

4 maggio 2020

## Decreto Legge del 17 marzo 2020, n. 18 convertito in legge con modifiche

È stata pubblicata in G.U. n. 110 del 29 aprile 2020 la Legge n. 27/20 (la “**legge di conversione**”), di conversione, con modificazioni, del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 contenente un pacchetto di misure e di aiuti per fronteggiare l'emergenza COVID-19 (“DL Cura Italia”).

Il presente documento integra il precedente [Legal Update](#) e fornisce una panoramica delle modifiche introdotte dalla legge di conversione rispetto alle disposizioni contenute nel **Titolo II** del DL Cura Italia relativamente al rapporto di lavoro privato.

### 1. Ammortizzatori sociali

Nella seguente tabella, si riporta un quadro sintetico degli strumenti previsti dal DL Cura Italia a sostegno del reddito dei lavoratori dipendenti interessati da sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto, evidenziando in colore rosso le nuove disposizioni e modifiche introdotte dalla legge di conversione.

Articolo di riferimento della legge di conversione	Strumento di sostegno	Disposizioni del DL Cura Italia e modifiche apportate dalla legge di conversione
Art. 19 Art. 20 Art. 21	CIGO e Assegno Ordinario FIS con causale speciale “emergenza COVID-19”	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Periodo massimo di fruizione: 9 settimane, anche non consecutive, a decorrere dal 23 febbraio 2020 ed <b>entro il 31 agosto 2020</b>;</li><li>▪ si applica ai lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro richiedente la prestazione alla data del 17 marzo 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>▪ mentre il DL Cura Italia aveva già dispensato il datore di lavoro dalla procedura di informazione e consultazione sindacale nei termini di cui all'articolo 14, D. Lgs. 148/2015, <b>la legge di conversione ha eliminato</b> altresì l'obbligo di informazione, consultazione ed esame congiunto anche in via telematica entro tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva;</li><li>▪ dispensa dai termini ordinari della domanda di CIGO / Assegno Ordinario (ex art. 15, comma 2, e 30, comma 2, D. Lgs. 148/2015); <b>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</b>;</li><li>▪ i periodi di sospensione non sono conteggiati ai fini dei limiti temporali ordinariamente applicabili ai due strumenti di CIGO e FIS;</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</li></ul>

		<p>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 modalità di pagamento non è espressamente prevista 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> <li>▪ la legge di conversione ha provveduto all'opportuno <u>coordinamento con la precedente decretazione d'emergenza</u>. In particolare, <b>i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati dal DPCM 1° marzo 2020 (ex "zone rosse")</b>: <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19" per un <u>periodo aggiuntivo non superiore a 3 mesi</u>. Medesima misura si applica anche ai datori di lavoro che non hanno sedi nelle ex "zone rosse", limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni e, relativamente all'assegno ordinario, ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 lavoratori;</li> <li>(ii) ove, alla data del 23 febbraio 2020 avessero in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale ex art. 19 della legge di conversione per un <u>periodo aggiuntivo pari a 3 mesi</u>.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Art. 22</b></p>	<p><b>CIG in deroga</b></p>	<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 17 marzo 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> <li>▪ ai sensi della legge di conversione, sono <u>dispensati dal previo accordo con le OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale (anche in via telematica)</u>, oltre ai datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, <b>anche i datori che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza epidemiologica</b>;</li> <li>▪ la legge di conversione ha <u>chiarito</u> la competenza centralizzata del Ministero del lavoro e delle politiche sociali a autorizzare la CIG in deroga ai datori di lavoro con unità produttive site in più regioni o</li> </ul>

		<p>provinces;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la legge di conversione ha provveduto all'opportuno <u>coordinamento</u> con la precedente decretazione d'emergenza. In particolare, <b>i datori di lavoro con unità produttive site nei comuni individuati dal DPCM 1° marzo 2020 (ex "zone rosse")</b> nonché i datori di lavoro che non hanno sedi nelle ex "zone rosse", limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti comuni, possono presentare domanda di cassa integrazione salariale in deroga per un <u>periodo aggiuntivo non superiore a 3 mesi</u>;</li> <li>▪ la legge di conversione ha altresì <u>introdotto</u> un opportuno coordinamento con la normativa regionale. In particolare, le regioni <b>Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna</b> possono riconoscere trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga per un <u>periodo aggiuntivo non superiore a 4 settimane</u> ai datori di lavoro con unità produttive ivi situate nonché ai datori di lavoro che non vi hanno sede, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nelle predette regioni.</li> </ul>
--	--	--

### Proroga e rinnovo dei contratti a tempo determinato

La legge di conversione ha introdotto l'**Art. 19-bis**, a norma del quale ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali in periodo emergenziale è consentita, in deroga a quanto prescritto dal D.Lgs 81/2015 e per il medesimo periodo, la possibilità di procedere al **rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.**

## 2. Tutela del periodo di sorveglianza, indennità, permessi e lavoro agile

Il Capo II della legge di conversione conferma le tutele del Cura Italia e al contempo introduce nuovi diritti per specifiche categorie di lavoratori estendendo, anche in previsione della ripresa delle attività, alcune significative protezioni ai lavoratori dipendenti considerati "più deboli" poiché affetti da disabilità o immunodepressione, nonché ai familiari di questi ultimi. Di seguito una tabella riassuntiva.

