

Il “Cura Italia”.

Esame del decreto a sostegno di imprese e lavoratori e lavoratrici

CENTRO STUDI

Circolare n. 01 del 2020



*Carissimi e Carissime,
inviamo una sintesi e un primo commento delle disposizioni di maggior interesse in materia lavoristica del corposo (trattasi di ben 127 articoli) Decreto Legge n.18 del 2020, che in sede di conversione (entro 60 giorni) potrebbe essere modificato, lo facciamo sapendo che sarà necessario attendere ulteriori disposizioni amministrative.
Maurizio Manicastrì e David Trotti*

Il decreto cura Italia una panoramica sulla parte lavoro.

CIGO e assegno ordinario

È previsto per i datori di lavoro che nell'anno 2020 che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, di poter presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

La domanda va presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

I datori di lavoro sono dispensati dall'obbligo di attivare la procedura di informazione e consultazione sindacale prevista dal D.Lgs. n.148 del 2015 ovviamente salvaguardando l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto in via telematica.

I periodi che saranno richiesti attraverso il decreto che stiamo commentando non saranno computati relativamente ai periodi di trattamento di cassa integrazione salariale ordinaria e assegno ordinario e sono neutralizzati per le successive richieste.

Per quanto riguarda il FIS (Fondo di integrazione salariale) annotiamo che: *Limitatamente all'anno 2020 all'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale non si applica il tetto aziendale di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.* Testo del comma richiamato che riportiamo: *4. Alle prestazioni erogate dal fondo di integrazione salariale si provvede nei limiti delle risorse finanziarie acquisite al fondo medesimo, al fine di garantirne l'equilibrio di bilancio. In ogni caso, tali prestazioni sono determinate in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal medesimo datore di lavoro, tenuto conto delle prestazioni già deliberate a qualunque titolo a favore dello stesso.* Dunque applicheremo la prima parte ma non la seconda, e quindi un tetto comunque ci sarà.

L'assegno ordinario è concesso, limitatamente per il periodo indicato e nell'anno 2020, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che

occupano mediamente più di 5 dipendenti. Il trattamento su istanza del datore di lavoro può essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS.

E' comunque previsto l'esonero dal versamento del contributo addizionale.

I Fondi di solidarietà bilaterali alternativi garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità.

I lavoratori destinatari delle norme di cui stiamo parlando devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020 e non devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, l'anzianità di effettivo lavoro prevista in via ordinaria non-Covid.

Passaggio dalla CIGS al trattamento ordinario

Le aziende che hanno già in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario possono presentare domanda di trattamento ordinario (secondo quanto detto precedentemente) per un periodo non superiore a 9 settimane.

La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata. Inoltre, sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinaria già in corso.

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinaria già in corso. La concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro.

Anche in questo caso le aziende sono dispensate dal versamento dei contributi addizionali e sono disposte variazioni dei termini procedurali ordinari. Per i periodi in cui vi è coesistenza tra i due trattamenti vi è l'esclusione dal calcolo del limite massimo di durata.

Passaggio dall'assegno di solidarietà all'assegno ordinario

Per le aziende (iscritte al FIS) che hanno già in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, si concede la possibilità di presentare domanda di assegno ordinario per un periodo non superiore a 9 settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso, senza versamento dei contributi addizionali ed escludendo i periodi in cui vi è coesistenza tra i due trattamenti dal calcolo del limite massimo di durata.

Cassa integrazione in deroga

Per le aziende prive di ammortizzatori sociali, è confermata la cassa in deroga (facendo salve le disposizioni del DL 9/2020 previste per le zone rossa e gialla nel limite dei fondi).

La cassa integrazione in deroga si applica ai datori di lavoro del settore privato, ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti. Quindi le piccole aziende fino a 5 dipendenti, ma anche le grandi che hanno solo la Cigs.

Le risorse sono ripartite tra le regioni e province autonome con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

I trattamenti sono concessi con decreto delle regioni e delle province autonome interessate, da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro quarantotto ore dall'adozione, la cui efficacia è in ogni caso subordinata alla verifica del rispetto dei limiti di spesa. Le regioni e le province autonome, unitamente al decreto di concessione, inviano la lista dei beneficiari all'INPS, che provvede all'erogazione delle prestazioni. Le domande sono presentate alla regione e alle province autonome, che le istruiscono secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

E' prevista la necessità di un accordo, che può essere concluso anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. La durata è pari alla sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane. L'accordo non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.

Precisiamo che non si tratta di un accordo con le singole aziende bensì un accordo quadro regionale. Per i lavoratori è riconosciuta la contribuzione figurativa; non sono coinvolti lavoratori domestici.

Permessi legge 104/92

Per i mesi di marzo ed aprile le giornate fruibili non saranno 3 ma complessivamente 15, anche se qui vi è un problema di interpretazione della norma, perché il testo afferma: il periodo ordinario (ndr) è *incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020* e qualche commentatore ipotizza che le giornate in totale siano 12 e non 15 (a secondo dell'interpretazione di complessive). Per il personale del Servizio sanitario nazionale impegnato nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità, l'aumento è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti.

