

A cura di

F. Rotondi

A. Paone

LABLAW
papers

#Decreto Rilancio

GUIDA OPERATIVA

alle misure con impatti labour

n. 1/2020

Milano

Roma

Napoli

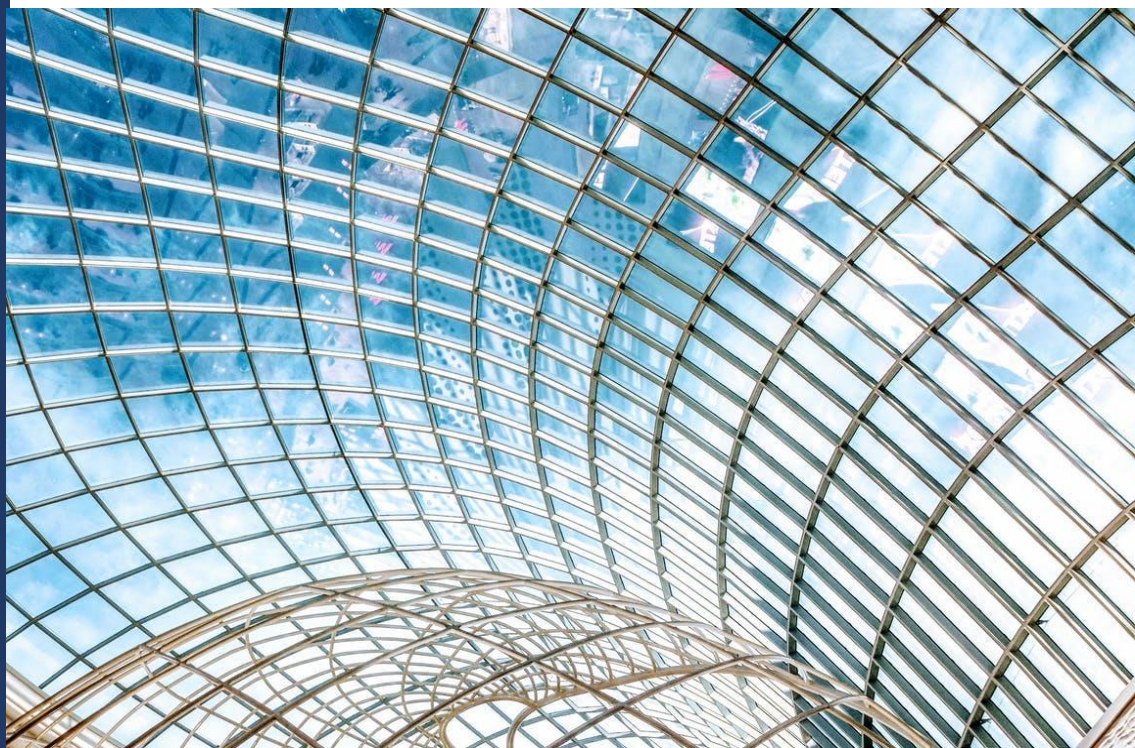
Bologna

Genova

Padova

Pescara

Bari



INDICE

1.	Le misure economiche a sostegno dell'impresa	Pag. 3
2.	Le misure economiche a sostegno dei lavoratori	Pag. 7
3.	Gli ammortizzatori sociali	Pag. 10
4.	Gli interventi sulla disciplina del rapporto di lavoro	Pag. 13
5.	Il rapporto di lavoro marittimo	Pag. 18

*

Ha collaborato alla redazione del presente contributo il collega **Roberto Sgobbo**, avvocato giuslavorista presso la sede di Napoli di LabLaw.

Il presente documento ha valore divulgativo. Esso non costituisce pertanto riferimento per contratti o impegni di qualsivoglia natura.

Il presente documento è inoltre di proprietà di LABLAW Studio Legale Failla Rotondi & Partners e ne è vietata la copia, duplicazione, produzione o riproduzione al di fuori della sua consultazione.

La vendita è vietata.

1.

Le misure economiche a sostegno dell'impresa

1. IL FONDO PER LA SALVAGUARDIA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI E LA PROSECUZIONE DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA

I soggetti beneficiari

Il nuovo Decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (cd. Decreto Rilancio), all'art. 43, ha istituito un Fondo *ad hoc* per la salvaguardia dei livelli occupazionali e la prosecuzione dell'attività d'impresa, finalizzato al salvataggio ed alla ristrutturazione di imprese titolari di marchi storici di interesse nazionale e delle società di capitali, aventi un numero di dipendenti non inferiore a 250, che si trovino in uno stato di difficoltà economico-finanziaria.

Le modalità di intervento

Tale Fondo opera attraverso interventi nel capitale di rischio delle imprese, effettuati a condizioni di mercato, nonché attraverso misure di sostegno al mantenimento dei livelli occupazionali.

