

PRINCIPALI NOVITA' DECRETO RILANCIO

I datori di lavoro potranno continuare a presentare domanda di cassa integrazione ordinaria (CIGO) o di assegno ordinario, con causale "emergenza COVID-19", per una durata massima di nove settimane, nel corso del periodo tra il 23 febbraio 2020 e il 31 agosto 2020. Viene tuttavia prevista la possibilità di incrementare le settimane di ammortizzatore, per i datori di lavoro che hanno già usufruito integralmente delle suddette nove settimane, per ulteriori cinque settimane. Inoltre, viene altresì previsto un ulteriore periodo di ammortizzatore, pari a quattro settimane, utilizzabile tra il 1 settembre ed il 31 ottobre 2020. Solo i datori di lavoro del settore turismo, fieristico, parchi divertimento, spettacoli dal vivo e sale cinematografiche, potranno utilizzare tali ulteriori quattro settimane anche prima di tale periodo. Si potrà fare domanda di cassa integrazione entro la **fine del mese in cui è iniziato il periodo di riduzione o sospensione dell'attività**. Tuttavia, il termine di presentazione delle domande riferite a periodi che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 è fissato al **31 maggio 2020**. Qualora, quindi, la domanda sia presentata dopo i sopra-menzionati termini, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione. In aggiunta, a seguito delle modifiche apportate dal D.L. Rilancio, l'articolo 19 comma 1 precisa che, anche i destinatari dell'assegno ordinario del Fondo di Integrazione Salariale (c.d. FIS) saranno legittimati a ricevere l'assegno per il nucleo familiare, generalmente riconosciuto ai sensi di legge solamente ai percettori di CIGO e CIGD. Il D.L. Rilancio ha, infine, re-introdotta la procedura di informazione e consultazione con le organizzazioni sindacali, da svolgersi entro i tre giorni dalla comunicazione preventiva di cassa integrazione all'INPS, prevista nella originaria formulazione del D.L. "Cura Italia", che era stata eliminata invece con dalla legge di conversione.

CIGO/FIS

Il D.L. Liquidità conferma la possibilità per le aziende in cassa integrazione straordinaria di usufruire della cassa integrazione ordinaria o dell'assegno ordinario per COVID-19, sempre per la medesima durata di nove settimane, ora prorogabili di ulteriori cinque settimane e, eventualmente di altre quattro, secondo le modalità e le tempistiche descritte al punto che precede.

Aziende già in CIGS

Anche la cassa in deroga potrà essere concessa per ulteriori cinque settimane per i datori di lavoro che, tra il 23 febbraio ed il 31 agosto 2020 abbiano esaurito le nove settimane di ammortizzatore inizialmente previste dal D.L. "Cura Italia", nonché per ulteriori quattro settimane per il periodo compreso tra il 1 settembre ed il 31 ottobre 2020. Anche in questo caso, particolari categorie di datori di lavoro (nel settore turismo, fieristico, parchi divertimento, spettacoli dal vivo e sale cinematografiche), potranno utilizzare le ulteriori quattro settimane di cassa in deroga anche prima del 1 settembre 2020.

Cassa in deroga

Al fine di favorire la celere disponibilità di reddito, i datori di lavoro che fanno richiesta di **pagamento diretto** della prestazione, trasmettono la relativa domanda **entro il quindicesimo giorno dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa**. A fronte di tale domanda, l'INPS disporrà il pagamento del 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo, provvedendo al pagamento del residuo (ovvero al recupero nei confronti del datore di lavoro degli importi eventualmente anticipati in modo indebito), solo a seguito della successiva trasmissione completa dei dati dei lavoratori da parte dei datori di lavoro (quest'ultimo adempimento, da compiersi entro 30 giorni dall'erogazione del suddetto anticipo). Specifiche previsioni, poi, sono previste per il pagamento semplificato della cassa integrazione in deroga.

Semplificazione delle procedure di pagamento degli ammortizzatori

Il D.L. "Rilancio" aumenta sino a trenta il numero dei giorni di permesso per cui viene riconosciuta una indennità sino al 50% della retribuzione, per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli fino ai 12 anni. Tali giornate potranno essere utilizzate tra il 5 marzo 2020 ed il 31 luglio 2020 (non più sino al mese di aprile 2020), in modo continuativo o frazionato. Le suddette giornate sono coperte da contribuzione figurativa. Per quanto riguarda, invece, i genitori con figli minori di 16 anni, viene affermato il diritto all'astensione dal lavoro, senza corresponsione di alcuna indennità o riconoscimento di contribuzione figurativa ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro e divieto di licenziamento, per tutto il periodo di sospensione di servizi educativi per l'infanzia e/o delle attività didattiche di ogni ordine e grado. Viene poi prevista la possibilità di utilizzare il c.d. "bonus *baby-sitter*", non solo, appunto, per poter pagare una *baby-sitter*, ma anche per poter pagare l'iscrizione a servizi integrativi per l'infanzia, servizi socio-educativi territoriali, centri con funzione educativa e ricreativa o servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. Viene inoltre aumentato l'importo di tale bonus, originariamente di Euro 600,00, ad Euro 1.200, da erogarsi tramite il "libretto famiglia di cui al D.L. 50/2017. Tale bonus è aumentato sino ad Euro 2.000 per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, coloro operanti nel settore della sicurezza, difesa e soccorso pubblico, in luogo degli Euro 1.000

