

**Guida alle principali misure di interesse per le imprese industriali del
Decreto Legge “Rilancio”**

MISURE LAVORO E WELFARE

26 maggio 2020

Misure lavoro e welfare

Cassa integrazione ordinaria, FIS e Cig in deroga

Vengono finanziate ulteriori nove settimane con duplice articolazione temporale. Risulterà possibile usufruire di cinque settimane fino al 31/08 (aggiuntive alle nove del Decreto Cura Italia), ed ulteriori quattro dal 1/09 al 31/10 (Artt. 68 e ss.).

E' stata reintrodotta la procedura di informazione e consultazione sindacale.

La cassa integrazione con causale "Emergenza Covid-19" è stata, quindi, prorogata di ulteriori nove settimane che consentono alle imprese di poter richiedere l'ammortizzatore fino al mese di ottobre, a condizione di aver fruito interamente del periodo precedentemente concesso di nove settimane. Il termine di presentazione della domanda è la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro. Le ulteriori quattro settimane sono previste, quindi, solo in caso proroga della sospensione o riduzione dell'attività a partire dal 1° settembre fino al 31 ottobre.

La distinzione (quattordici più quattro), ai sensi del comma 1, lett.a), dell'art. 68, non è prevista invece per il comparto del turismo. Nel decreto Rilancio è stabilito, successivamente a specifica richiesta del MIBACT, che "per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi e spettacolo, è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi precedenti al 1° settembre."

Per quanto riguarda la procedura adottata ai sensi dell'art. 22-quater è stato consentito, per la Cig in deroga, il suo riconoscimento da parte dell'INPS e non più da parte delle regioni (tenendo in debita considerazione che la nuova procedura non potrà essere applicata per le richieste di CIGD in corso) e in caso di richiesta di pagamento diretto, l'INPS dispone l'anticipazione ai lavoratori nella misura del 40 % dell'indennità.

L'ammortizzatore sociale della Cigo Industria, della Cigo in ambito FIS e della Cig in deroga è largamente utilizzato fin dagli inizi dell'emergenza dalle imprese umbre. I maggiori problemi riscontrati sono stati legati alla Cig in deroga a causa dei tempi di istruttoria delle domande presentate da parte degli uffici della Regione.

Per quanto riguarda la liquidazione dell'indennità in favore dei lavoratori, pur riscontrando una quantità notevole di aziende che anticipano il trattamento ai propri dipendenti, la maggior parte sta optando per il pagamento diretto da parte dell'INPS.

Blocco dei licenziamenti

Blocco dei licenziamenti per cinque mesi dal 17 marzo 2020, quindi fino al 16 agosto 2020; in virtù di detta disposizione sono sospese:

- le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7, della legge 15 luglio 1966, n. 604;
- le procedure di licenziamento collettivo.

Inoltre in base all'art. 80, comma 1-bis, il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020 abbia proceduto al recesso del contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo può revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale dalla data in cui abbia avuto 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.

La proroga del blocco dei licenziamenti individuali e collettivi ex art. 3 legge 604/1966 e legge 223/1991 per ulteriori 3 mesi, comporta l'impossibilità di procedere con il licenziamento individuale e collettivo fino al 16/08/2020. Restano fuori dal blocco dei licenziamenti individuali, quindi, i licenziamenti disciplinari (giusta causa e giustificato motivo soggettivo), raggiungimento del limite massimo di età per la pensione di vecchiaia, per la quota 100, per il superamento del periodo di comporto, dei lavoratori domestici. Rimane l'esclusione da tale divieto dei recessi relativi a personale che subentra in contratti di appalto, secondo quanto stabilito dalla legge n. 27/2020 di conversione del D.L. Cura Italia.

La misura adottata dal Decreto Cura Italia e riconfermata per altri tre mesi dal D.L. Rilancio è preoccupante per numerose imprese del territorio umbro per le quali non è escluso affatto che vi sia bisogno di dover ridimensionare i propri organici dopo un periodo, qual è quello attuale, di incertezze e sacrifici.

Legge 68

Viene elevato a quattro mesi il periodo di sospensione, inizialmente previsto per due mesi dal Decreto Legge 18/2020 "Cura Italia" all'art. 40, degli adempimenti relativi agli obblighi di cui all'articolo 7 della Legge 68/99, articolo che disciplina le modalità delle assunzioni obbligatorie (art.76).

Per tutti i datori di lavoro sono sospesi gli obblighi previsti dalla Legge n. 68/99 e i conseguenti adempimenti previsti dall'art. 7. Gli stessi sono pertanto considerati ottemperanti per il periodo di sospensione, fatto salvo il riavvio delle procedure al termine dello stesso.

Rimangono sempre possibili le richieste nominative di avviamento.

Esempio: la persona con disabilità ha terminato il 31/03 (durante la sospensione) quindi entro il 30/05 (60 giorni dalla nascita della scopertura) il datore di lavoro avrebbe dovuto attivarsi. Il Decreto "Cura Italia" prevedeva la sospensione per 2 mesi, fino al 16/05/2020, quindi la nuova scadenza entro la quale il datore di lavoro dovrà attivarsi dovrà essere il 15/07/2020 (16/05 + 60 giorni).