Le imprese che versano in tali condizioni di difficoltà, dovranno comunicare al Ministero dello sviluppo economico un documento contenente:

- a) le azioni che intendono porre in essere per ridurre gli impatti occupazionali;
- b) il nominativo delle imprese che abbiano già manifestato interesse all'acquisizione della società o alla prosecuzione dell'attività d'impresa, ovvero le azioni che intendono porre in essere per trovare un possibile acquirente, anche mediante attrazione di investitori stranieri;
- c) le opportunità per i dipendenti di presentare una proposta di acquisto ed ogni altra possibilità di recupero degli asset da parte degli stessi.

Ai fini dell'operatività del Fondo in parola occorrerà attendere un successivo decreto del Ministro dello sviluppo economico, il quale dovrà stabilire i criteri e le modalità di gestione e di funzionamento del Fondo stesso, nonché le procedure per l'accesso ai relativi interventi.

2. LE SOVVENZIONI PER IL PAGAMENTO DEGLI STIPENDI AI DIPENDENTI PER EVITARE I LICENZIAMENTI

La contribuzione ai costi salariali

Le Regioni, le Province autonome, gli altri enti territoriali e le Camere di commercio, ai sensi dell'art. 60 del decreto, potranno adottare misure di aiuto, a valere sulle proprie risorse, al fine di contribuire ai costi salariali, ivi comprese le quote contributive e assistenziali, delle imprese, con la specifica finalità di evitare i licenziamenti durante il periodo di durata della pandemia.

Le modalità di intervento

Tali aiuti saranno concessi sotto forma di regimi destinati alle imprese di determinati settori o regioni o di determinate dimensioni, particolarmente colpite dalla pandemia di COVID-19.

La durata dell'aiuto

La sovvenzione per il pagamento dei salari viene concessa per un periodo non superiore a **12 mesi** a decorrere dalla domanda di aiuto ovvero dalla data di inizio

dell'imputabilità della sovvenzione se anteriore, per i dipendenti che altrimenti sarebbero stati licenziati a seguito della sospensione o della riduzione delle attività aziendali dovuta alla pandemia di COVID-19, a condizione che il personale che ne beneficia continui a svolgere in modo continuativo l'attività lavorativa durante tutto il periodo per il quale è concesso l'aiuto.

L'imputabilità della sovvenzione per il pagamento dei salari potrà essere retrodatata al 1° febbraio 2020 e non potrà essere superiore **all'80 % della retribuzione mensile lorda**, compresi i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro del personale beneficiario.

Sul punto l'art. 61, ha precisato che tali aiuti possono essere concessi entro e non oltre il 31.12.2020, e la loro concessione è subordinata al giudizio di compatibilità da parte della Commissione UE.

3. LA RIMODULAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A FINI FORMATIVI.

Le finalità della rimodulazione dell'orario

L'art. 88 del decreto ha previsto che 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, potranno realizzare specifiche intese di **rimodulazione dell'orario di lavoro** per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, utilizzando parte di tale orario **per la partecipazione a percorsi formativi**.

Gli oneri

Gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, saranno a carico di un apposito Fondo denominato "Fondo Nuove Competenze", costituito presso l'Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL).

4. LE MISURE DI SOSTEGNO ALLE IMPRESE A CARICO DELL'INAIL

Gli interventi a carico dell'INAIL

Al fine di favorire l'attuazione del Protocollo sul contenimento dei contagi del 14.03.2020, il nuovo decreto, all'art. 95, ha previsto che l'INAIL promuoverà interventi straordinari destinati alle imprese, anche individuali, le quali abbiano effettuato nei luoghi di lavoro, successivamente al 17 marzo 2020, interventi volti alla riduzione del rischio di contagio attraverso l'acquisto di:

- a) apparecchiature e attrezzature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori, compresi i relativi costi di installazione;
- b) dispositivi elettronici e sensoristica per il distanziamento dei lavoratori;
- c) apparecchiature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori rispetto agli utenti esterni e rispetto agli addetti di aziende terze fornitrici di beni e servizi;
- d) dispositivi per la sanificazione dei luoghi di lavoro; sistemi e strumentazione per il controllo degli accessi nei luoghi di lavoro utili a rilevare gli indicatori di un possibile stato di contagio;

e) dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale.

La misura dell'intervento

L'importo massimo concedibile mediante gli interventi di cui sopra sarà pari a: (i) euro 15.000 per le imprese fino a 9 dipendenti; (ii) euro 50.000 per le imprese da 10 a 50 dipendenti; (iii) euro 100.000 per le imprese con più di 50 dipendenti.