Congedo "familiare"

In conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado ai dipendenti settore pubblico e privato genitori (anche affidatari) con figli di età fino a 12 anni (a parere di chi scrive fino al compimento dei 12 anni) e senza limiti di età per con esclusione dei figli portatori di handicap), è concesso di poter fruire di 15 giorni di permesso (che chiameremo congedo familiare). Il congedo può essere preso in maniera continuata o frazionata. I 15 giorni sono relativi ad entrambi i genitori (lo possono prendere in maniera

alternata). Qui supponiamo che l'altro genitore dovrà rilasciare dichiarazione sulla alternanza. Nel nucleo familiare (pensiamo dal punto di vista civilistico) non ci deve essere nessun genitore che benefici di strumenti di sostegno al reddito, ovvero genitore disoccupato o non occupato. Dovrebbe non essere fruibile ad ore (aspettiamo i chiarimenti Inps). Se nel periodo si è goduto di congedo parentale questo può essere convertito nel congedo familiare sia dal punto di vista economico che normativo. In alternativa al congedo familiare (lavoratori privati) si può scegliere un bonus baby-sitting per 600 euro (per l'acquisto di servizi), bonus erogato tramite il libretto di famiglia. Il congedo è godibile a partire dal 5 Marzo e per il periodo di sospensione dei servizi per l'infanzia e delle scuole. Si ha diritto al 50% della retribuzione ricordando che agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità. Per questa particolare specie non va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

Per i genitori di figli compresi tra i 12 e 16 anni è goduto senza indennità ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro e divieto di licenziamento per il periodo di sospensione dei servizi per l'infanzia e delle scuole e nel nucleo familiare (penso sempre dal punto di vista civilistico) non ci deve essere nessun genitore che benefici di strumenti di sostegno al reddito, ovvero genitore disoccupato o non occupato.

I genitori iscritti alla gestione separata per i figli di età non superiore a 12 anni hanno diritto al 50% di una indennità di un 365 individuato secondo il calcolo usato per la malattia.

Per le partite iva iscritte all'Inps e per lo stesso periodo il 50% è riferito alla retribuzione convenzionale giornaliera stabilita per le singole attività.

L'Inps con apposita circolare stabilirà le modalità di erogazione, ma ricordiamoci che finiti i soldi a disposizione le domande verranno rigettate.

Uno specifico bonus è previsto per i lavoratori 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 operatori sociosanitari, i quali possono chiedere il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, in alternativa al congedo speciale, nel limite massimo complessivo di 1000 euro.

Per accedere a tale bonus dovrà essere presentata domanda telematica all'INPS il quale rigetterà le domande presentate al raggiungimento del limite annuo stabilito.

Malattia e quarantena

Il periodo trascorso dai lavoratori del settore privato in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto. A questo riguardo il medico curante redigerà il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

Da tener presente che sono validi anche i certificati di malattia trasmessi, prima dell'entrata in vigore del decreto, ed anche in assenza del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Gli oneri normalmente a carico del datore di lavoro, per i lavoratori che presenteranno domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele in questione sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020.

Infine viene stabilito che, qualora il lavoratore si trovi in malattia accertata da COVID-19, il certificato sarà redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Lavoro autonomo

Ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, ad esclusione della Gestione separata è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. L'indennità non concorre alla formazione del reddito. L'indennità di cui al presente articolo è erogata dall'INPS,

Ai liberi professionisti titolari di partita iva attiva alla data del 23 febbraio 2020 e ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. L'indennità di cui al presente articolo non concorre alla formazione del reddito. L'indennità di cui al presente articolo è erogata dall'INPS, previa domanda.

Turismo

Ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente al 17 Marzo 2020 è

riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. L'indennità non concorre alla formazione del reddito.

Indennità lavoratori del settore agricolo

Agli operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. L'indennità non concorre alla formazione del reddito.

Indennità lavoratori dello spettacolo

Ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, e non titolari di pensione, è riconosciuta un'indennità per il mese di marzo pari a 600 euro. L'indennità non concorre alla formazione del reddito.

Non hanno diritto all'indennità i lavoratori titolari di rapporto di lavoro dipendente al 17/10/2020.

Proroga termini decadenziali in materia previdenziale e assistenziale

In considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e sino al 1° giugno 2020 il decorso dei termini di decadenza relativi alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative erogate dall'INPS e dall'INAIL è sospeso di diritto. Sono anche sospesi i termini di prescrizione.

Lavoro agile

Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile

Licenziamenti

A decorrere dal 17 marzo 2020 per 60 giorni sono preclusi i licenziamenti collettivi di cui alla legge 223/1991 e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Nel medesimo periodo il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 L. 604/1966 pertanto il divieto di licenziamento per 60 giorni riguarda sia i vecchi assunti sia i nuovi assunti con contratto a tutele crescenti. La limitazione riguarda solo il giustificato motivo oggettivo e pertanto vanno esclusi, oltre ovviamente alla giusta causa e al giustificato motivo soggettivo, anche

le risoluzioni consensuali e, riteniamo, anche il licenziamento per superamento del periodo di comportamento, che formalmente non è un giustificato motivo oggettivo e il licenziamento dei dirigenti quando intimato per giustificatezza (oltre che ovviamente ad nutum e per giusta causa) che dalla giurisprudenza non è equiparata al giustificato motivo oggettivo. Va poi escluso il licenziamento degli apprendisti al termine dell'apprendistato che, come sappiamo, può avvenire ad nutum.

Inoltre, fino al 30 aprile 2020, è vietato il licenziamento per giusta causa del genitore convivente con una persona con disabilità, per assenza dal posto di lavoro, a condizione che abbia preventivamente comunicato al datore di lavoro tale assenza motivandola con l'impossibilità di accudire la persona disabile a seguito della sospensione delle attività degli appositi Centri semiresidenziali regionali.

Bonus 100 euro

Ai titolari di redditi di lavoro dipendente che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente nel 2019 di importo non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese. 2. I sostituti d'imposta riconoscono, in via automatica, l'incentivo a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno. I sostituti d'imposta compensano l'incentivo erogato mediante l'istituto della compensazione (articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241).

Abbiamo terminato speriamo di aver aiutato tutti coloro che si occupano di risorse umane dal punto di vista dell'inquadramento delle norme appena emanate.