Congedi dipendenti

Permessi retribuiti	<p>originariamente previsti.</p> <p>Vengono previste ulteriori dodici giornate di permesso, da usufruirsi nei mesi di maggio e giugno 2020, per coloro che beneficiano dei permessi ai sensi dell'art. 33, l.n. 104/1992.</p>
Sorveglianza attiva/malattia	<p>Il D.L. "Rilancio" non apporta alcuna modifica al trattamento di malattia, confermando quanto già previsto in precedenza, ovvero che il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva (secondo il certificato medico), sino al 31 luglio 2020 (non più sino al 30 aprile 2020) debba essere equiparato ad assenza per malattia, nonché non computabile ai fini del periodo di comporta.</p>
Divieto di licenziamento	<p>Viene, <i>in primis</i>, modificato il termine massimo di vigenza del divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e per l'avvio di nuove procedure di licenziamento collettivo, già disposto dall'art. 46 del D.L. "Cura Italia", originariamente previsto di 60 giorni, in quello di cinque mesi, a partire dal 17 marzo 2020, con l'effetto concreto di ulteriormente prorogare tale divieto sino al 17 agosto 2020. Il D.L. Rilancio, inoltre, specifica che ricade - com'era comunque già intuibile - nel divieto disposto da tale norma anche l'avvio delle procedure prodromiche al licenziamento per g.m.o., previste per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, ai sensi dell'art. 7 della l.n. 604/1966. Da ultimo, viene introdotta la possibilità, per tutti i datori di lavoro che - nonostante il divieto già in vigore a partire, come detto, dal 17 marzo - abbiano intimato il licenziamento per g.m.o. nei confronti dei propri dipendenti, di revocare unilateralmente tale recesso, anche in deroga al termine di 15 giorni previsto dall'art. 18 Stat. Lav., ripristinando in tal modo il rapporto di lavoro senza soluzione di continuità e, soprattutto, senza incorrere in alcuna delle conseguenze sanzionatorie previste dalla legge per il licenziamento illegittimo/nulla, purché venga fatta richiesta - contestualmente alla revoca - di un trattamento di integrazione salariale previsto dal D.L. "Cura Italia" per far fronte all'emergenza COVID-19.</p>
Sorveglianza sanitaria	<p>Il D.L. "Rilancio" impone a tutti i datori di lavoro sul territorio nazionale, sia pubblici che privati, che per tutta la durata dell'emergenza sanitaria venga effettuata una sorveglianza sanitaria eccezionale nei confronti dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio derivante da altri fattori (ad es. età, presenza di altre malattie, patologie oncologiche, svolgimento di terapie salvavita) o dalla infezione da COVID-19 stesso. Viene inoltre previsto che anche i (pochi) datori di lavoro normalmente esenti dall'obbligo di nominare il medico competente ne possano nominare uno per tutta la durata dell'emergenza sanitaria. In questo caso, tali datori potranno eventualmente anche avvalersi dei servizi territoriali delle Aziende Sanitarie Locali o dell'INAIL, che vi provvedono attraverso i medici del lavoro. Sul punto, viene precisato inoltre che l'eventuale inidoneità alla mansione accertata in base alla sorveglianza sanitaria "potenziata" ai sensi della norma, non può in nessun caso giustificare il licenziamento del dipendente.</p>
Smart working	<p>In materia di "lavoro agile", viene riconosciuto un vero e proprio diritto al c.d. "<i>smart-working</i>" in favore dei lavoratori del settore privato, con almeno un figlio minore di 14 anni, a condizione che non vi sia un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o comunque non lavoratore. Tale diritto viene concesso anche in assenza di accordi individuali e nella misura in cui sia comunque compatibile con le mansioni oggetto della prestazione lavorativa, per tutto il periodo dello stato di emergenza epidemiologica. Viene inoltre confermata la possibilità di poter collocare i lavoratori in modalità "agile" anche in assenza di accordi individuali e previa notificazione al Ministero del Lavoro, sino al 31 dicembre 2020 e con assolvimento semplificato degli obblighi informativi in materia di sicurezza sul lavoro.</p>
Contratti a termine	<p>Il D.L. "Rilancio" sancisce, in deroga all'art. 21 del D.Lgs. 81/2015 (in materia di limiti alle proroghe e rinnovi dei contratti a termine), la possibilità di rinnovare o prorogare sino al 30 agosto 2020 tutti i contratti a tempo determinato già in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle situazioni di cui all'art. 19, comma 1 del D.Lgs. 81/2015, ovvero anche in assenza delle "<i>esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori</i>" ovvero delle "<i>esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria</i>" e cioè delle ipotesi causali che erano state introdotte in materia dal D.Lgs. 87/2018 (c.d. "Decreto Dignità").</p>