



NEWSLETTER LAVORO COVID-19

LEGGE DI CONVERSIONE DEL D.L. “CURA ITALIA” E IL D.L. “APRILE” DI PROSSIMA EMANAZIONE: LE NOVITA’ IN MATERIA DI LAVORO

4 maggio 2020

L'emergenza derivante dalla diffusione dell'epidemia da Covid-19 ha sollevato complesse questioni legali per le aziende, concernenti, tra gli altri, anche gli aspetti legati al diritto del lavoro ed alla gestione del personale. A tal riguardo, il Governo italiano ha adottato una serie di provvedimenti volti da un lato a salvaguardare l'occupazione, dall'altro a fornire strumenti alle aziende al fine di contenere il costo del personale dipendente nel periodo di sospensione e riduzione dell'attività lavorativa, andando oltre gli strumenti "ordinari" di integrazione salariale. In tale contesto va collocato il Decreto-Legge n. 18 del 17 marzo 2020 e la Legge di conversione n. 27 del 24 aprile 2020, nonché il Decreto-Legge "Aprile", di prossima emanazione, che dovrebbe prorogare alcune misure emergenziali già introdotte e prevedere alcune importanti novità.

I. AMMORTIZZATORI SOCIALI

E' stata confermata l'estensione – già introdotta con il Decreto-Legge 8 aprile 2020, n. 23 (c.d. "Decreto Liquidità) – delle misure per la **cassa integrazione ordinaria (CIGO)** e l'**assegno ordinario**, ai sensi degli articoli 19 e 22 del Cura Italia, anche ai lavoratori assunti tra il 24 febbraio 2020 e il 17 marzo 2020.

In sede di conversione, l'art. 19 comma 2 ha visto una importante riscrittura che vede l'abolizione della consultazione sindacale anche con la procedura snella prevista nel decreto. Ne consegue che l'accesso a tali misure non solo non è sottoposto alle normali regole procedurali ed ai limiti di durata disciplinati dal D.lgs n. 148/2015, ma non è neanche più richiesto l'avvio della rapida consultazione con le organizzazioni sindacali.

Lo stesso criterio di snellezza e celerità ha determinato l'importante modifica dell'**articolo 22** e della cassa in deroga ivi disciplinata. È stato infatti precisato che l'accordo sindacale non è necessario non solo per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, ma anche per tutti quei *"datori di lavoro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19"*.

Sempre per la cassa in deroga è stato inoltre precisato che per i datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o province autonome il trattamento può essere riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In sede di conversione vengono introdotte altre **due ipotesi di cassa integrazione**, per i datori di lavoro con sede nei comuni della ex "zona rossa" (allegato 1, DPCM 1 marzo 2020), nonché per i datori che non hanno sede in tali comuni, limitatamente ai dipendenti residenti in tali zone. Per i datori di lavoro in questione è stato esteso il trattamento di integrazione salariale per un massimo di altri 3 mesi. Inoltre, per le Regioni della Lombardia, Emilia e Veneto è prevista una cassa in deroga ulteriore, di massimo 4 settimane, sempre destinata ai summenzionati datori di lavoro.

Altra importante novità è la possibilità per il datore di lavoro che ha avuto accesso agli ammortizzatori sociali di prorogare i contratti a termine e i contratti di somministrazione, in deroga all'articolo 20, comma 1, lett. c) e all'articolo 32, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Al fine di mantenere la stabilità occupazionale e favorire proroghe e riassunzioni a tempo determinato, è stata ammessa la deroga anche all'articolo 21 comma 2 del medesimo decreto legislativo, il quale prevede che qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato.

Il Governo sta lavorando alla definizione del decreto di prossima emanazione, che dovrebbe prevedere una estensione degli ammortizzatori per ulteriori 9 settimane, fino al 31 ottobre 2020, a cui potranno fare ricorso anche i datori di lavoro che sono costretti a sospendere o ridurre le attività per impossibilità dei lavoratori a recarsi al lavoro a causa di provvedimenti di divieto di allontanamento dal proprio territorio e dell'obbligo di permanenza domiciliare.

II. MALATTIA

La legge di conversione conferma l'equiparazione a malattia del periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva certificata, ribadendo che l'assenza per malattia non è computabile ai fini del comperto. Principio che di norma si applica quando la malattia è imputabile al datore di lavoro. Riferimento che, unito alla presunzione introdotta dall'Inail che la malattia Covid è presuntivamente imputabile al datore di lavoro, lascia aperti molti dubbi soprattutto pensando ad una stagione di possibili azioni di regresso.

