

21 maggio 2020

## Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34: Misure a sostegno del lavoro

Con il D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (il “Decreto Rilancio”), pubblicato in G.U. il 19 maggio 2020, sono state emanate ulteriori misure di sostegno nel contesto della legislazione emergenziale COVID-19.

Con il presente documento si forniscono prime indicazioni su alcune disposizioni del Decreto Rilancio di rilevanza per le imprese nella gestione del personale dipendente, ivi incluso con riferimento alla tematica della sicurezza sul lavoro e della sorveglianza sanitaria.

### 1. AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19

#### CIGO e Assegno Ordinario (FIS/Fondi solidarietà)<sup>1</sup>

- Alle 9 settimane concesse dal Decreto Cura Italia si aggiungono ulteriori 5 settimane per i datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 9 settimane; il tutto all'interno del **periodo 23 febbraio 2020 – 31 agosto 2020**;
- sono previste **eventuali ulteriori 4 settimane** all'interno del periodo **1° settembre 2020 – 31 ottobre 2020**; per il *settore turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche*, le 4 settimane ulteriori possono essere fruito anche prima del 1° settembre 2020 (a condizione che il precedente periodo fino ad un massimo di 14 settimane sia stato interamente fruito);
- accedono all'ammortizzatore, come rimodulato dal Decreto Rilancio, i lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro richiedente la prestazione alla data del 25 marzo 2020 indipendentemente dalla sussistenza del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni;
- il datore di lavoro rimane dispensato dalla procedura di informazione e consultazione sindacale nei termini di cui all'articolo 14, D. Lgs. 148/2015, ma il Decreto Rilancio reintroduce l'informazione, consultazione ed esame congiunto, che devono essere svolti anche in via telematica entro tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva;
- il datore di lavoro rimane dispensato dai termini ordinari della domanda di CIGO / Assegno Ordinario (ex art. 15, comma 2, e 30, comma 2, D. Lgs. 148/2015), ma la domanda deve essere presentata: (1) entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione/riduzione dell'attività lavorativa; e (2) in ogni caso entro il 31 maggio 2020 per le sospensioni/riduzioni relative al periodo 23 febbraio 2020 – 30 aprile 2020;

<sup>1</sup> Articoli 68, 69, 70, 71.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ rimane confermato che:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- i periodi di sospensione non sono conteggiati ai fini dei limiti temporali ordinariamente applicabili ai due strumenti di CIGO e Assegno Ordinario;</li> <li>- non è previsto il pagamento del contributo addizionale a carico delle aziende;</li> <li>- l'Assegno Ordinario FIS è concesso anche ai lavoratori presso datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti;</li> <li>- limitatamente all'anno 2020, all'Assegno Ordinario FIS non si applica il cd. tetto aziendale alla misura delle prestazioni erogabili;</li> <li>- i trattamenti di CIGS / Assegni di Solidarietà in corso al 23 febbraio 2020 possono essere sospesi e sostituiti, rispettivamente, dal trattamento CIGO / Assegno Ordinario concessi per COVID;</li> <li>- l'azienda può anticipare le prestazioni e conguagliare gli importi successivamente ovvero può richiedere il pagamento diretto da parte dell'INPS (senza obbligo di produzione della documentazione comprovante le difficoltà finanziarie dell'impresa);</li> </ul> </li> <li>▪ qualora l'azienda richieda il <u>pagamento diretto</u> da parte dell'INPS a decorrere dal trentesimo giorno successivo all'entrata in vigore del Decreto Rilancio, troverà applicazione una nuova procedura introdotta (anche) per la CIG in deroga (vedi sotto), sulla quale sono auspicabili chiarimenti nei prossimi giorni.</li> </ul>
<p><b>CIG in deroga<sup>2</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Alle 9 settimane concesse dal Decreto Cura Italia <u>si aggiungono eventuali ulteriori 5 settimane per i datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato un periodo di 9 settimane</u>; il tutto all'interno del <b>periodo 23 febbraio 2020 – 31 agosto 2020</b>;</li> <li>▪ sono previste <b>eventuali ulteriori 4 settimane</b> all'interno del periodo <b>1° settembre 2020 – 31 ottobre 2020</b>; per il <i>settore turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche</i>, le 4 settimane ulteriori possono essere fruite anche prima del 1° settembre 2020 (a condizione che il precedente periodo fino ad un massimo di 14 settimane sia stato interamente fruito);</li> <li>▪ accedono all'ammortizzatore, come rimodulato dal Decreto Rilancio, i lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro richiedente la prestazione alla data del <u>25 marzo 2020</u>;</li> <li>▪ la misura è concessa <b>previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale</b>; l'accordo non è richiesto solo per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti (ed è invece reintrodotta per i datori che hanno chiuso l'attività in forza dei provvedimenti di <i>lockdown</i>);</li> <li>▪ non è previsto il pagamento del contributo addizionale a carico delle aziende;</li> </ul>

