

18 marzo 2020

## COVID-19: Decreto Legge del 17 marzo 2020, n. 18 Misure a sostegno del lavoro

Dopo l’emanazione della legislazione d’urgenza dei giorni scorsi, il 17 marzo 2020 è stato emanato, e pubblicato in Gazzetta Ufficiale, il D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (il “**Decreto 17 Marzo**”) contenente un pacchetto di misure e di aiuti per fronteggiare l’emergenza COVID-19. Il Decreto 17 Marzo è entrato in vigore lo stesso 17 marzo 2020.

Il Decreto 17 Marzo si compone di vari Titoli. Il **Titolo II** contiene “*Misure a sostegno del lavoro*” che si dividono in: (1) misure speciali in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale (Capo I) e (2) norme speciali in materia di riduzione dell’orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori (Capo II).

Il Titolo II, pertanto, contiene un articolato gruppo di norme che, in combinato disposto, intendono fornire ai datori di lavoro e ai lavoratori strumenti di sostegno al fine di minimizzare le conseguenze socio-economiche derivanti dall’emergenza COVID-19. E’ in tale prospettiva, ed in ragione delle risorse stanziare per fronteggiare l’emergenza, che, ai sensi dell’art. 46 del Decreto 17 Marzo, **a decorrere dalla sua entrata in vigore e per 60 giorni:**

- **i datori di lavoro non potranno avviare procedure di licenziamento collettivo, né comminare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo;** e
- sono **sospese** le procedure di licenziamento collettivo avviate successivamente al 23 febbraio 2020.

Chiarito che nei prossimi 60 giorni la facoltà di recesso - per ragioni di natura *non soggettiva* - dei datori di lavoro dai contratti di lavoro sarà sostanzialmente sospesa, la presente *Newsletter* intende fornire una panoramica di carattere generale e preliminare sulle disposizioni contenute nel **Titolo II** del Decreto 17 Marzo in relazione al rapporto di lavoro privato, con particolari focus su:

1. ammortizzatori sociali
2. indennità, congedi e permessi per talune categorie di lavoratori
3. altre disposizioni di interesse per le aziende

### 1. Ammortizzatori sociali

Il Decreto 17 Marzo disciplina misure di sostegno nel settore privato applicabili **alla generalità dei datori di lavoro**.

In particolare, i datori di lavoro possono ricorrere alla “**CIG in deroga**” laddove non abbiano i requisiti per accedere alle tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro. Per i datori di lavoro aventi i requisiti di accesso alla Cassa Integrazione Guadagni ordinaria (“CIGO”) ed al Fondo di Integrazione Salariale (“FIS”)¹, invece, il Decreto 17 Marzo

¹ Rientrano nel campo di applicazione della CIGO le imprese di cui all’articolo 10, D. Lgs. 148/2015 fra cui le imprese industriali manifatturiere, di trasporti, di installazione di impianti, di produzione e distribuzione di energia, acqua e gas. Il FIS è nato dall’adeguamento, a decorrere dal 1° gennaio 2016, del fondo di solidarietà residuale alle disposizioni del D. Lgs. 148/2015. Il Fondo comprende tutti i datori di lavoro, anche non organizzati in

prevede **regole e procedure semplificate**.

Campo di applicazione	Strumento di sostegno	Principali Caratteristiche
<p><b>Datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione di CIGO e FIS</b></p> <p>(Art. 19) (Art. 20) (Art. 21)</p>	<p>CIGO e Assegno Ordinario FIS con causale speciale “<i>emergenza COVID-19</i>”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Periodo massimo di fruizione: <u>9 settimane a decorrere dal 23 febbraio 2020</u> e comunque entro il mese di agosto 2020;</li> <li>▪ si applica ai lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro richiedente la prestazione alla data del 23 febbraio 2020 indipendentemente dalla sussistenza del requisito dell’anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni (ex art. 1, comma 2, D. Lgs. 148/2015);</li> <li>▪ <u>dispensa</u> da informazione e consultazione sindacale nei termini di cui all’articolo 14, D. Lgs. 148/2015, <b><i>rimanendo comunque salva l’informazione, la consultazione e l’esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva;</i></b></li> <li>▪ <u>dispensa</u> dai termini ordinari della domanda di CIGO / Assegno Ordinario (ex art. 15, comma 2, e 30, comma 2, D. Lgs. 148/2015); <b><i>la domanda deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quella in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione/riduzione dell’attività lavorativa;</i></b></li> <li>▪ i periodi di sospensione non sono conteggiati ai fini dei limiti temporali ordinariamente applicabili ai due strumenti di CIGO e FIS<sup>2</sup>;</li> <li>▪ non è previsto il pagamento del contributo addizionale a carico delle aziende;</li> <li>▪ l’Assegno Ordinario FIS è concesso, limitatamente al periodo previsto dalla norma, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti; detto trattamento può essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell’INPS (detta</li> </ul>

forma d’impresa, che (i) occupano mediamente più di cinque dipendenti, (ii) non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni, e (iii) appartengono a settori nell’ambito dei quali non siano stati stipulati accordi per l’attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o di un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo.

