

AREA LAVORO- RELAZIONI SINDACALI
25 Maggio 2020

Alle aziende associate

**APPROFONDIMENTO: AMMORTIZZATORI SOCIALI E ALTRI ASPETTI DELLA GESTIONE
DEI RAPPORTI DI LAVORO – COSA DICE IL DECRETO RILANCIO?**

Facciamo seguito alla nostra precedente circolare n. 252.2020 / CIRCOLARE / Prot. 276.2020, del 18 maggio 2020, per fornire un approfondimento delle **principali novità normative in materia di ammortizzatori sociali e di altri aspetti della gestione dei rapporti di lavoro contenute nel DECRETO LEGGE 19 MAGGIO 2020 N° 34**, in vigore dal 19 maggio 2020 (Decreto Rilancio), che, come noto, è intervenuto a modificare le previsioni del Decreto Legge 17 Marzo 2020 n° 18 convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020 n° 27.

CIGO e Assegno Ordinario

(NUOVO ART. 19, modificato dall'art. 68 del Decreto legge n° 34/2020)

Durata dei trattamenti di integrazione salariale

I datori di lavoro che nel 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di CIGO o di accesso all'assegno ordinario (FIS) con **causale "emergenza COVID-19"**, per una **durata massima di 9 settimane per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020, incrementate di ulteriori 5 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 4 settimane per periodi decorrenti dal 1 settembre 2020 al 31 ottobre 2020, fruibili nell'ambito delle risorse stanziare nell'apposito capitolo di bilancio dello stato di previsione del Ministero del Lavoro (istituito con l'art. 22-ter introdotto dall'art. 71 del Decreto legge n° 34/2020 con una dotazione di 2.740,8 milioni di Euro per l'anno 2020).

Esclusivamente per i datori di lavoro **dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche**, è possibile usufruire delle ulteriori 4 settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020 a condizione che i medesimi abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di quattordici settimane.

Lavoratori beneficiari

I lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali con causale COVID-19 devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del **25 marzo 2020**.

Procedura sindacale

E' stata nuovamente introdotta la **procedura di consultazione sindacale**, comunque semplificata rispetto a quella ordinaria disciplinata nel Decreto Legislativo n° 148/2015.

Per gli ammortizzatori sociali con causale "emergenza COVID-19" l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto devono essere svolti anche in via telematica entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva.

Riduzione dei termini di presentazione della domanda

Sono state notevolmente modificate le disposizioni relative agli aspetti procedurali di presentazione delle domande di autorizzazione all'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Sono stati **ridotti i termini di presentazione della domanda all'INPS** rispetto a quanto precedentemente previsto: la domanda deve essere presentata **entro la fine del mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'attività.

Solo con riferimento alle domande relative a periodi che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso **tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 il termine è fissato al 31 maggio 2020**.

Per le domande presentate oltre i suddetti termini l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione.

Nuova procedura per le richieste di pagamento diretto

Secondo gli articoli 22-quater e 22-quinquies introdotti dall'art. 71 del Decreto Legge n° 34/2020, le richieste di **pagamento diretto** della CIGO o dell'Assegno Ordinario possono essere presentate secondo le modalità illustrate nel successivo paragrafo relativo alla "Cassa in deroga" (v. infra).

Con riguardo alla CIGO ed all'Assegno Ordinario con causale "emergenza COVID-19" restano confermati i seguenti principi, già previsti dal Decreto Legge n° 18/2020 convertito nella Legge n° 27/2020:

- la domanda non è soggetta alla verifica dei requisiti di cui all'art. 11 del Decreto Legislativo n° 148/2015, relativi alla transitorietà, non imputabilità e temporaneità dell'evento che ha determinato il ricorso all'ammortizzatore sociale. Ciò è coerente con l'introduzione della specifica causale "**emergenza COVID-19**";

- i periodi di trattamento di CIGO e Assegno Ordinario (FIS) concessi per la causale “emergenza COVID-19” **non sono conteggiati ai fini dei limiti** di durata massima previsti dal Decreto Legislativo n° 148/2015 e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste;
- all’assegno ordinario garantito dal FIS non si applica il tetto aziendale previsto dalla legge;
- limitatamente ai periodi di CIGO e Assegno Ordinario (FIS) concessi per la causale “**emergenza COVID-19**” e in considerazione della relativa fattispecie **non si applica il contributo addizionale** previsto dal Decreto Legislativo n° 148/2015.

CIGO PER LE PER LE AZIENDE CHE SI TROVANO IN CIGS

(NUOVO ART. 20, modificato dall’art. 69 del Decreto Legge n° 34/2020)

Anche per le Aziende che al **23/2/2020** avevano in corso un trattamento di CIGS è stato previsto l’incremento delle settimane di CIGO richiedibili con la causale “emergenza COVID-19” con le stesse caratteristiche illustrate nel precedente paragrafo “**Durata dei trattamenti di integrazione salariale**”.

Per questa tipologia di intervento di integrazione salariale resta, peraltro, confermato quanto segue:

- la concessione della CIGO **sospende e sostituisce** il trattamento di CIGS già in corso e questo trattamento può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell’orario di lavoro;
- la concessione della CIGO è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della CIGS precedentemente autorizzata e il relativo periodo di CIGO concesso ai sensi dell’articolo 19 del Decreto Legge 17 marzo 2020 n° 18 **non è conteggiato ai fini dei limiti** di durata massima previsti dal Decreto Legislativo n° 148/2015;
- limitatamente al periodo di CIGO concesso per la causale “**emergenza COVID-19**” e in considerazione della relativa fattispecie non si applica il contributo addizionale previsto dal Decreto Legislativo n° 148/2015.

CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

(NUOVO ART. 22, modificato dall’art. 70 del Decreto Legge n° 34/2020)

Durata dei trattamenti di integrazione salariale in deroga

Anche per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione degli accordi regionali è stato previsto l'incremento di ulteriori 5 settimane di CIG in deroga **per i soli datori di lavoro ai quali sia stato interamente autorizzato il precedente periodo di 9 settimane.**

È altresì riconosciuto un eventuale **ulteriore periodo di 4 settimane per periodi decorrenti dal 1 settembre 2020 al 31 ottobre 2020**, fruibili nell'ambito delle risorse stanziare nell'apposito capitolo di bilancio dello stato di previsione del Ministero del Lavoro.

Esclusivamente per i datori di lavoro dei settori turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche, è possibile usufruire delle ulteriori 4 settimane anche per periodi antecedenti al 1° settembre 2020 a condizione che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane.

Lavoratori beneficiari

Il trattamento di CIG in deroga è riconosciuto a decorrere dal 23 febbraio 2020 limitatamente ai **dipendenti già in forza alla data del 25 marzo 2020.**

Concessione e Modalità di Pagamento

L'art. 71 del Decreto Legge n° 34/2020 ha introdotto una nuova procedura di concessione e pagamento dei trattamenti di cassa in deroga **per i periodi successivi alle prime 9 settimane** riconosciuti dalle Regioni.

Secondo quanto previsto dall'art. 22- quater, introdotto dal suddetto art. 71, tali trattamenti saranno **concessi dall'Inps** a richiesta del datore di lavoro, che invierà telematicamente la domanda con la lista dei beneficiari all'Inps indicando le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato.

L'Inps provvederà all'erogazione delle prestazioni, previa verifica del rispetto, anche in via prospettica, dei limiti di spesa previsti.

Il datore di lavoro è obbligato ad inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, entro il giorno 20 di ogni mensilità successiva a quella in cui è collocato il periodo di integrazione salariale.

La domanda della CIG in deroga potrà essere trasmessa **decorsi 30 giorni** dall'entrata in vigore del nuovo decreto alla sede Inps territorialmente competente. Decorsi i predetti trenta giorni, la domanda è trasmessa entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Pagamento diretto

Secondo quanto previsto dall'art. 22-quater, 4° comma, il datore di lavoro che si avvale del pagamento diretto da parte dell'Inps trasmette la domanda entro il **quindicesimo giorno** dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di una **anticipazione** della prestazione ai lavoratori, con le modalità indicate dall'Inps.

L'Inps autorizza le domande e dispone l'anticipazione di pagamento del trattamento entro 15 giorni dal ricevimento delle domande stesse. La misura dell'anticipazione è calcolata sul 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo.

A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte dei datori di lavoro – che deve avvenire entro 30 giorni dall'erogazione dell'anticipazione - l'Inps provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti dei datori di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati.

Per le domande a pagamento diretto riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa iniziati tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, già autorizzate dalle amministrazioni competenti, i datori di lavoro, ove non abbiano già provveduto, comunicano all'INPS i dati necessari per il pagamento delle prestazioni con le modalità indicate dall'Istituto entro 20 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto.

Sospensione delle misure di condizionalità

(Art. 40, modificato dall'art. 76 del Decreto Legge n° 34/2020)

Sono **sospesi** per 4 mesi dal 17/3/2020 (data di entrata in vigore del Decreto Legge “Cura Italia”), e quindi **fino al 17 luglio 2020** diversi adempimenti, tra cui in particolare quelli relativi agli obblighi riguardanti le **assunzioni obbligatorie** di cui all'art. 7 della Legge n° 68/1999.

Sospensione dei licenziamenti per motivo oggettivo

(Nuovo art. 46, modificato dall'art. 80 del Decreto Legge n° 34/2020)

E' stato **prolungato fino al 17 agosto 2020 il divieto di licenziamento per motivo oggettivo**, sia individuale ai sensi dell'articolo 3 della Legge n° 604/1966, che collettivo rispetto alle procedure di cui alla Legge n° 223/1991 avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Sono altresì sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della Legge n° 604/1966 (c.d. Procedura Fornero presso l'Ispettorato territoriale del lavoro).

E' stata introdotta la possibilità per qualsiasi datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, di **revocare il licenziamento** per giustificato motivo oggettivo effettuato nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 17 marzo 2020, purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale COVID-19 a partire dalla data in cui ha avuto efficacia il licenziamento.

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

Lavoro agile

(Art. 90 del decreto legge n° 34/2020)

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, 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 (smart working) anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

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 del settore privato effettuano in via telematica le previste comunicazioni dei nominativi dei lavoratori e della data di cessazione dello "smart working" ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Limitatamente al periodo di tempo emergenziale e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).

Disposizione in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine

(art. 93 del decreto legge n° 34/2020)

Per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è prevista 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 previste dall'art. 19, comma 1, del Decreto Legislativo n° 81/2015 ed in deroga all'art. 21 del medesimo decreto legislativo.

Per ogni ulteriore chiarimento la nostra Area Lavoro – Relazioni Sindacali (Dott. Federico Vecchi – Tel. 335/8037814 - Mail: f.vecchi@confapiemilia.it) è a Vostra disposizione.

Distinti saluti

Dott. Stefano Bianchi

Direttore

Confapi Emilia