<sup>2</sup> Articolo 71

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ il trattamento di CIG in deroga è concesso esclusivamente con la modalità di <u>pagamento diretto</u> della prestazione da parte dell'INPS; tuttavia, per le <b>aziende cd. plurilocalizzate</b> per le quali il trattamento è riconosciuto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Decreto Rilancio prevede, introducendo una nuova disposizione, che le aziende possano anticipare il pagamento dell'integrazione salariale, e poi accedere al rimborso o conguaglio;</li> <li>▪ come anticipato, il Decreto Rilancio introduce una nuova procedura per il pagamento diretto (che, auspicabilmente, dovrebbe attenuare il ritardo nell'erogazione dell'integrazione salariale) sulla base della quale (i) il datore di lavoro presenta domanda direttamente all'INPS <b>entro 15 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione</b>; e (ii) l'INPS anticipa il 40% entro 15 giorni, e poi eroga il residuo una volta pervenuti i dati completi da parte del datore di lavoro.</li> </ul>
<b>2. SICUREZZA SUL LAVORO E SORVEGLIANZA SANITARIA</b>	
<b>Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)<sup>3</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sono considerate DPI, ai sensi dell'art. 74, comma 1, del D.lgs. n. 81/08, le <b>mascherine chirurgiche</b> con riferimento a tutti i lavoratori, inclusi i volontari, sanitari e non.</li> <li>▪ È estesa l'autorizzazione all'uso delle mascherine filtranti (cd. mascherine generiche), già prevista per tutti gli individui presenti sul territorio nazionale, anche a tutti i lavoratori addetti a servizi domestici e familiari.</li> </ul>
<b>Sorveglianza sanitaria<sup>4</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fermo restando quanto previsto dall'art. 41 del D.lgs. 81/08 in tema di sorveglianza sanitaria, i datori di lavoro privati e pubblici devono assicurare, fino alla cessazione della emergenza sanitaria connessa al contagio da COVID-19, una <b>sorveglianza sanitaria eccezionale</b>, per alcune categorie di soggetti, da individuarsi in ragione: <ul style="list-style-type: none"> <li>- dell'età;</li> <li>- della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19;</li> <li>- da esiti di patologie oncologiche;</li> <li>- dallo svolgimento di terapie salvavita;</li> <li>- comunque da comorbidità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.</li> </ul> </li> <li>▪ Nei casi in cui il datore di lavoro sia esonerato dall'obbligo di nomina del Medico Competente, ai sensi dell'art. 18, comma 1, del D.lgs. 81/08, fermo restando la possibilità di nominarne uno per il periodo emergenziale, per l'adempimento della sorveglianza sanitaria eccezionale ci si potrà avvalere dei medici presso i servizi territoriali INAIL.</li> </ul>