5. IL CREDITO D'IMPOSTA PER L'ADEGUAMENTO DEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Il credito di imposta

La tipologia degli interventi

Sempre al fine di incentivare l'adozione di misure legate alla necessità di adeguare i processi produttivi e gli ambienti di lavoro, ai soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione in luoghi aperti al pubblico, alle associazioni, alle fondazioni e agli altri enti privati, compresi gli enti del Terzo settore, l'art. 120 del decreto riconosce un **credito d'imposta in misura pari al 60 %** delle spese sostenute nel 2020, per un massimo di 80.000 euro, in relazione agli interventi necessari per far rispettare le prescrizioni sanitarie e le misure di contenimento contro la diffusione del virus COVID-19.

Tra tali interventi, sono compresi quelli edilizi necessari per il rifacimento di spogliatoi e mense, per la realizzazione di spazi medici, ingressi e spazi comuni, per l'acquisto di arredi di sicurezza, nonché in relazione agli investimenti in attività innovative, ivi compresi quelli necessari ad investimenti di carattere innovativo quali lo sviluppo o l'acquisto di strumenti e tecnologie necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa e per l'acquisto di apparecchiature per il controllo della temperatura dei dipendenti e degli utenti.

6. IL CREDITO D'IMPOSTA PER LA SANIFICAZIONE E L'ACQUISTO DI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE

Un ulteriore credito d'imposta

Alle medesime finalità di cui sopra ed in favore degli stessi soggetti beneficiari, l'art. 125 riconosce, altresì, un **credito d'imposta in misura pari al 60 %** delle spese sostenute nel 2020 per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti utilizzati, nonché per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale e di altri dispositivi atti a garantire la salute dei lavoratori e degli utenti.

La tipologie delle spese

Più in particolare, sono ammissibili al credito d'imposta le spese sostenute per:

- a) la sanificazione degli ambienti nei quali è esercitata l'attività lavorativa e istituzionale e degli strumenti utilizzati nell'ambito di tali attività;
- b) l'acquisto di dispositivi di protezione individuale, quali mascherine, guanti, visiere e occhiali protettivi, tute di protezione e calzari, che siano conformi ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea;
- c) l'acquisto di prodotti detergenti e disinfettanti;
- d) l'acquisto di dispositivi di sicurezza quali termometri, *termoscanner*, tappeti e vaschette decontaminanti e igienizzanti, che siano conformi ai requisiti essenziali di sicurezza previsti dalla normativa europea, ivi incluse le eventuali spese di installazione;

- e) l'acquisto di dispositivi atti a garantire la distanza di sicurezza interpersonale, quali barriere e pannelli protettivi, ivi incluse le eventuali spese di installazione.

Il limite di spesa

Tale credito d'imposta spetterà fino ad un massimo di 60.000 euro per ciascun beneficiario e sarà utilizzabile nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di sostenimento della spesa ovvero in compensazione.

2.

Le misure economiche a sostegno dei lavoratori

I soggetti beneficiari e l'indennità prevista

1. LE INDENNITÀ PER I LAVORATORI DANNEGGIATI DALL'EMERGENZA DA COVID-19

Il decreto legge n. 34, all'art. 84, ha espressamente riconosciuto in favore di determinate categorie di lavoratori, di seguito indicate, quale misura di sostegno al reddito, le seguenti indennità.

- Ai **liberi professionisti titolari di partita iva** attiva alla data del 23 febbraio 2020 ed ai **lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata è riconosciuta una indennità pari a 600 euro anche per il mese di aprile 2020.
- Ai **liberi professionisti titolari di partita IVA** attiva alla data di entrata in vigore del presente decreto, iscritti alla Gestione separata, che abbiano subito una comprovata **riduzione di almeno il 33 %** del reddito del secondo bimestre 2020, rispetto al reddito del secondo bimestre 2019, è riconosciuta una indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro.
- Ai **lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**, iscritti alla Gestione separata, **che abbiano cessato il rapporto di lavoro** alla data di entrata in vigore del presente decreto, è riconosciuta un'indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro.
- Ai **lavoratori autonomi** iscritti alle gestioni speciali dell'Ago è riconosciuta una indennità pari a 600 euro anche per il mese di aprile 2020.
- Ai **lavoratori dipendenti stagionali** del settore del 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, è riconosciuta una indennità pari a 600 euro per il mese di aprile 2020 ed euro 1.000 per il mese di maggio 2020.
- La medesima indennità è riconosciuta ai **lavoratori in somministrazione**, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, che abbiano cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020.
- 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 per il mese di aprile 2020 una indennità pari a 500 euro.
- 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, ovvero con almeno 7 contributi giornalieri versati nel 2019, cui deriva un reddito non superiore ai 35.000 euro,

è erogata una indennità di 600 euro per ciascuno dei mesi di aprile e maggio 2020.