<sup>2</sup> Fra gli altri, il riferimento è: (i) all’art. 4, D. Lgs. 148/2015, secondo il quale in linea di principio per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile; (ii) all’art. 12, D. Lgs. 148/2015, secondo il quale le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane; (iii) agli artt. 29, comma 3, 30, comma 1, e 39, D. Lgs. 148/2015, che prevedono una serie di limiti temporali riguardanti il FIS.

		<p>modalità di pagamento non è espressamente prevista dal Decreto 17 Marzo con riferimento alla CIGO);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>per le aziende che alla data del 23 febbraio 2020 (i) si trovano già in Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) ovvero (ii) hanno assegni di solidarietà FIS in corso, è prevista la possibilità di richiedere, per 9 settimane, la CIGO/Assegno Ordinario di cui sopra <b>così sospendendo e sostituendo il trattamento CIGS/assegno di solidarietà in corso</b>. Ciò può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari di CIGS/assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro.</li> </ul>
<p><b>Datori di lavoro del settore privato per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro</b></p> <p>(Art. 22)</p>	CIG in deroga	<ul style="list-style-type: none"> <li>Misura di sostegno concessa con decreto di Regioni/Province autonome entro i limiti di spesa previsti, previo accordo sindacale (necessario per i datori di lavoro con più di 5 dipendenti) che può essere concluso anche in via telematica, a decorrere dal 23 febbraio 2020;</li> <li>si applica ai lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro richiedente la prestazione alla data del 23 febbraio 2020 indipendentemente dalla sussistenza del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni (ex art. 1, comma 2, D. Lgs. 148/2015);</li> <li>periodo massimo di fruizione: 9 settimane;</li> <li>non è previsto il pagamento del contributo addizionale a carico delle aziende;</li> <li>il trattamento di CIG in deroga è concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS;</li> </ul>

Le misure di cui sopra sono concesse nei limiti dei fondi stanziati. Tuttavia, mentre per la CIG in deroga le domande sono istruite con ordine cronologico (ai sensi dell'articolo 22, comma 4), ciò non è espressamente previsto per CIGO ed Assegno Ordinario.

## 2. Indennità, Congedi e Permessi per i lavoratori

Il Capo II del Titolo II del Decreto 17 Marzo contiene norme disciplinanti **indennità, congedi e permessi per talune categorie di lavoratori**. Di seguito una tabella riassuntiva:

Tipologia di indennità, Congedi o Permessi e riferimento normativo	Principali termini
<p><b>Congedo ed indennità per i lavoratori dipendenti, parasubordinati ed autonomi</b></p> <p>(Art. 23)</p>	<p>1. <b><u>Diritto al congedo</u></b>, in via alternativa tra genitori lavoratori, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni a decorrere dal 5 marzo 2020, con relativa indennità nei seguenti termini:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- genitori lavoratori dipendenti del settore privato con <b>figli di età <u>non superiore ai 12 anni</u>: indennità pari al 50% della retribuzione e con copertura da contribuzione figurativa;</b></li> <li>- genitori lavoratori (x) iscritti in via esclusiva alla Gestione separata o (y) autonomi iscritti all'INPS, con figli di età <b><u>non superiore ai 12 anni</u>: (i) per i lavoratori iscritti alla Gestione separata <i>sub</i> (x), indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50% di 1/365 del reddito</b> individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità; (ii) <b><u>per i lavoratori autonomi iscritti all'INPS <i>sub</i> (y), indennità commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera</u></b> stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto;</li> </ul> <p>2. <b><u>in alternativa</u></b>, i lavoratori di cui al punto 1) che precede possono accedere ad un bonus per l'acquisto di servizi di <i>baby-sitting</i> nel limite massimo complessivo di Euro 600;</p> <p>3. <b><u>diritto di astensione dal lavoro</u></b> dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con <b><u>figli minori di età compresa tra 12 e 16 anni</u></b> per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, <b><u>a condizione che</u></b> nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o genitore non lavoratore; <b><u>durante l'astensione</u></b>: (1) non vi è diritto ad indennità, né a contribuzione figurativa; (2) vige il divieto di licenziamento e sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p>
<p><b>Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104</b></p> <p>(Art. 24)</p>	<p>Il numero di giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate per ciascuno dei mesi di marzo e aprile 2020.</p>