<sup>3</sup> Articolo 66

<sup>4</sup> Articolo 83

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'eventuale giudizio di inidoneità alla mansione all'esito della sorveglianza sanitaria eccezionale, non potrà giustificare il recesso datoriale dal contratto di lavoro.</li> </ul>
Misure di sostegno alla riduzione del rischio da contagio nei luoghi di lavoro <sup>5</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Al fine di favorire l'attuazione dei protocolli anti-contagio, l'INAIL promuove interventi straordinari di sostegno per le imprese, anche individuali, che abbiano adottato iniziative quali acquisto di apparecchiature, attrezzature e dispositivi finalizzati alla riduzione del rischio di contagio.</li> </ul>
Misure fiscali per l'adeguamento degli ambienti di lavoro a condizioni di salute e sicurezza <sup>6</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sono istituiti <b>crediti d'imposta / misure fiscali</b> per l'adeguamento degli ambienti di lavoro, sanificazione ed acquisto dispositivi di protezione.</li> </ul>
<b>3. CENNI AD ALCUNE ULTERIORI DISPOSIZIONI DI RILIEVO PER LE IMPRESE</b>	
Proroga del blocco dei licenziamenti <sup>7</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il blocco dei licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo <b>è estesa da sessanta giorni a cinque mesi</b>, decorrenti dal 17 marzo 2020;</li> <li>▪ Sono esplicitamente sospese anche le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso di cui all'articolo 7 della L 604/1966;</li> <li>▪ I licenziamenti per giustificato motivo oggettivo intervenuti tra il 23 febbraio 2020 e il 17 marzo 2020 possono essere <b>revocati in ogni tempo</b> senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro, purché venga fatta contestuale richiesta di trattamento di cassa integrazione salariale Covid.</li> </ul>
Fondo nuove competenze <sup>8</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Per l'anno 2020, con contratto collettivo aziendale o territoriale si potrà convertire una parte dell'orario di lavoro in formazione professionale, finanziata dal "Fondo Nuove Competenze" costituito presso Anpal. Sarà tuttavia necessario un Decreto ministeriale che individui criteri e modalità di applicazione della misura.</li> </ul>
Lavoro a tempo determinato <sup>9</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica, sarà 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 <b>anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, D. Lgs. 81/2015<sup>10</sup></b>.</li> </ul>

<sup>5</sup> Articolo 95

<sup>6</sup> Articoli 120, 125

<sup>7</sup> Articolo 80

<sup>8</sup> Articolo 88

<sup>9</sup> Articolo 93

<sup>10</sup> L'articolo 93 del Decreto Rilancio si aggiunge, in materia di contratti a tempo determinato, all'[art. 19-bis del Decreto Cura Italia](#), introdotto dalla legge di conversione n. 27 del 24 aprile 2020, in forza del quale ai datori di lavoro che fruiscono degli

<p><b>Diritto al lavoro agile<sup>11</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica hanno <b>diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile</b> anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dalla normativa vigente e sempre che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione: (i) i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, e purché talune condizioni siano soddisfatte e (ii) i <b>“lavoratori disabili</b> nelle condizioni di cui all’art. 3 comma 3 della legge 104/90 e coloro che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità in condizioni di gravità ai sensi della medesima legge, nonché (iii) i lavoratori <b>immunodepressi</b> e i familiari conviventi di persone immunodepresse;</li> <li>▪ 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.</li> </ul>
<p><b>Congedi e permessi COVID<sup>12</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Il congedo retribuito per i genitori lavoratori dipendenti con figli di età non superiore ai 12 anni è <b>esteso da 15 a 30 giorni</b> e viene <b>eliminato il nesso</b> tra congedo retribuito e sospensione dei servizi educativi e didattici;</li> <li>▪ La platea di beneficiari del congedo non retribuito ricomprende i genitori con figli minori di 16 anni (e non più solo i genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni);</li> <li>▪ La copertura dei permessi retribuiti ex legge 104/1992 è <b>estesa a ulteriori complessive dodici giornate</b> usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.</li> </ul>
<p><b>Sovvenzione per il pagamento dei salari<sup>13</sup></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le Regioni, le Province autonome, gli altri enti territoriali e le Camere di commercio possono erogare sovvenzioni per il pagamento dei costi salariali, ivi comprese le quote contributive e assistenziali, delle imprese, compresi i lavoratori autonomi, al fine di evitare licenziamenti durante la pandemia Covid-19;</li> <li>▪ La sovvenzione viene concessa per un periodo non superiore a 12 mesi e può coprire fino all’80% della retribuzione mensile lorda del personale beneficiario;</li> <li>▪ La sovvenzione per il pagamento dei salari è compatibile con altre misure di sostegno all’occupazione, entro il limite della totalità dei costi salariali relativi al personale interessato.</li> </ul>

ammortizzatori sociali Covid è consentita la possibilità, in deroga alle vigenti disposizioni di legge, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.

<sup>11</sup> Articolo 90 e L. 27/20

<sup>12</sup> Articoli 72 e 73

<sup>13</sup> Articolo 60

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.

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 dallo 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.