È, inoltre, riconosciuta un'indennità per i mesi di aprile e maggio, pari a 600 euro per ciascun mese, ai lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro, ed in particolare ai:

- a) **lavoratori dipendenti stagionali** appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo;
- b) **lavoratori intermittenti**, che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020;
- c) **lavoratori autonomi, privi di partita IVA**, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 2222 del codice civile e che non abbiano un contratto in essere alla data del 23 febbraio 2020.
- d) **incaricati alle vendite a domicilio**, con reddito annuo 2019 derivante dalle medesime attività superiore ad euro 5.000 e titolari di partita IVA attiva, iscritti alla Gestione Separata e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

2. IL CD. REDDITO DI EMERGENZA

Il cd. REM

Ai nuclei familiari in condizioni di necessità economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 è riconosciuto un **sostegno al reddito straordinario** denominato Reddito di emergenza (di seguito "Rem").

Il Rem è riconosciuto ai nuclei familiari in possesso cumulativamente, al momento della domanda, dei seguenti requisiti:

- a) residenza in Italia, verificata con riferimento al componente richiedente il beneficio;
- b) un valore del reddito familiare, nel mese di aprile 2020, inferiore ad una soglia pari all'ammontare di cui al comma 5;
- c) un valore del patrimonio mobiliare familiare con riferimento all'anno 2019 inferiore a una soglia di euro 10.000, accresciuta di euro 5.000 per ogni componente successivo al primo e fino ad un massimo di euro 20.000.

3. L'INDENNITÀ PER I LAVORATORI DOMESTICI

I lavoratori domestici

Ai **lavoratori domestici** che abbiano in corso, alla data del 23 febbraio 2020, uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali è riconosciuta, per i mesi di aprile e maggio 2020, un'indennità mensile pari a 500 euro,

per ciascun mese, a condizione che tali lavoratori non siano conviventi con il datore di lavoro.

4. LE INDENNITÀ PREVISTE NEL LAVORO SPORTIVO

I soggetti beneficiari
e l'indennità prevista

Per i mesi di aprile e maggio 2020, è riconosciuta dalla società Sport e Salute S.p.A. **un'indennità pari a 600 euro** in favore dei lavoratori impiegati con rapporti di collaborazione presso il Comitato Olimpico Nazionale (CONI), il Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate, gli enti di promozione sportiva, riconosciuti dal Comitato Olimpico Nazionale (CONI) e dal Comitato Italiano Paralimpico (CIP), le società e associazioni sportive dilettantistiche, di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, già attivi alla data del 23 febbraio 2020.

Ai titolari di rapporti di collaborazione presso federazioni sportive nazionali, enti di promozione sportiva, società e associazioni sportive dilettantistiche, già in essere alla data del 23 febbraio 2020, è riconosciuta una indennità pari a 600 euro, senza necessità di ulteriore domanda, anche per i mesi di aprile e maggio 2020.

3.

Gli ammortizzatori sociali

1. LA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA E L'ASSEGNO ORDINARIO

Il nuovo decreto ha apportato talune modifiche alla disciplina per l'accesso al trattamento ordinario di integrazione salariale ed in riferimento alla disciplina dell'assegno ordinario.

La durata dell'intervento

Più in particolare, l'art. 19 del d.l. n. 18 del 17.03.2020, come da ultimo modificato, prevede che i datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "**emergenza COVID-19**", per una durata massima di **nove settimane** per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, **incrementate 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.**

È, altresì, riconosciuto un eventuale **ulteriore periodo di durata massima di quattro settimane** di trattamento di integrazione salariale, per periodi decorrenti dal **1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020**, limitatamente ai datori di lavoro che abbiano interamente fruito dell'intero periodo di 14 settimane di cui sopra.

I casi particolari

I datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, possono usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020, sempre a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso per l'intera durata di quattordici settimane.

La procedura

Ai fini della presentazione della domanda di accesso all'ammortizzatore sociale, i datori di lavoro sono dispensati dall'osservanza della procedura e dei termini ordinari, di cui agli articoli 14 e 15, d.lgs. n. 148/2015, ed è stata reintrodotta la procedura semplificata, che prevede **l'invio dell'informativa alle OO.SS., nonché lo svolgimento in via telematica della consultazione e del relativo esame congiunto, nel termine di 3 giorni decorrenti dalla comunicazione preventiva.**

I tempi di presentazione della domanda

La domanda di accesso all'ammortizzatore sociale, in ogni caso, deve 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 e non è soggetta alla verifica della sussistenza del requisito del calo di attività, dovuto ad eventi transitori non imputabili all'azienda o a situazioni di mercato, di cui all'art. 11 del d.lgs. n. 148/2015.

In riferimento alle procedure di accesso alla CIGO ed al FIS con anticipo da parte del datore di lavoro, dunque, la domanda deve essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'attività

lavorativa e non più entro la fine del quarto mese successivo, come previsto dalla precedente normativa.

