

Newsalert

Dipartimento di Diritto del lavoro

Decreto Curatitalia - misure per le imprese e per i dipendenti

Il d.l. 17 marzo 2020, n. 18 recante misure di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, (il "Decreto"), ha introdotto diverse concrete misure di impatto immediato per le imprese e per i lavoratori. Tra i principali interventi si possono citare:

- la possibilità di ricorrere a forme agevolate di trattamento ordinario di integrazione salariale ("CIGO") o prestazioni similari, per massimo **9 settimane**; misura questa che viene concessa ad un'ampia platea di beneficiari e datori di lavoro (grazie anche alla Cassa in Deroga);
- la fruizione di congedi retribuiti per un massimo di 15 giorni per i genitori, a seguito della chiusura delle scuole, nonché altre forme di sostegno per la riduzione dell'orario di lavoro;
- il riconoscimento della quarantena come "malattia", con tutte le conseguenze in materia di trattamento economico;
- specifiche indennità per i lavoratori autonomi e particolari altre categorie (es. lavoratori stagionali del turismo);
- la proroga dei termini di versamento dei contributi previdenziale ed assistenziale.

Il Decreto prevede, altresì, il divieto di porre in essere per 60 giorni, dall'entrata in vigore dello stesso, licenziamenti collettivi ed individuali per motivi economici/riorganizzazione (giustificato motivo oggettivo).

Di seguito alcune precisazioni in merito agli istituti menzionati.

I Ammortizzatori sociali

Il Decreto prevede l'erogazione del trattamento di integrazione salariale, per un periodo massimo di 9 settimane, strettamente correlato all'emergenza Covid, mediante gli schemi già esistenti, quali (i) la CIGO, (ii) l'assegno ordinario di integrazione concesso dai Fondi bilaterali di Solidarietà o dal Fondo di Integrazione Salariale (FIS) costituiti presso l'INPS o, per i datori ad oggi non coperti da detti strumenti, (iii) la Cassa in Deroga a carico delle Regioni e Province autonome. Sarà quindi importante in primo luogo per le imprese capire in quale delle dette categorie sono inquadrati da un punto di vista previdenziale ai fini di determinare modalità, criteri e limiti della prestazione di integrazione.

A. Trattamento ordinario di integrazione salariale

Le imprese che rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria (e.g. aziende industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas) che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda a di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale, con specifica causale "emergenza COVID-19" alle condizioni agevolate, rispetto al regime ordinario, sotto riassunte.

i. Termini di presentazione della domanda più ampi

La domanda di CIGO deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

ii. Periodo di fruizione del trattamento

La domanda di CIGO si applica retroattivamente ai periodi a decorrere dal 23 febbraio 2020 e sino al mese di agosto 2020, per una durata massima di nove settimane.

iii. Assenza di causali

Non è necessario dimostrare la transitorietà o le difficoltà temporanea di mercato dell'evento di sospensione dell'attività, è infatti sufficiente la causale specifica "emergenza COVID-19".

iv. "Neutralizzazione" dei periodi

I periodi di fruizione non sono conteggiati nei limiti temporali di fruizione massima degli ammortizzatori sociali di cui al D.lgs. 148/15 e sono "neutralizzati" ai fini delle successive richieste. Questo vuol dire che (i) se una società aveva già in essere dei programmi di sospensione delle attività attraverso la CIGO/CIGS, i programmi si sospendono e si può avere accesso al trattamento di integrazione salariale per la specifica causale "emergenza COVID-19" oppure (ii) la società che richieda questo programma di integrazione per il COVID potrà poi, se necessario, attivare alla scadenza nuovi ammortizzatori per tutta la durata prevista dalla legge.

v. Esonero dal pagamento del contributo addizionale

Fermo il pagamento del contributo ordinario già versato mensilmente dalle società (ossia il contributo che prescinde dall'effettiva fruizione del trattamento, determinato in misura variabile a seconda del settore di appartenenza), allorquando si attiva l'istituto della CIGO tramite la causale "emergenza COVID-19", il datore di lavoro è esonerato dal pagamento del contributo addizionale richiesto in proporzione all'effettiva fruizione dell'ammortizzatore, previsto invece dal D.lgs. 148/2015.

vi. Assenza del requisito di anzianità di lavoro effettivo in capo ai lavoratori destinatari

In capo ai lavoratori destinatari del trattamento di integrazione salariale (ossia lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante ed esclusi i dirigenti) non è richiesto il requisito di anzianità di effettivo lavoro di novanta giorni alla data di presentazione della domanda, per cui potranno essere beneficiari del trattamento tutti i dipendenti che risultano essere alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la CIGO alla data del 23 febbraio 2020.

vii. Procedura di informazione e consultazione sindacale

Il Decreto precisa che non è previsto l'espletamento della procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 14 D.lgs. 148/15, introducendo comunque la necessità di una procedura, che dovrebbe essere più agevole, di informazione/consultazione/esame congiunto con i sindacati da svolgersi anche in via telematica, entro i tre giorni successivi all'invio della comunicazione preventiva.

B. Fondo di integrazione salariale (FIS) e Fondi di solidarietà bilaterali

Allo stesso modo, anche per i datori di lavoro **che già versano la quota di contribuzione al Fondo di Integrazione Salariale** ("FIS") presso l'INPS (e.g. datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti e meno di 50 dipendenti che non rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e che appartengono a settori nell'ambito dei quali non sono stati stipulati accordi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale o di un Fondo di solidarietà bilaterale alternativo e che, come detto, siano già iscritti già al FIS) sarà possibile presentare domanda di accesso all'assegno ordinario con specifica causale collegata all'emergenza COVID-19.

