

DECRETO RILANCIO: LE NOVITA' SALIENTI IN MATERIA DI LAVORO E LIMITROFI

Evidenziamo le novità salienti introdotte dal Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (cd. Decreto Rilancio), pubblicato in pari data nella Gazzetta Ufficiale n. 128 e in vigore dal 19 maggio.

Art. 68 (incremento delle settimane di integrazione salariale)

Modificando i corrispondenti articoli del Decreto-legge n. 18/2020 (Cura Italia), convertito con modificazioni in Legge n. 27/2020, vengono incrementate le settimane di integrazione salariale per "Emergenza COVID-19": nel periodo dal 23 febbraio al 31 agosto 2020, se ne aggiungono ulteriori 5 (per un totale di 14); condizione per poter accedere queste ulteriori 5 settimane è però la circostanza di aver interamente fruito delle precedenti 9 settimane di CIGO COVID.

Altre 4 settimane (per un totale di 18) saranno a disposizione nel periodo dal 1° settembre al 31 ottobre 2020 e potranno essere richieste soltanto dalle imprese che abbiano esaurito i periodi di Cassa previsti dal 23 febbraio al 31 agosto (14 settimane).

L'ampliamento degli ammortizzatori sociali come sopra descritto, per la causale legata all'epidemia da Coronavirus, si applica alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO), all'Assegno Ordinario erogato dai Fondi di Solidarietà Bilaterali, compresi quelli cd. alternativi del settore Artigiano e della Somministrazione, al Fondo di Integrazione Salariale (FIS) e alla Cassa Integrazione in Deroga; si applica altresì alle imprese già in Cassa integrazione straordinaria, che hanno chiesto la sospensione di questa per accedere temporaneamente alla CIGO per COVID-19.

Purtroppo è stata reintrodotta la procedura di consultazione sindacale riguardante l'obbligo di informazione, di consultazione e di esame congiunto con le Organizzazioni Sindacali, che devono svolgersi, anche in via telematica, entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Il Decreto Rilancio introduce una procedura "veloce" per le imprese che beneficiano degli ammortizzatori sociali con pagamento diretto da parte dell'Istituto, prevedendo l'invio direttamente all'INPS delle domande di CIG in deroga per periodi ulteriori rispetto alle 9 settimane previste dal precedente Decreto, anziché inoltrare le richieste alle singole regioni. La procedura diventerà decorsi 30 giorni dall'entrata in vigore del decreto, secondo le modalità applicative stabilite dall'INPS.

Art. 72 (Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps e lavoratori autonomi)

Vengono aumentate le giornate di congedo straordinario spettanti ai genitori di figli di età non superiore ai 12 anni, prevedendo un tetto di 30 giorni nel periodo dal 5 marzo al 31 luglio 2020, rispetto alle 15 previste dal "Cura Italia".

Ricordiamo che per i giorni di congedo è prevista un'indennità pari al 50% da parte dell'INPS.

Il congedo spetta a patto che non sia stata fatta richiesta del bonus per servizi di baby-sitting (che è alternativo ai congedi) e che l'altro genitore non sia disoccupato, non lavoratore o destinatario di strumenti di sostegno al reddito.

I genitori lavoratori con figli di età inferiore ai 16 anni possono astenersi dal lavoro senza diritto alla retribuzione, né alla copertura contributiva figurativa per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi. La norma giustifica l'essenza dal lavoro che non potrà essere sanzionata col licenziamento.

Il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting, per i mesi di aprile e maggio, aumenta ad euro 1.200 rispetto ai precedenti 600 euro previsti dal Decreto "Cura Italia".

a cura di Alberto Pederzoli
Area Lavoro – lavoro@apindustria.vi.it

Il bonus non spetta se l'altro genitore è disoccupato, destinatario di strumenti di sostegno al reddito o non lavoratore.

In alternativa tale bonus è spendibile per l'iscrizione a centri estivi, servizi integrativi per l'infanzia, servizi socio-educativi territoriali, centri con funzione educativa e ricreativa e servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

Art. 73 (Estensione dei permessi legge 104/92)

Relativamente ai permessi retribuiti previsti dalla Legge 104, per i mesi di maggio e giugno 2020, oltre ai 3 giorni di permesso ordinariamente previsti si aggiungono 12 giornate complessive. Di conseguenza, a maggio e giugno i lavoratori beneficiari avranno diritto a 18 giorni potenziali di permesso Legge 104.

Art. 74 (Sorveglianza attiva per i dipendenti privati)

Fino al 31 luglio 2020 (inizialmente fino al 30 aprile 2020) i lavoratori in possesso di riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità o di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita, potranno assentarsi per malattia in quanto lavoratori fragili.

Art. 80 (Sospensione dei licenziamenti collettivi e per Giustificato Motivo Oggettivo)

L'avvio delle procedure di licenziamento collettivo sono precluse per 5 mesi (originariamente per 60 giorni) dalla data di entrata in vigore del Decreto Cura Italia (17 marzo 2020) e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. La moratoria di queste tipologie di licenziamento viene dunque estesa fino al 16 agosto 2020. Fino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero di dipendenti, non può recedere dal contatto per giustificato motivo oggettivo. Le disposizioni valgono per operai, impiegati, quadri e apprendisti.