Per le sospensioni iniziate tra il 23 febbraio ed il 30 aprile, il termine per la presentazione delle relative domande scade al 31 maggio.

Nel caso di ritardo nella presentazione delle domande è prevista una penalizzazione per il datore di lavoro, il quale potrà far retroagire l'accesso alla cassa per non più di una settimana.

Per le ipotesi di accesso alla CIGO o al FIS con pagamento diretto ed anticipo del 40%, invece, le domande andranno presentate entro il quindicesimo giorno successivo all'inizio della sospensione dell'attività lavorativa.

In tali ultimi casi, l'INPS autorizza le domande e dispone l'anticipazione del trattamento nella misura del 40 % delle ore autorizzate, entro il termine di 15 giorni dal ricevimento delle richieste.

Il contributo
addizionale

Limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e di fruizione dell'assegno ordinario con causale COVID-19, i datori di lavoro sono dispensati dal versamento del contributo addizionale (art. 5 e 29, comma 8, secondo periodo. D.lgs. n. 148/2015) e del contributo al Fondo di integrazione salariale (art. 33, comma 2, d.lgs. n. 148/2015).

La durata
dell'assegno
ordinario

L'assegno ordinario è concesso, per una durata massima di **nove settimane** per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, **incrementate di ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo**, anche ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

Tale assegno su istanza del datore di lavoro può essere concesso con la modalità di **pagamento diretto** della prestazione da parte dell'INPS.

I lavoratori
destinatari

I lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali in parola devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del **25 marzo 2020** ed agli stessi non si applica il limite della pregressa anzianità aziendale di 90 giorni.

Relativamente agli oneri derivanti dall'accesso ai predetti ammortizzatori sociali è stato previsto un limite di spesa pari a 11.521, 89 milioni di euro.

2. LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

La procedura di
accesso e la durata

Le Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori di lavoro del settore privato, per i quali non trovano applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, **previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale**, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la **durata massima di nove settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di**

ulteriori cinque settimane nel medesimo periodo, sempre che a tali datori di lavoro sia stato già interamente autorizzato un periodo di nove settimane.

È altresì riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di durata massima di **quattro settimane** di trattamento di cui al presente comma per periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020, limitatamente ai datori di lavoro che abbiano interamente fruito dell'intero periodo di 14 settimane di cui sopra.

I casi particolari

Per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle predette quattro settimane anche per periodi precedenti al 1° settembre, a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane.

L'accordo con le organizzazioni sindacali non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.

Pagamento diretto

Il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di **pagamento diretto** della prestazione da parte dell'INPS.

Anche in tali casi, l'INPS autorizza le domande e dispone l'anticipazione del trattamento nella misura del 40 % delle ore autorizzate, entro il termine di 15 giorni dal ricevimento delle richieste.

Relativamente agli oneri derivanti dall'accesso alla cassa integrazione in deroga è stato previsto un limite di spesa pari a 1.642,9 milioni di euro per l'anno 2020.

4.

Gli interventi sulla disciplina del rapporto di lavoro

La deroga alle causali

1. LA DEROGA ALLA DISCIPLINA DEI CONTRATTI A TERMINE

Il Decreto Rilancio, all'art. 93, ha espressamente previsto, in deroga all'articolo 21 del d.lgs. 148/2015, per agevolare il 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, d.lgs. n. 81/2015**.

Al riguardo, già l'art. 19 *bis* della l. n. 27/2020, aveva previsto in favore delle imprese richiedenti l'accesso agli ammortizzatori sociali (CIGO, CID o assegno ordinario), la possibilità di derogare alle disposizioni di cui agli artt. 20, co. 1; lett. c), 21, co. 2, e 32, co. 1, lett. c), in materia di proroga e rinnovi dei contratti a termine, anche a scopo di somministrazione, per il periodo di fruizione dell'ammortizzatore sociale.

Sul punto, la portata dell'art. 93 del d.l. Rilancio, ha una portata soggettiva decisamente più ampia non essendo diretto unicamente alle aziende che fanno ricorso agli ammortizzatori sociali; tuttavia, dal punto di vista oggettivo, l'espresso riferimento alle sole "condizioni" previste dalla normativa sui contratti a termine, sembrerebbe consentire una deroga unicamente alle causali di cui alle lett. a) e b) dell'art. 19, D.lgs. n. 81/2015 e non anche al limite temporale dei 24 mesi.

Si può ritenere applicabile tale previsione anche ai contratti di lavoro a tempo determinato in somministrazione.

Si deve ritenere, prudenzialmente e salvo chiarimenti in sede di conversione che le proroghe ed i rinnovi non possano avere scadenza successiva al 30 agosto 2020.

L'interpretazione prevalente ritiene che l'inciso "per far fronte al riavvio delle attività" a seguito dell'emergenza sia una clausola di contestualizzazione e non una nuova causale.