<p><b>Indennità professionisti, lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'Ago</b></p> <p>(Art. 27) (Art. 28)</p>	<p>E' riconosciuta un'indennità per il mese di marzo 2020 pari a <b>600 euro</b>. L'indennità non concorre alla formazione del reddito ai sensi del DPR 917/86.</p>
<p><b>Indennità lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali</b></p> <p>(Art. 29)</p>	<p>E' riconosciuta un'indennità per il mese di marzo 2020 pari a <b>600 euro</b> ai lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che abbiano cessato <i>involontariamente</i> il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e la data di entrata in vigore della relativa disposizione del Decreto 17 Marzo, purché (i) non titolari di pensione e (ii) non titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore di detta disposizione.</p> <p>L'indennità non concorre alla formazione del reddito ai sensi del DPR 917/86.</p>
<p><b>Indennità lavoratori del settore agricolo</b></p> <p>(Art. 30)</p>	<p>E' riconosciuta un'indennità per il mese di marzo 2020 pari a <b>600 euro</b> agli operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo.</p> <p>L'indennità non concorre alla formazione del reddito ai sensi del DPR 917/86.</p>
<p><b>Indennità lavoratori dello spettacolo</b></p> <p>(Art. 38)</p>	<p>E' riconosciuta un'indennità per il mese di marzo 2020 pari a <b>600 euro</b> ai lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000 euro, e non titolari di pensione. Non hanno diritto all'indennità i lavoratori titolari di rapporto di lavoro dipendente alla data di entrata in vigore della relativa disposizione.</p> <p>L'indennità non concorre alla formazione del reddito ai sensi del DPR 917/86.</p>

### 3. Altre disposizioni di interesse per le aziende

Si segnalano le seguenti ulteriori disposizioni del Decreto 17 Marzo:

- **Articolo 26** (*Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato*): il periodo trascorso in quarantena dei lavoratori del settore privato è equiparato a malattia e non è computabile nel periodo di comporto;
- **Articolo 42, comma 2**: i casi accertati di infezione da Coronavirus in occasione di lavoro si qualificano come infortunio indennizzabile dall'INAIL;

- **Articolo 34** (*Proroga termini decadenziali in materia previdenziale e assistenziale*): a decorrere dal 23 febbraio 2020 e sino al 1° giugno 2020 il decorso dei termini di decadenza relativi alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative erogate dall'INPS e dall'INAIL è sospeso di diritto; sono altresì sospesi, per il medesimo periodo e per le medesime materie, i termini di prescrizione;
- **Articolo 39** (*Disposizioni in materia di lavoro agile*): è riconosciuto il diritto al lavoro agile, se compatibile con le caratteristiche della prestazione, ai lavoratori disabili ovvero che abbiano una persona con disabilità nel proprio nucleo familiare; è riconosciuta priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa;
- **Articolo 43:** (*Contributi alle imprese per la sicurezza e potenziamento dei presidi sanitari*): sono previsti contributi alle imprese per l'acquisto di dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale;
- **Articoli 61 e 62:** Sono stati prorogati al 20 marzo 2020 i versamenti nei confronti delle pubbliche amministrazioni, inclusi quelli relativi ai contributi previdenziali ed assistenziali ed ai premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza il 16 marzo 2020, senza applicazione di sanzioni e interessi. Sono fatte salve alcune eccezioni espressamente regolate dal Decreto 17 Marzo, tra le quali merita menzione quella dei "soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, e con ricavi o compensi non superiori a 2 milioni di euro" nel 2019, per i quali la scadenza è rinviata al 31 maggio;
- **Articolo 63:** (*premio ai lavoratori dipendenti*): per i lavoratori dipendenti con reddito annuale complessivo non superiore a 40.000 euro per il 2019, è previsto un premio *una tantum*, per il mese di marzo 2020, di 100 euro, da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese. Il summenzionato bonus non concorre alla formazione del reddito imponibile per il percettore. Il bonus è erogato dal datore di lavoro (sostituto di imposta), a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile, e fa sorgere un credito di imposta per il datore.

Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners ha organizzato una Task Force interna, la **Task Force Covid**, per monitorare costantemente l'evolversi della normativa.

La Task Force Covid è a completa disposizione per supportarvi nell'individuazione, elaborazione ed implementazione delle migliori strategie volte a contenere gli impatti della diffusione del Covid-19 sull'operatività aziendale e sulla gestione dei rapporti commerciali in essere.

#iorestoacasa ma GOP è sempre al vostro fianco.  
Per qualsiasi informazione scriveteci a: [coronavirus@gop.it](mailto:coronavirus@gop.it)

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.

Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.



INFORMATIVA EX ART. 13 del Reg. UE 2016/679 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dello studio legale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: [relazioniesterne@gop.it](mailto:relazioniesterne@gop.it). Titolare del trattamento è lo studio Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.