Art. 84 (Indennità professionisti e co.co.co.)

E' prevista un'indennità di 600 euro per il mese di aprile e di 1000 euro per il mese di maggio a favore di lavoratori titolari di rapporti di co.co.co. iscritti alla Gestione Separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, attivi alla data del 23 febbraio. L'indennità, che non concorre alla formazione del reddito, è erogata dall'Inps su domanda dell'interessato.

Art. 85 (Indennità lavoro domestico)

E' previsto per i mesi di aprile e maggio 2020 un bonus pari a due indennità mensili di 500 euro, erogate da parte dell'INPS, per i lavoratori domestici non conviventi (colf e badanti), che alla data del 23 febbraio 2020 avessero in essere uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva settimanale superiore a 10 ore settimanali.

Art. 90 (Lavoro agile)

Limitatamente al periodo emergenziale e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, i genitori lavoratori dipendenti che hanno almeno un figlio minore di anni 14, hanno diritto a svolgere la loro prestazione di lavoro in smart working anche in assenza degli accordi individuali, purché nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al

a cura di **Alberto Pederzoli**
Area Lavoro – lavoro@apindustria.vi.it

reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa e non vi sia altro 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. La norma pone come unica condizione oggettiva, che lo smart working sia *compatibile con le caratteristiche della prestazione*: tale inciso potrebbe ingenerare equivoci e diversità di opinioni, laddove tale compatibilità sia intesa in termini puramente teorici.

Art. 93 (Deroghe al cd. Decreto Dignità, in materia di contratti a termine)

Con formulazione troppo ambigua e reticente, tale da ingenerare più dubbi che certezze, l'art. 93 del Decreto prevede che per far fronte al riavvio delle attività produttive, sia *"possibile 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'art. 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81."*

Per un periodo limitato e pare anche per una sorta di causale generale (riavvio delle attività), non si applicheranno dunque le famigerate "causali qualificate" previste dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, che tanto hanno fatto discutere all'indomani del varo del Decreto Dignità (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria).

Ma le problematiche interpretative sono in agguato. La norma si applica anzitutto alle proroghe (allungamento del termine) e ai rinnovi (nuovo contratto con lavoratore già assunto a termine); non si applicherà ai nuovi contratti a termine che dovessero superare i 12 mesi a-causali; naturalmente finché le proroghe non superano i 12 mesi, il problema non si pone. Non è chiaro l'inciso circa il contratto "in essere" al 23 febbraio: si può presumere che un contratto scaduto prima, non può essere rinnovato in termini a-causali. Non è chiaro se i contratti rinnovati o prorogati debbano avere scadenza non successiva al 30 agosto o se tali rinnovi e proroghe possano essere stipulati entro quella data, ma avere scadenza successiva. Non è chiaro infine, se la norma vale solo per i contratti a termine diretti o anche per la somministrazione a termine; fosse così conveniva esplicitarlo; in altre occasioni il Legislatore lo ha fatto: la disposizione di cui all'art. 19-bis del D.L. 18, nella versione dovuta alla legge di conversione n. 27, parla di rinnovi e proroghe *"dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione"*.

Art. 126 (Proroga dei termini di ripresa della riscossione dei versamenti sospesi)

I versamenti contributivi e fiscali sospesi dal Decreto Cura Italia (scaduti tra l'8 marzo e il 31 marzo 2020 per i soggetti con ricavi non superiori a 2 milioni di euro nell'anno precedente) e sospesi dal Decreto Liquidità (scaduti nei mesi di aprile e maggio 2020 per i soggetti con ricavi o compensi non superiori a 50 milioni di euro nell'anno precedente e che hanno subito una diminuzione del fatturato o dei corrispettivi di almeno il 33% nei di marzo e aprile 2020 rispetto agli stessi mesi del 2019) sono rinviiati senza applicazione di sanzioni ed interessi in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020 o mediante rateizzazione fino ad un massimo di 4 rate mensili di pari importo con il versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020.

Art. 152 (Sospensioni dei pignoramenti dell'Agente della riscossione su stipendi e pensioni)

A decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto Rilancio e fino al 31 agosto 2020, sono sospesi gli obblighi derivanti dai pignoramenti presso terzi, effettuati dall'agente della riscossione prima dell'entrata in vigore del Decreto Rilancio, relativi a stipendi, pensioni e trattamenti assimilati.

a cura di **Alberto Pederzoli**
Area Lavoro – lavoro@apindustria.vi.it

Art. 159 Ampliamento della platea dei contribuenti che si avvalgono del modello 730

Prevista solo per l'anno d'imposta 2019 la possibilità di presentare il modello 730/2020 nella modalità "senza sostituto", anche in presenza di un sostituto d'imposta tenuto a effettuare il conguaglio. La disposizione vuole evitare che l'emergenza epidemiologica e la gravità della situazione economica che sta investendo le imprese, possa determinare l'impossibilità, per molti datori di lavoro, di effettuare i conguagli derivanti dalla presentazione del 730.