2. LO SMART WORKING

Uno dei principali strumenti utilizzati dal legislatore per contenere la diffusione del contagio da Covid-19 è stato il ricorso generalizzato allo smart working, la cui implementazione da parte dalle aziende è stata fortemente incentivata dal Governo, mediante lo snellimento delle procedure di accesso a tale di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, sino ad arrivare ad una sostanziale de-formalizzazione dell'istituto.

Ed invero, ai fini dell'attivazione della modalità agile di svolgimento della prestazione lavorativa si è totalmente superata la necessità dell'accordo individuale, mediante il quale in passato era possibile contrattare specifici aspetti del rapporto di lavoro e,

andando probabilmente aldilà della ratio del d.l. 81/2017, si è passati dallo svolgimento della prestazione lavorativa parzialmente al di fuori dei locali aziendali ad una sorta di vero e proprio “lavoro domiciliare”.

Con il d.l. Rilancio, tuttavia, si è avuta un’ulteriore evoluzione della normativa in parola, arrivandosi a configurare un vero e proprio diritto del lavoratore “genitore” ad ottenere, a determinate condizioni, da parte del datori di lavoro l’attivazione del lavoro agile.

Sebbene, nell’ottica del legislatore si è inteso dare un ulteriore strumento di flessibilità ai lavoratori con prole, in questo particolare momento storico dove gli istituti scolastici sono chiusi, d’altra parte si rischia di mettere in discussione ancora una volta libertà e, dunque, il potere dell’imprenditore di organizzare liberamente la propria attività di impresa, ponendosi nuovamente dubbi di compatibilità della nuova normativa con l’art. 41 della costituzione.

Il diritto allo Smart Working

Più in particolare, l’art. 90 del d.l. Rilancio, con il dichiarato fine di favorire lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di *smart working*, ha previsto che sino alla cessazione dello stato di emergenza, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, che hanno 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, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi, sempre che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La attività lavorativa in *smart working* può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Modalità di attivazione

Per l’intero periodo di durata dell’emergenza in atto, 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.

La modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato anche **in assenza degli accordi individuali previsti**.

Obblighi di informativa

Restano fermi gli **obblighi di informativa** di cui all’articolo 22 del d.l. n. 81/2017, i quali possono essere sono assolti in via telematica, mediante l’invio ai lavoratori interessati della relativa informativa, messa a disposizione sul sito dell’INAIL.

3. IL DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Le procedure ex l. n. 223/91

Tra le misure maggiormente incisive sulla sfera dell’organizzazione di impresa, rientra sicuramente il prolungamento del divieto di licenziamento per motivo oggettivo, la cui durata è stata estesa a cinque mesi.

Più in particolare, a decorrere dal 17 marzo 2020, ai sensi dell’art. 80 del d.l. Rilancio, l’avvio delle procedure di mobilità e di riduzione di personale è precluso per **cinque**

mesi e sono altresì sospese le procedure pendenti alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi procedure in cui il personale interessato sia riassunto da un nuovo appaltatore, a seguito degli obblighi, di legge o di contratto, in caso di cambio appalto.

Divieto di licenziamento per g.m.o.

Sino alla scadenza del suddetto termine di cinque mesi, i datori di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, **non possono recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo**, ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Sono, altresì, **sospese le procedure di tentativo obbligatorio di conciliazione davanti alla ITL** di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, propedeutiche al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, attivate in corso al 17 marzo 2020.

Alcune criticità

Tale previsione dall'intento evidentemente solidaristico nei confronti dei lavoratori, ha creato, tuttavia, un disallineamento, rispetto all'originaria previsione, con il periodo di fruizione da parte delle imprese degli ammortizzatori sociali, così ponendo a carico delle aziende il costo del personale potenzialmente in eccesso, in un periodo in cui la produzione e gli scambi commerciali sono già fortemente limitati, a causa della situazione internazionale.

Ed infatti, mentre il periodo di fruizione degli ammortizzatori sociali è stato disposto per la durata di 13 settimane continuative, decorrenti nella normalità dei casi dal 23 febbraio, il divieto di licenziamento per motivo oggettivo viene stabilito sino a quasi tutto agosto (ovvero 5 mesi dal 17 marzo), così determinandosi un periodo tra giugno ed agosto, non coperto dall'accesso agli ammortizzatori sociali, in cui i datori di lavoro saranno interamente onerati dal pagamento delle retribuzioni, pur nell'ipotesi in cui i livelli occupazionali non siano più proporzionali con i livelli produttivi.

Tale onere a carico delle imprese pone degli evidenti interrogativi sulla legittimità della disposizione in parola con l'art. 41 della costituzione, in materia di libertà dell'iniziativa economica privata, ovvero della libertà dell'imprenditore di organizzare liberamente la propria impresa, secondo le modalità dallo stesso ritenute più convenienti.