Contratti a tempo determinato e somministrazione

L'art. 93 introduce la possibilità, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, 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 anche in assenza delle condizioni disciplinate dall'articolo 19,

comma 1, del medesimo decreto legislativo n. 81 del 2015 ossia derogando all'obbligo dell'applicazione delle causali contenute nell'art. 19, comma 1, lettere a) e b) successivamente richiamato.

Come si ricorderà, secondo l'articolo 19, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle condizioni previste:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Pertanto, sulla base della nuova disposizione, per far fronte al riavvio delle attività produttive dovute all'emergenza epidemiologica in corso sarà possibile derogare all'obbligo di causale per rinnovare o prorogare il contratto determinato in essere fino al 30 agosto 2020, a condizione che l'azienda interessata debba "riavviare" la propria attività.

Detta misura è stata introdotta per favorire il mantenimento dei livelli occupazionali (ove possibile) ed è in linea con la proroga dell'ammortizzatore sociale conservativo e con il blocco dei licenziamenti come precedentemente puntualizzato.

Congedi per i dipendenti

Ai sensi dell'art. 72, per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo e sino al 31 luglio 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a trenta giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire per i figli di età non superiore ai 12 anni di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.

Sono previsti "uno o più bonus" e le parole "600 euro" sono sostituite da "1200 euro" ed il bonus è erogato, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa ed ai servizi integrativi ed innovativi per la prima infanzia.

La norma contenuta nel D.L. 18/2020 convertito dalla legge n. 27/2020 all'art. 23, prima della modifica intervenuta e sopra richiamata, disponeva per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, il riconoscimento a favore dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di uno specifico congedo per il quale era riconosciuta una indennità pari al 50% della retribuzione calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo). I suddetti periodi anche in tal caso

erano coperti da contribuzione figurativa. La nuova norma quindi incrementa il periodo di fruizione, sempre in maniera continuativa o frazionato estendendolo a giorni 30. Anche l'età del figlio viene definita ai 16 anni così come è intervenuta un'estensione del bonus a 1200 euro. L'impatto è sicuramente stato a vantaggio della *conciliazione dei tempi di vita e lavoro* e di massimo sostegno alle famiglie anche in Umbria.

Permessi retribuiti ex L. 104/1992

Sono previsti ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020 per permessi di cui alla L. 104/1992.

L'art. 73, modificando l'art. 24 in materia di permessi retribuiti ex art. 33, legge 104/92 estende la fruibilità del permesso in parola di ulteriori 12 giorni, rispetto alle 3 giornate mensili normalmente previste ed alle 12 riconosciute nei mesi di marzo ed aprile ex D.L.18/2020 e smi ex Legge n. 27/2020.

L'articolo 73 conferma pertanto, anche per maggio e giugno, l'aumento dei giorni di permesso previsti dalla Legge 104 (ex articolo 33, legge 104/1992) per i lavoratori con disabilità o lavoratori che assistono familiari disabili, che era già stato introdotto per i mesi di marzo e aprile 2020 dal Decreto 'Cura Italia': vengono previsti altri 12 giorni aggiuntivi complessivi, utilizzabili tra maggio e giugno c.a. Come precedentemente, i 12 giorni totali aggiuntivi portano il totale dei permessi tra i due mesi a 18 giorni totali (3 maggio + 3 giugno + 12 aggiuntivi= 18 giorni complessivi). Anche detta misura si muove sia in direzione di un'estensione della fruizione di permessi per i lavoratori disabili e per coloro che assistono famigliari disabili e sia in direzione dell'azione di contenimento della diffusione del Coronavirus.

Lavoro agile

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14 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 articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione (art.90).

Detto diritto vale 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.

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 al comma 1 dell'art. 90, 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.

Il lavoro agile svolto anche attraverso meeting telematici (ormai resi possibili dalle varie piattaforme telematiche esistenti), atteso il mantenimento dei livelli di produttività, può rendere sempre più efficienti i costi aziendali dal momento che alcune attività, in passato svolte in trasferta, possono oggi essere garantite per via telematica. Anche nella nostra regione si è fatto ricorso allo strumento del lavoro agile che ha dato i risultati suddetti in termini di efficienza e produttività. Le imprese hanno colto con particolare favore questa opportunità fornita dall'emergenza sanitaria. Si ricorda per altro che lo SW è stato da sempre previsto come forma di lavoro raccomandata dai DPCM governativi (non ultimo il DPCM 26/04/2020 il quale all'art. 1, comma 1, lett. ii), a) dispone *"in ordine alle attività professionali si raccomanda che sia attuato il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza"*) in quanto ritenuta, per altro, una delle misure utili per il contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale.

Fondo nuove competenze

Per consentire la graduale ripresa delle attività, per l'anno 2020, l'art. 88 prevede che i contratti collettivi di lavoro 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 del "Fondo Nuove competenze" 230 milioni, costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro.