



Nctm

DECRETO-LEGGE 19 MAGGIO 2020, N. 34 («*DECRETO RILANCIO*»):
LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA GIUSLAVORISTICA



LICENZIAMENTI (ART. 80 DECRETO RILANCIO)

Il Decreto Rilancio ha **esteso il periodo di operatività** delle seguenti misure adottate in materia di licenziamento da 60 giorni a **5 mesi decorrenti dall'entrata in vigore del Decreto Cura Italia**:

- **sospensione delle procedure di licenziamento collettivo avviate dopo il 23 febbraio 2020** (ovvero dal 24 febbraio in poi) e **divieto di avviare nuove procedure di licenziamento collettivo** ex artt. 4, 5 e 24 L. n. 223/91
- **divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (GMO)** ex art. 3, L. n. 604/1966 (riguardante anche i licenziamenti non collegati all'emergenza COVID-19 indipendentemente dal numero dei dipendenti in forza) ed **(espresa) sospensione delle procedure di licenziamento per GMO in corso di cui all'art. 7, L. n. 604/1966**

Il Decreto Rilancio ha inoltre previsto la possibilità di revoca dei licenziamenti individuali per GMO comunicati tra il 23 febbraio e il 17 marzo 2020, purché il datore di lavoro faccia contestuale richiesta di trattamento di integrazione salariale con effetto dalla stessa data del comunicato licenziamento (con conseguente ripristino del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità, senza oneri e sanzioni per il datore).



LAVORO AGILE/«SMART-WORKING» (Art. 90 DECRETO RILANCIO)

Il Decreto Rilancio ha **esteso sino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19** (e comunque non oltre il 31 dicembre 2020) la **possibilità** per i datori di lavoro privati di ricorrere allo *smart-working*, pur **in assenza di accordo individuale con il lavoratore**, fermo restando **l'obbligo di rendere** – in via telematica ed anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL *on line* – **l'informativa sui rischi per la salute e sicurezza del lavoro**

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, **a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione** e 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) (il tema relativo al diritto soggettivo del dipendente allo *smart-working* sarà senz'altro **oggetto di dibattito** nei prossimi giorni)

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

I datori di lavoro privati devono 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 del predetto Ministero)



CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (ART. 19-BIS D.L. CURA ITALIA E ART. 93 DECRETO RILANCIO)

L'art. 19-*bis* del D.L. Cura Italia – inserito in sede di conversione – ha **introdotto la possibilità** per i **datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22** del citato decreto, nei termini ivi indicati ed **in deroga alle previsioni** di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di **procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.**

Il Decreto Rilancio ha **introdotto**, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 («*Jobs Act*»), per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, la **possibilità 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** di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.



IL TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE E L'ASSEGNO ORDINARIO (ARTT. 19 E 20 D.L. CURA ITALIA)

Con riferimento alla domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19" si prevede:

- una **durata** massima di **nove settimane** per periodi decorrenti **dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020**;
- un **primo possibile incremento** di ulteriori **cinque settimane** nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane;
- un **secondo possibile incremento** di durata massima di **quattro settimane** di trattamento nel periodo decorrenti dal 1 settembre 2020 al 31 ottobre 2020.
 - per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimenti, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi antecedenti al 1 settembre 2020.

Le suddette previsioni trovano **applicazione anche con riferimento alle aziende** che, avendo in corso un **trattamento di integrazione salariale straordinario**, hanno presentato **domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale**.



IL TRATTAMENTO ORDINARIO DI INTEGRAZIONE SALARIALE E L'ASSEGNO ORDINARIO (ARTT. 19 E 20 D.L. CURA ITALIA)

A livello procedurale, unica novità è il ripristino, relativamente al trattamento ordinario di integrazione salariale e all'assegno ordinario, della **fase sindacale di informazione, consultazione ed esame congiunto** da svolgersi anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

La domanda di integrazione salariale potrà essere presentata **entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.**

- eccezione per i periodi di sospensione che hanno avuto inizio **nel periodo compreso tra il 23 febbraio 2020 ed il 30 aprile 2020**, per i quali il **termine** per la presentazione della domanda è **al 31 maggio 2020**;
- in ogni caso, i lavoratori destinatari devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 25 marzo 2020.

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



DISPOSIZIONI PER LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA (ART. 22 D.L. CURA ITALIA)

Come con riferimento alla domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", anche per la domanda di Cassa integrazione in deroga si prevede:

- una **durata** massima di **nove settimane** per periodi decorrenti **dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020**;
- un **primo possibile incremento** di ulteriori **cinque settimane** nel medesimo periodo per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di nove settimane;
- un **secondo possibile incremento** di durata massima di **quattro settimane** di trattamento nel periodo decorrenti dal 1 settembre 2020 al 31 ottobre 2020.
 - per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimenti, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi antecedenti al 1 settembre 2020.

Inoltre, si segnala:

- la reintroduzione della necessità dell'accordo sindacale per i datori di lavoro che abbiano chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome, la possibilità per l'impresa di anticipare il trattamento di Cassa integrazione salariale in deroga ai dipendenti;
- il trattamento di integrazione salariale in deroga per i periodi successivi alle prime nove settimane riconosciuti dalle Regioni sono concessi dall'INPS, mentre per i datori di lavoro con unità produttive in più regioni o province autonome può essere riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.



FONDO PER LA SALVAGUARDIA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI E LA PROSECUZIONE DELL'ATTIVITA' D'IMPRESA (ART. 43 DECRETO RILANCIO)

Viene **istituito il Fondo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell'attività di impresa** – con dotazione pari ad € 100 milioni per l'anno 2020 – finalizzato al **salvataggio** e alla **ristrutturazione delle imprese titolari di marchi storici di interesse nazionale** iscritte nel registro di cui all'art. 185-*bis* del d.lgs. n. 30/2005 e delle **società di capitali** – aventi un numero di dipendenti non inferiore a 250 – che si trovino in uno **stato di difficoltà economico-finanziaria**.

Il Fondo opera attraverso interventi nel capitale di rischio delle imprese effettuati a condizioni di mercato e misure di sostegno al mantenimento dei livelli occupazionali in coordinamento con gli strumenti vigenti sulle politiche attive e passive del lavoro.

I criteri e le modalità di gestione e di funzionamento del Fondo, nonché le procedure per l'accesso ai relativi interventi, saranno stabiliti con decreto del Ministero dello sviluppo economico, sentito il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.



AIUTI SOTTO FORMA DI SOVVENZIONE PER IL PAGAMENTO DEI SALARI DEI DIPENDENTI PER EVITARE I LICENZIAMENTI DURANTE LA PANDEMIA DI COVID-19 (ARTT. 60 E 61 DECRETO RILANCIO)

Le Regioni, le Province autonome, gli altri enti territoriali e le Camere di commercio possono adottare **misure di aiuto al fine di contribuire ai costi salariali** – comprese le quote contributive e assistenziali – delle imprese (compresi i lavoratori autonomi), **per evitare i licenziamenti durante la pandemia di Covid-19.** (non ne possono beneficiare le imprese già in difficoltà alla data del 31 dicembre 2019)

Gli aiuti sono **concessi sotto forma di regimi destinati alle imprese di determinati settori o regioni o di determinate dimensioni.**

Tra tali aiuti rientrano quelli che conferiscono alle imprese un vantaggio selettivo (circostanza che può verificarsi se gli aiuti sono limitati a determinati settori, regioni o tipi di imprese), ma, al contrario, non gli aiuti che riguardano tutta l'economia.

La sovvenzione per il pagamento dei salari – il cui importo mensile non può superare l'80% della retribuzione lorda mensile del personale beneficiario – viene concessa per un periodo non superiore a 12 mesi e a condizione che il personale beneficiario continui a svolgere attività lavorativa durante tutto il periodo di per il quale è concesso l'aiuto.

Tali aiuti **non possono in alcun modo consistere nei trattamenti di integrazione salariale di cui al d.lgs. 148/2015 e del decreto Cura Italia.**

Tali aiuti sono concessi **entro e non oltre il 31 dicembre 2020.**



LE NOSTRE SEDI



MILANO

Via Agnello, 12
20121 Milano
Tel. +39 02 725511
Fax +39 02 72551501



ROMA

Via delle Quattro Fontane, 161
00184 Roma
Tel. +39 06 6784977
Fax +39 06 6790966



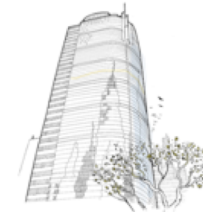
LONDON

St Michael's House
1 George Yard, Lombard Street
EC3V 9DF London
tel. +44 (0) 20 73759900
fax +44 (0) 20 79296468



BRUXELLES

Avenue de la Joyeuse Entrée, 1
1040 Brussels
Tel. +32 (0) 2 2854685
Fax +32 (0) 2 2854690



SHANGHAI

Room 4102, Hong Kong New World Tower
N° 300, Middle Huaihai Road
200021 Shanghai
Tel +86 21 6090 6337
Fax +86 21 6135 9955