

DOCUMENTO SERVIZIO SINDACALE 30 luglio 2020

CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO “RILANCIO” LEGGE 17 LUGLIO 2020 N° 77

Nel Supplemento Ordinario n° 25 alla Gazzetta Ufficiale n° 180 del 18 luglio 2020 è stata pubblicata la **Legge 17 luglio 2020 n° 77, in vigore dal 18 luglio 2020**, che ha convertito con modificazioni il Decreto Legge 19 maggio 2020 n° 34, recante: “*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19*”, esaminato nel precedente articolo del 22 maggio 2020 pubblicato su questo Sito.

MISURE A SOSTEGNO DEL LAVORO - AMMORTIZZATORI SOCIALI

Sono state **nel complesso confermate le misure** riguardanti la richiesta di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO), di Assegno Ordinario (FIS) e di Cassa in Deroga (CIGD) di cui agli articoli da 19 a 22 del Decreto Legge n°18/2020, convertito nella Legge n° 27/2020 e successivamente modificato dal Decreto Legge n° 34/2020.

Si deve dare altresì conto delle previsioni di cui al Decreto Legge 16/6/2020 n° 52 ⁽¹⁾ che sono state inserite nel corpo di alcune disposizioni modificate dalla legge di conversione.

Per effetto della previsione di cui all’art. 1, comma 2, della Legge n° 77/2020 il suddetto Decreto Legge n° 52/2020 e’ **abrogato**. Restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo decreto-legge 16 giugno 2020, n. 52.

Pertanto, dopo svariati interventi normativi, **risultano ad oggi vigenti le seguenti previsioni**.

CIGO E ASSEGNO ORDINARIO

(ART. 19, DEL DECRETO LEGGE N° 18/2020 VIGENTE DOPO LA LEGGE N° 77/2020)

DURATA DEI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

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 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.**

In sede di conversione è stato inserito il **nuovo articolo 70-bis** che, di fatto, recepisce le previsioni già contenute nel Decreto Legge n° 52/2020 con riguardo alla possibilità di fruizione anticipata delle ulteriori 4 settimane di cassa integrazione.

Infatti, secondo il suddetto art. 70-bis con riferimento alla durata ed all’utilizzo degli ammortizzatori sociali con causale “*emergenza COVID-19 nazionale*”, in deroga a quanto previsto dagli articoli 19, 20, 21 e 22 del Decreto Legge n° 18/2020, convertito con modificazioni nella Legge n° 27/2020 e successivamente modificato dal Decreto Legge n° 34/2020, esclusivamente **per i datori di lavoro che abbiano interamente fruito del periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane, e’ possibile usufruire di ulteriori 4 settimane anche per periodi decorrenti antecedentemente al 1° settembre 2020.**

Resta ferma la durata massima di 18 settimane considerati i trattamenti riconosciuti cumulativamente.

¹ Esaminate nell’articolo pubblicato su questo Sito il 18 giugno 2020.

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 confermata 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.

TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

In sede di conversione in legge sono state confermate le modifiche alle disposizioni relative agli aspetti procedurali di presentazione delle domande di autorizzazione all'utilizzo degli ammortizzatori sociali, recependo anche le modifiche previste dal Decreto Legge n° 52/2020.

Pertanto ad oggi valgono le seguenti regole:

- **la domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo** a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'attività;
- solo per le domande riferite a periodi che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso **tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020** il termine era fissato al **15 luglio 2020** ⁽²⁾;
- indipendentemente dal periodo di riferimento, i datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono presentare la domanda nelle modalita' corrette **entro 30 giorni dalla comunicazione dell'errore** nella precedente istanza da parte dell'amministrazione di riferimento, a pena di decadenza, anche nelle more della revoca dell'eventuale provvedimento di concessione emanato dall'amministrazione competente ⁽²⁾;
- la predetta domanda, presentata nelle modalita' corrette, era considerata comunque tempestiva se presentata entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto Legge n° 52/2020 (ovvero entro il 16/7/2020, termine ormai decorso) ⁽²⁾.

PROCEDURA PER LE RICHIESTE DI PAGAMENTO DIRETTO

Secondo l'articolo 22-*quinquies*, introdotto dall'art. 71 del Decreto Legge n° 34/2020 e confermato in sede di conversione in legge, le richieste di **pagamento diretto** della CIGO o dell'Assegno Ordinario possono essere presentate secondo le procedure e le modalità illustrate nel successivo paragrafo relativo alla "CASSA IN DEROGA" (v. *infra*).

Con riguardo alla CIGO ed all'Assegno Ordinario (FIS) 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;

² Queste previsioni erano già contenute nel Decreto Legge 16/6/2020 n° 52 in vigore dal 17 giugno 2020, ed esaminate nell'articolo pubblicato su questo Sito il 18 giugno 2020.

- 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

(ART. 20 DEL DECRETO LEGGE N° 18/2020 VIGENTE DOPO LA LEGGE N° 77/2020)

Anche per le Aziende che al **23/2/2020** avevano in corso un trattamento di CIGS è stato confermato 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 che :

- 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

(ART. 22 DEL DECRETO LEGGE N° 18/2020 VIGENTE DOPO LA LEGGE N° 77/2020)

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 confermato 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, salvo la previsione di cui all’art. 70-bis inserito in sede di conversione in legge (vedere infra).**

Tale ulteriore periodo per la CIG in deroga è fruibile nell’ambito delle risorse stanziare nell’apposito capitolo di bilancio dello stato di previsione del Ministero del Lavoro.