III. LICENZIAMENTI

La legge di conversione conferma il divieto già disposto nel "Cura Italia" precisando che la sospensione per 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto non riguarda le impugnazioni ma i licenziamenti. Si tratta di una modifica semantica, che non muta la sostanza del provvedimento che di fatto conferma il divieto di procedere a licenziamenti collettivi e individuali di natura oggettiva. Il testo di conversione utilmente però precisa che il divieto in questione non si applica qualora il personale interessato dal licenziamento sia impiegato nell'ambito di un appalto cessato e venga riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto medesimo.

Il decreto di prossima adozione dovrebbe prorogare il divieto in esame per altri 3 mesi, prevedendo anche la possibilità per i datori di lavoro di revocare i licenziamenti già disposti nel periodo tra il 23 febbraio ed il 17 marzo 2020, con contestuale richiesta di cassa in deroga dalla data di efficacia del licenziamento e ripristino del rapporto di lavoro.

Nulla viene precisato in merito ai rapporti di lavoro dirigenziale, di cui anche il prossimo decreto non farà probabilmente menzione (con implicita esclusione di tali rapporti dal divieto in esame).

IV. CONGEDI

Nessuna sostanziale modifica è stata apportata alla **disciplina dei congedi da lavoro** per i lavoratori che necessitano di assentarsi per accudire i figli. Per quanto riguarda, invece, **l'aumento dei giorni di permesso usufruibile ai sensi della l. n. 104/1992**, viene precisato che il personale delle forze di polizia, dei Vigili del Fuoco, delle Forze armate e della Polizia Penitenziaria e, per le città metropolitane, della polizia locale, potrà godere di tali giorni di permesso compatibilmente con l'esigenza di garantire i servizi e le attività correlate all'emergenza, così come previsto per il personale sanitario.

Il decreto di prossima emanazione dovrebbe prevedere l'aumento sino a 30 giorni del congedo per i lavoratori con figli sino a 12 anni, per il periodo dal 5 marzo al 30 settembre 2020, mentre gli ulteriori 12 giorni di permesso *ex lege* 104/92 saranno previsti anche per i mesi di maggio e giugno.

V. LAVORO AUTONOMO

Anche la disciplina dell'**indennità per i lavoratori autonomi** non ha subito modifiche, sebbene il Governo stia discutendo sull'estensione di tale provvedimento (ad oggi previsto per il solo mese di marzo) anche ai mesi di aprile e maggio, con alcuni correttivi sui beneficiari.

Per i liberi professionisti titolari di partita IVA e per i collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione separata INPS, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali, il nuovo decreto potrebbe prevedere un'indennità per il mese di maggio di € 1.000.

VI. SMART WORKING

La Legge di conversione ha poi ulteriormente esteso, sino alla fine dell'emergenza epidemiologica, il **diritto di talune categorie di lavoratori ad usufruire del regime di lavoro in "smart working"**, includendo, oltre ai disabili o coloro che assistono familiari disabili ai sensi della l. n. 104/1992 (ferma restando la compatibilità con la prestazione lavorativa), anche coloro che sono immunodepressi ed i loro familiari. Sul punto, si rileva la genericità della norma in questione, che non definisce in maniera precisa la platea dei lavoratori beneficiari. Si auspica un chiarimento per evitare conflittualità che di norma discende dalla scarsa chiarezza del dettato normativo.



Because
we care.

Tonucci & Partners

With a long tradition of expertise and success we offer premium legal and tax services across the full breadth of business.

ITALY

Rome

Via Principessa Clotilde, 7
00196 (RM)
T +39 06 362271
F +39 06 3235161
roma@tonucci.com

Milan

Via Borromei, 9
20123 (MI)
T +39 02859191
F +39 02860468
milano@tonucci.com

Padua

Via Trieste, 31/A
35121 (PD)
T +39 049 658655
F +39 049 8787993
padova@tonucci.com

Prato

Via Giuseppe Valentini, 8/A
59100 (PO)
T +39 0574 29269
F +39 0574 604045
prato@tonucci.com

Trieste

Via Del Coroneo, 33
34133 (TS)
T +39 040 366419
F +39 040 0640348
trieste@tonucci.com

Naples

Via Giosuè Carducci, 19
80121 (NA)
T +39 081 422784
F +39 081 418801
napoli@tonucci.com

Foggia

Via Vincenzo Lanza, 14
71121 (FG)
T +39 0881 707825
F +39 0881 567974
foggia@tonucci.com

ALBANIA

Tirana

Torre Drin - Ruga Abdi
Topani
T +355 (0) 4 2250711/2
F +355 (0) 4 2250713
tirana@tonucci.com

ROMANIA

Bucharest

Str. Academiei 39 - 41
010013 - Sector 1
T +40 31 4254030/1/2
F +40 31 4254033
bucharest@tonucci.com