Altrettanti interrogativi, si pongono anche dal punto di vista di tecnico, con riferimento ad ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro rientranti nella fattispecie del g.m.o o, comunque, ad essi assimilati, come il licenziamento per inidoneità fisica sopravvenuta ovvero per superamento del periodo di comporta.

Al riguardo, mentre sembra potersi considerare rientrante nel divieto di licenziamento, quello per inidoneità fisica sopravvenuta, maggiori dubbi sussistono in riferimento alla risoluzione del rapporto di lavoro per superamento del comporta, la quale storicamente viene considerata come fattispecie autonoma di risoluzione del rapporto di lavoro.

La revoca del licenziamento per g.m.o.

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, **in deroga** alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, St. lav., **revocare in ogni tempo il recesso**, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, a decorrere dalla data in cui aveva efficacia il licenziamento revocato.

In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro.

4. LA DISCIPLINA DEI CONGEDI PER I DIPENDENTI

I presupposti per il congedo

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, a decorrere dal 5 marzo e sino al 31 luglio 2020, per un periodo continuativo o frazionato comunque **non superiore a trenta giorni**, per i figli di età non superiore ai **12 anni** (salvo i casi di figli con grave disabilità accertata ai sensi della l. n. 104/92), **di uno specifico congedo**, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 % della retribuzione.

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai **12 anni** (salvo i casi di figli con grave disabilità accertata ai sensi della l. n. 104/92) di uno **specifico congedo**, per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 % di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

La fruizione del congedo in parola è riconosciuta alternativamente ad **entrambi i genitori**, per un totale complessivo di **quindici giorni**, ed è subordinata alla 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 altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Il diritto all'astensione dal lavoro

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di **anni 16**, 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 altro genitore non lavoratore, **hanno diritto di astenersi dal lavoro** per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, con **divieto di licenziamento** e diritto alla **conservazione del posto** di lavoro.

Il bonus

In alternativa ai congedi sopra indicati, i medesimi lavoratori beneficiari, possono scegliere la corresponsione di **uno o più bonus** per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* nel limite massimo complessivo di 1.200 euro.

5. L'ESTENSIONE DEI PERMESSI EX ART. 33, L. N. 104/1992

Il prolungamento della durata

Il numero dei giorni di permesso retribuito, di cui all'articolo 33, comma 3, l. n. 104/1992, è incrementato di ulteriori **dodici giornate** usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.

6. LA SORVEGLIANZA SANITARIA

La sorveglianza sanitaria eccezionale

Al fine di garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, fino alla data di cessazione

dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale, **i datori di lavoro pubblici e privati assicurano la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio**, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

La sorveglianza
sanitaria a carico
dell'INAIL

Per i datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina del medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria, fermo restando la possibilità di nominarne uno per il periodo emergenziale, la **sorveglianza sanitaria eccezionale** di cui sopra può essere richiesta ai servizi territoriali dell'INAIL che vi provvedono con propri medici del lavoro.

Tale norma pone, dunque, una specificazione dei doveri in materia di tutela della sicurezza e della salute dei dipendenti sui luoghi di lavoro, di cui all'art. 2087 c.c., in riferimento a quelle categorie di lavoratori che, in virtù di proprie caratteristiche personali (es. età), ovvero per la compresenza di patologie pregresse, sono considerati come soggetti a rischio in riferimento al contagio da Covid-19.

Al riguardo, l'art. 83 aggrava, dunque, gli oneri in materia di sicurezza imposti sul datore di lavoro, con un evidente riflesso in tema di responsabilità civile e penale dell'imprenditore, il quale al fine di evitare possibili condanne dovrà dimostrare l'adozione di tutte le cautele, imposte dalle normative anche emergenziali, per la tutela della salute dei propri dipendenti, con particolare riferimento ai soggetti considerati a rischio.

Sul punto, è opportuno richiamare, quanto previsto dal Protocollo del 14 marzo u.s., come integrato da ultimo il 24 aprile, a norma del quale le situazioni di particolare fragilità dei lavoratori rispetto al rischio di contagio da Covid-19 devono essere segnalate dal medico competente e il datore di lavoro deve provvedere alla loro tutela nel rispetto della normativa sulla privacy.

Un simile obbligo è stato, altresì, disposto in fase di ripresa dell'attività lavorativa, essendo raccomandato che in tale momento sia coinvolto il medico competente "*per l'identificazione dei soggetti con particolari situazioni di fragilità*".

5.