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

Con riguardo alla Cassa in Deroga **per i periodi successivi alle prime 9 settimane** (riconosciuti dalle Regioni) è stato confermato che il relativo trattamento è concesso esclusivamente con **pagamento diretto da parte dell’INPS**, secondo la procedura e con le modalità illustrate dall’Istituto nelle Circolari e nei Messaggi recentemente pubblicati.

Secondo quanto previsto dall’art. 22- *quater*, introdotto dall’art. 71 del Decreto Legge n° 34/2020 e confermato nella legge di conversione, i trattamenti di CIG in deroga (oltre le prime 9 settimane) saranno **concessi dall’Inps** a domanda del datore di lavoro che invierà telematicamente la domanda, a pena di decadenza entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione, 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 deve inviare all'I.N.P.S. tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, 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, introdotto dall'art. 71 del Decreto Legge n° 34/2020 e confermato nella legge di conversione, 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 un'anticipazione della prestazione ai lavoratori, con le modalità indicate dall'INPS (3). L'INPS autorizza l'accoglimento della domanda e dispone l'**anticipazione del pagamento** del trattamento entro quindici giorni dal ricevimento della domanda stessa.

La misura dell'anticipazione è calcolata sul **40% delle ore autorizzate nell'intero periodo**.

L'INPS disciplina le modalità operative del procedimento previsto dalla presente disposizione.

Il datore di lavoro deve inviare all'Istituto tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, **entro la fine del mese successivo** a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale, ovvero, se posteriore, entro il termine di trenta giorni dall'adozione del provvedimento di concessione.

In sede di prima applicazione, il termine è stabilito al 30° giorno successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Legge 16/6/2020 n° 52 (17/6/2020), se tale ultimo termine è posteriore a quello sopra indicato (ovvero, la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale).

Trascorso inutilmente tale termine, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente.

SOSPENSIONE DELLE MISURE DI CONDIZIONALITÀ

(ART. 40 DEL DECRETO LEGGE N° 18/2020 VIGENTE DOPO LA LEGGE N° 77/2020)

Confermata la **sospensione fino al 17 luglio 2020** di diversi adempimenti, tra cui in particolare quelli relativi agli obblighi riguardanti le **assunzioni obbligatorie** di cui all'art. 7 della Legge n° 68/1999 (4).

SOSPENSIONE DEI LICENZIAMENTI PER MOTIVO OGGETTIVO

(ART. 46 DEL DECRETO LEGGE N° 18/2020 VIGENTE DOPO LA LEGGE N° 77/2020)

E' stato **confermato 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, altresì, confermata 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, purchè 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 né sanzioni per il datore di lavoro.

³ Vedere al riguardo la Circolare INPS 27 giugno 2020 n° 78, la Circolare INPS 15 luglio 2020 n° 86 ed il Messaggio INPS 15 luglio 2020 n° 2825.

⁴ Con riferimento agli obblighi di cui alla Legge n° 68/1999 si veda l'articolo pubblicato su questo Sito il 7 luglio 2020 relativo alla Nota congiunta della Regione Piemonte e dell'Agenzia Piemonte Lavoro.

In sede di conversione è stato introdotto il comma 1- *bis* all'art. 80 secondo il quale **fino al 17 agosto 2020** la procedura di cui all'articolo 47, comma 2, della legge 29 dicembre 1990, n. 428 (relativa ai trasferimenti d'azienda) nel caso in cui non sia stato raggiunto un accordo, non può avere una durata inferiore a 45 giorni (rispetto ai 25 giorni normalmente previsti).

LAVORO AGILE

(ART. 90 DEL DECRETO LEGGE N° 34/2020 CONVERTITO NELLA LEGGE N° 77/2020)

Fino alla cessazione dello stato di emergenza ⁽⁵⁾ epidemiologica da COVID-19, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in **modalità agile e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa** le seguenti categorie di lavoratori:

- 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, 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;
- i **lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio** da virus SARS-CoV-2, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto (→ tale previsione è stata inserita in sede di conversione).

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).

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROROGA O RINNOVO DI CONTRATTI A TERMINE

(ART. 93 DEL DECRETO LEGGE N° 34/2020 CONVERTITO NELLA LEGGE N° 77/2020)

Per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da COVID-19, è stata confermata 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, ovvero **senza le causali fino al 30 agosto 2020**.

In sede di conversione è stato introdotto un **nuovo comma 1- bis all'art. 93** secondo il quale il termine dei contratti di lavoro nei rapporti di apprendistato per l'assolvimento del diritto /dovere di formazione e di alta formazione (articoli 43 e 45 del Decreto Legislativo n° 81/2015) e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è **prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa**, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

⁵ Come noto, nella seduta dello scorso 28 luglio è stata approvata una risoluzione che prevede la proroga dello stato di emergenza **fino al 15 ottobre 2020**.

Si tratta di una proroga automatica ed obbligatoria prevista per legge e, dunque, svincolata da qualsiasi ragione di esigenza effettiva da parte del datore di lavoro.

Al riguardo, si invitano le aziende a porre la massima attenzione alla gestione dei contratti a termine e delle tipologie di apprendistato disciplinati dalla suddetta disposizione, segnalando che il Servizio Sindacale dell'Associazione è a disposizione per qualsiasi approfondimento in materia.

* * * * *

IL SERVIZIO SINDACALE SI RISERVA DI RITORNARE SUGLI ARGOMENTI TRATTATI NEL PRESENTE ARTICOLO CON SUCCESSIVI APPROFONDIMENTI ANCHE IN RELAZIONE ALLE MODIFICHE CHE A BREVE POTREBBERO INTERVENIRE A FRONTE DEL PROSSIMO PROVVEDIMENTO NORMATIVO LA CUI ADOZIONE È PREVISTA NEL MESE DI AGOSTO.