DI SOMMINISTRAZIONE

PROROGA CONTRATTI A TERMINE E DI SOMMINISTRAZIONE – ART. 19BIS L. 27/20 (CONVERSIONE DECRETO «CURA ITALIA»)

- ✓ Ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del decreto “Cura Italia” (CIGO, FIS, Cassa in Deroga), é consentita la possibilità di rinnovare e/o prorogare contratti a termine e/o in somministrazione in deroga alle previsioni di cui ai seguenti articoli del D. Lgs. 81/2015:
 - ❑ Art. 20, comma 1, lettera c) – divieto di apposizione del termine per mansioni per le quali sono operanti sospensioni o riduzioni per cassa integrazione;
 - ❑ Art. 21, comma 2 – cd. “stop and go”;
 - ❑ Art. 32, comma 1, lettera c) – come l’art. 20, comma 1, lett. c), riferito ai contratti in somministrazione



(SEGUE) CONTRATTI A TERMINE

RINNOVO E PROROGA CONTRATTI A TERMINE (ART. 93)

Possibilità di proroga e di rinnovo dei contratti a termine in essere al 23 febbraio 2020 fino al 30 agosto 2020 anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, co. 1, D.Lgs. 81/15 (che impone il l'obbligo delle «causali») quindi:

- ✓ No causali per proroghe e rinnovi fermi i limiti temporali di cui all'art. 19, co. 1 e gli altri limiti di cui agli artt. 19 e ss. non espressamente derogati dalla L. 27/20



FONDO NUOVE COMPETENZE CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI E TERRITORIALI

- ✓ Per l'anno 2020, i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda ai sensi della normativa e degli accordi interconfederali vigenti, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi;
- ✓ Gli oneri relativi alle ore di formazione sono a carico di un apposito fondo denominato "Fondo Nuove Competenze".



Milano

Via Paleocapa, n. 6
tel: 02/85.45.401

Torino

Via San Quintino, n. 43
tel: 011/516.20.00



www.tosieassociati.it