Anche in questo caso, oltre a tutto quanto previsto sub paragrafo A. punti da i. a vii., sono previsti i seguenti ulteriori termini e condizioni agevolati:

- i.* in via eccezionale, l'assegno ordinario potrebbe essere previsto – oltre che per i datori che occupano più di quindici dipendenti - anche per i datori di lavoro **iscritti al FIS** che occupano da cinque a quindici dipendenti, di regola non rientranti nel campo di applicazione dell'assegno ordinario. Il predetto trattamento, su istanza del datore di lavoro, può essere concesso direttamente da parte dell'INPS;

ii. limitatamente all'anno 2020, all'assegno ordinario non si applica il "tetto aziendale", ossia il limite economico entro cui le prestazioni del FIS sono determinate per ciascun datore di lavoro (ossia 10 volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro).

Anche i Fondi Bilaterali di cui all'art. 27 del d.lgs. 148/2015 garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le modalità previste per la Cassa Integrazione Ordinaria.

Si segnala che le prestazioni di sostegno al reddito di cui ai punti A) e B) sono soggette, per l'anno 2020, ad un limite massimo di spesa pari a 1.347,2 milioni di euro.

C. Cassa in deroga

In via residuale, per i datori di lavoro e le imprese che non rientrano nelle ipotesi precedenti (come per esempio le imprese commerciali e/o del turismo che non sono iscritte al FIS), il Decreto prevede che le regioni e province autonome possano riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro, sino ad un periodo massimo di 9 settimane.

L'accesso alla cassa in deroga è subordinato alla conclusione di un accordo che può essere stipulato anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti.

Tale trattamento è riconosciuto nel limite massimo di 3.293,2 milioni di euro per l'anno 2020, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data.

Per questo tipo di cassa integrazione, gestita dalle regioni, sarà pertanto necessario un intervento delle regioni/province autonome.

Infine, si evidenzia, come anticipato, il Decreto prevede specifiche disposizioni nei confronti di aziende che attualmente beneficiano già di trattamenti di cassa integrazione straordinaria ovvero che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso, che saranno sospesi per consentire la fruizione dell'ammortizzatore "emergenziale" del Covid.

II Misure di sostegno ai lavoratori con figli

Il Decreto introduce le seguenti misure finalizzate a sostenere i lavoratori con figli che devono far fronte alle necessità derivanti dalla chiusura delle scuole:

CHIOMENTI

- a decorrere dal 5 marzo 2020 è prevista la possibilità di fruire di un congedo, fino ad un massimo di **15 giorni**, per i lavoratori (i) con figli di età non superiore a 12 anni o (ii) con figli, di qualsiasi età, con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi della l. 104/1992 iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale;
- il congedo è riconosciuto alternativamente ad entrambi i genitori ed è concesso 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 altro genitore disoccupato o non lavoratore;
- per il periodo di fruizione del congedo è erogata dall'INPS un'indennità che, per i lavoratori dipendenti è pari al 50% della retribuzione;
- in alternativa al congedo, i lavoratori che si trovino nelle situazioni di cui sopra possono optare per la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* nel limite massimo complessivo di 600 euro;
- le misure di cui sopra sono concesse entro un limite di spesa (1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020) al superamento del quale l'INPS procede al rigetto delle domande presentate;
- è previsto altresì un congedo non retribuito, per tutto il periodo di chiusura delle scuole, per i lavoratori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, 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.

III Incremento dei permessi ex l. 104/1992

Il Decreto prevede che i tre giorni di permesso ex art. 33, comma 3, l. 104/1992 siano incrementati di ulteriori complessive **dodici giornate** usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

IV “Moratoria” di 60 gg per i licenziamenti collettivi e i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo

In materia licenziamenti, il Decreto prevede che:

- per 60 giorni a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, siano **preclusi**, a prescindere dal requisito dimensionale del datore di lavoro, i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e l'attivazione di procedure di licenziamento collettivo ex l. 223/1991;
- le procedure di licenziamento collettivo avviate dopo il 23 febbraio 2020 siano sospese per il medesimo periodo.

V **Equiparazione dei periodi di quarantena alla malattia**

Il Decreto chiarisce definitivamente che il periodo trascorso in quarantena è equiparato alla malattia ai fini del relativo trattamento economico previsto e ne esclude la computabilità ai fini del periodo di comporta.

Inoltre, fino al 30 aprile ai lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, l. 104/1992, nonché ai lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104/1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero.

VI **Provvedimenti ulteriori in materia di *smart working***

In materia di *smart working*, il Decreto prevede:

- un diritto di precedenza nel caso di domande di lavoro agile presentate da lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa;
- un vero e proprio "diritto" al lavoro agile fino al 30 aprile 2020, salvo che questo sia incompatibile con le caratteristiche della prestazione, da riconoscere ai lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. 104/1992 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. 104/1992.

VII **Divieto di licenziamento per genitori di figli disabili a seguito della sospensione delle attività dei Centri semiresidenziali**

Fino al 30 aprile 2020, l'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 c.c., a condizione che sia preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività dei Centri semiresidenziali per disabili.

VIII

Premio ai lavoratori dipendenti

Il Decreto prevede che ai lavoratori dipendenti con un reddito complessivo di importo non superiore a 40.000 euro nell'anno precedente spetti un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese. Il premio è riconosciuto a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno. L'incentivo è compensato mediante l'istituto di cui all'art. 17 d.lgs. 241/1997.

Per ulteriori informazioni, sono a disposizione i Vostrì abituali riferimenti in Chiomenti.

Contatti

Emanuele Barberis

Partner – Chiomenti
Dipartimento di Diritto del lavoro
T. +39 02 72157 348
emanuele.barberis@chiomenti.net

Annalisa Reale

Partner – Chiomenti
Dipartimento di Diritto del lavoro
T. +39 02 72157 355
annalisa.reale@chiomenti.net