Oggetto e riferimento normativo	Principali termini
<p><b>Tutela del periodo di sorveglianza attiva</b></p> <p>(Art. 26)</p>	<p>Viene confermato che il periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria<sup>1</sup> dai lavoratori del settore privato è equiparato a <b>malattia</b> e non è computabile nel periodo di comparto.</p> <p>Inoltre, fino al 30 aprile 2020, per i lavoratori in possesso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) di riconoscimento di <b>disabilità con connotazione di gravità</b> ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104; oppure</li> <li>b) di certificazione rilasciata "dai competenti organi medico-legali", attestante una condizione di rischio derivante da <b>immunodepressione</b>, da esiti da</li> </ul>

<sup>1</sup> Il riferimento è all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6: "h) applicazione della misura della quarantena con sorveglianza attiva agli individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva; i) previsione dell'obbligo da parte degli individui che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Organizzazione mondiale della sanità, di comunicare tale circostanza al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio, che provvede a comunicarlo all'autorità sanitaria competente per l'adozione della misura di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva"; e all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19: "d) applicazione della misura della quarantena precauzionale ai soggetti che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva o che rientrano da aree, ubicate al di fuori del territorio italiano; e) divieto assoluto di allontanarsi dalla propria abitazione o dimora per le persone sottoposte alla misura della quarantena perché risultate positive al virus".

	<p><b>patologie oncologiche</b> o dallo svolgimento di relative <b>terapie salvavita</b>, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge n. 104 del 1992;</p> <p>il periodo di assenza dal servizio è equiparato al <b>ricovero ospedaliero</b>.</p> <p>Ai sensi del DL Cura Italia, tale assenza poteva essere prescritta dalle competenti autorità sanitarie. Sulla base del nuovo testo introdotto dalla legge di conversione, l'assenza può essere prescritta <b>anche dal medico di assistenza primaria</b>, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei "competenti organi medico-legali" di cui sopra.</p>
<p><b>Disposizioni in materia di volontari della protezione civile</b></p> <p>(Art. 35-bis)</p>	<p>La nuova disposizione concerne il <b>personale volontario</b> impegnato nelle attività di protezione civile nell'emergenza dettata dal Covid-19.</p> <p>Vengono incrementati <b>da 60 a 180</b> il numero di <b>giorni continuativi</b> concessi a tali soggetti per la conservazione del posto, del trattamento economico e della copertura assicurativa ai sensi dell'art. 39, comma 2 del decreto legislativo n. 1 del 2018 (Codice della protezione civile).</p>
<p><b>Disposizioni in materia di lavoro agile</b></p> <p>(Art. 39)</p>	<p>Viene confermato il <b>diritto al lavoro agile</b> (se compatibile con le caratteristiche della prestazione) per i lavoratori disabili o che abbiano una persona con disabilità nel proprio nucleo familiare; nonché 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.</p> <p>La validità di tali disposizioni, stabilita dal DL Cura Italia fino al 30 aprile 2020, è ora estesa dalla legge di conversione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fino alla "cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19", attualmente prevista per il <b>31 luglio 2020</b> e</li> <li>- a una platea ben più ampia di destinatari, includendo anche i <b>lavoratori immunodepressi</b> e i <b>familiari conviventi</b> di persone immunodepresse (il che comporta un ampliamento delle responsabilità del datore di lavoro in materia di tutela della salute sui luoghi di lavoro).</li> </ul>
<p><b>Indennità per i lavoratori autonomi nei comuni individuati dal DPCM 1° marzo 2020 (ex "zone rosse")</b></p> <p>(Art. 44-bis)</p>	<p>È riconosciuta un'indennità mensile aggiuntiva (rispetto a quella già regolata dagli Artt. 27-28) pari a <b>500 euro</b> per un massimo di tre mesi a: (i) collaboratori coordinati e continuativi, (ii) titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, (iii) lavoratori autonomi o professionisti compresi i titolari di attività di impresa, iscritti all'Ago e alle sue forme esclusive e sostitutive nonché alla gestione separata, a condizione che alla data del 23 febbraio 2020 tali soggetti svolgessero la loro attività lavorativa nei comuni individuati nell'allegato 1 al DPCM 1° marzo 2020, o siano ivi residenti o domiciliati.</p> <p>L'indennità non concorre alla formazione del reddito ai sensi del DPR 917/86.</p>

### Procedure collettive e cambio appalto

È stata finalmente mutata la rubrica dell'**Art. 46**, ora titolato **Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo** (che prevede, per 60 giorni dall'entrata in vigore del DL Cura Italia, ossia fino al 16 maggio 2020, il divieto di avviare procedure di licenziamento collettivo dopo il 23 febbraio 2020, nonché la sospensione delle procedure avviate dopo tale data, oltre al divieto di licenziamenti individuali per motivi c.d. economici). Viene inoltre specificato dalla legge di conversione che restano salve le ipotesi in cui i predetti licenziamenti riguardino la successione di contratti d'appalto, con diritto del personale impiegato ad essere **riassunto** dal nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto (c.d. clausole sociali).

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 scrivetece 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.