Il rapporto di lavoro marittimo

1. LE AGEVOLAZIONI IN MATERIA DI LAVORO PORTUALE E DI TRASPORTI MARITTIMI

In considerazione del calo dei traffici nei porti italiani, derivanti dall'emergenza COVID - 19, le Autorità di sistema portuale e l'Autorità portuale di Gioia Tauro:

La riduzione dei canoni

a) possono disporre **la riduzione dell'importo dei canoni concessori** di cui all'articolo 36 del codice della navigazione, agli articoli 16, 17 e 18 della l. n. 84/1994 e di quelli relativi alle concessioni per la gestione di stazioni marittime e servizi di supporto a passeggeri, dovuti in relazione all'anno 2020 ed ivi compresi quelli previsti dall'articolo 92, comma 2, del decreto - legge 17 marzo 2020, n. 18.

La riduzione di cui in parola può essere riconosciuta, per i canoni dovuti fino alla data del 31 luglio 2020, in favore dei concessionari che dimostrino di aver subito nel periodo compreso tra il 1° febbraio 2020 e il 30 giugno 2020, una diminuzione del fatturato pari o superiore al 20 % del fatturato registrato nel medesimo periodo dell'anno 2019 e, per i canoni dovuti dal 1° agosto 2020 al 31 dicembre 2020, in favore dei concessionari che dimostrino di aver subito subito, nel periodo compreso tra il 1° luglio 2020 e il 30 novembre 2020, una diminuzione del fatturato pari o superiore al 20 % del fatturato registrato nel medesimo periodo dell'anno 2019;

Il contributo economico

b) sono autorizzate a corrispondere al soggetto fornitore di lavoro portuale, di cui all'articolo 17 della l. n. 84/1994, **un contributo pari ad euro 60 per ogni dipendente**, in relazione a ciascuna minore giornata di lavoro rispetto al corrispondente mese dell'anno 2019, riconducibile alle mutate condizioni economiche dovute all'emergenza COVID -19.

Le proroghe delle autorizzazioni

Al fine di salvaguardare la continuità delle operazioni portuali presso gli scali del sistema portuale italiano, compromessa dall'emergenza COVID-19, **le autorizzazioni attualmente in corso**, rilasciate ai sensi dell'articolo 17 della l. n. 84/1994, **sono prorogate di due anni**.

Inoltre, al fine di ridurre gli effetti economici derivanti dalla diffusione del COVID-19 e dalle conseguenti misure di prevenzione e contenimento adottate:

- a) la durata delle autorizzazioni rilasciate ai sensi dell'articolo 16 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, attualmente in corso o scadute tra la data del 31 gennaio 2020 ed il 19 maggio 2020, **è prorogata di 12 mesi**;
- b) la durata delle concessioni rilasciate nei porti ai sensi dell'articolo 36 del codice della navigazione e dell'articolo 18 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, nonché delle concessioni per la gestione di stazioni marittime e servizi di supporto a passeggeri, attualmente in corso o scadute tra la data del 31 gennaio 2020 e la data del 19 maggio 2020, **è prorogata di 12 mesi**;

- c) la durata delle concessioni per il servizio di rimorchio rilasciate ai sensi dell'articolo 101 del codice della navigazione attualmente in corso o scadute tra la data del 31 gennaio 2020 e la data del 19 maggio 2020, **è prorogata di 12 mesi.**

L'indennizzo

Sempre al fine di mitigare gli effetti economici derivanti dall'emergenza COVID -è riconosciuto alle società, di cui all'articolo 14, comma 1- quinquies, della l. n. 84/1994 **un indennizzo per le ridotte prestazioni di ormeggio** rese da dette società dal 1° febbraio 2020 al 31 dicembre 2020 rispetto ai corrispondenti mesi dell'anno 2019.

LABLAW

Sede di Milano

Corso Europa, 22
20122 Milano
Tel: +39 02 30 31 11
Fax: +39 02 30 31 12

Sede di Roma

Via Delle Tre Madonne, 8
00197 Roma
Tel: +39 06 80 73 201
Fax: +39 06 80 88 208

Sede di Napoli

Via Dei Mille, 16
80122 Napoli
Tel: +39 081 25 12 3546
Fax: +39 081 40 90 22

Ufficio di Bologna

Via Santa Margherita 2
40123 Bologna
Tel. +39 051 234 883
Fax. +39 051 234 883

Sede di Genova

Via Fiasella, 3 Int. 17
16121 Genova
Tel. +39 010 58 72 78
Fax. +39 010 59 45 08

Sede di Padova

Piazza Alcide De Gasperi, 47
35122 Padova
Tel. +39 049 66 17 46
Fax. +39 049 65 83 92

Sede di Pescara

Strada Comunale Piana, 3
65129 Pescara
Tel. +39 085 54 024
Fax. +39 085 43 17 582

Sede di Bari

Corso Vittorio Emanuele II, 30
70128 Bari
Tel: +39 0883 40 37 72
Fax: +39 0883 48 13 72

Segui LabLaw



LABLAW

www.lablaws.com