



Il cd. “decreto rilancio” e le principali modifiche al d.l. n. 18/2020

È attesa per lunedì la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del cd. Decreto Rilancio, con il quale il Governo intende dare seguito alle previsioni contenute nel precedente [Decreto “Cura Italia”](#) al fine di far fronte all'emergenza COVID-19.

Di seguito, si illustrano le principali novità ([ancora non entrate in vigore](#)) per la gestione del personale delle strutture sanitarie contenute nell'ultima bozza diffusa dall'Esecutivo, riservando agli interventi dei prossimi giorni l'esame del testo definitivo.

Novità in materia di ammortizzatori sociali.

Il Titolo III del Decreto, dopo aver introdotto il Fondo di garanzia per l'accesso all'anticipazione dei trattamenti di integrazione salariale (al fine di dare attuazione al protocollo sottoscritto dal Governo e dall'ABI), apporta alcune significative modifiche all'art. 19 del decreto Cura Italia, tra cui:

l'aumento del periodo di fruizione del trattamento ordinario e dell'assegno ordinario erogato dal Fondo di integrazione salariale (FIS) con causale “emergenza Covid -19”, per un totale di 18 settimane, di cui quattordici fruibili per i periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 e quattro settimane fruibili dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020;

il ripristino dell'obbligo di consultazione sindacale (di durata pari a 3 giorni) ai fini dell'accesso al FIS (obbligo, quest'ultimo, eliminato solo pochi giorni orsono in sede di [conversione](#) del Decreto “Cura Italia”);

la modifica dei termini per la presentazione della domanda di accesso al Fondo di Integrazione Salariale, che dovrà essere presentata telematicamente all'INPS entro la fine del mese di inizio del periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, e non più entro il quarto mese successivo. Per i trattamenti relativi ai mesi di febbraio, marzo ed aprile, la scadenza è prevista per il prossimo 31 maggio 2020;

in caso di richiesta di pagamento diretto da parte dell'INPS, prevista una ulteriore anticipazione della domanda, la quale (una volta decorsi 30 giorni dall'entrata in vigore del Decreto) dovrà essere trasmessa all'INPS entro il quindicesimo giorno dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Il medesimo Titolo III, inoltre, introduce novità anche in materia di Cassa Integrazione Guadagni in Deroga, stabilendo la possibilità, per l'INPS, di concedere periodi di integrazione salariale ulteriori rispetto alle nove settimane previste dal Decreto “Cura Italia”.

Congedo COVID-19 ed aspettativa non retribuita per i genitori.

Il Decreto Rilancio modifica anche le disposizioni in materia di congedi ed aspettative, prevedendo, in particolare:

l'incremento sino a 30 giorni complessivi, da utilizzare entro il 30 settembre 2020, del congedo straordinario COVID-19 previsto dall'art. 23 del Decreto “Cura Italia”. Nulla viene disposto con riferimento alla possibilità per il personale delle strutture sanitarie di usufruire di tale congedo e, pertanto, si confermano le considerazioni svolte con precedenti [news](#) circa la necessità che lo stesso sia compatibile con le esigenze organizzative delle realtà sanitarie;

l'incremento del *bonus baby sitter*, (alternativo al congedo straordinario COVID-19) sino ad euro 1200 (ovvero sino a 2000 euro per gli operatori del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici infermieri tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia ed OSS). Il *bonus*, oltretutto per le finalità già previste, potrà essere



utilizzato anche per sostenere le spese relative all'iscrizione ai servizi integrativi per l'infanzia, inclusi i centri estivi. L'utilizzo del *bonus* per detti servizi è incompatibile con la fruizione del *bonus* asilo nido.

L'estensione dell'aspettativa non retribuita di cui all'art. 23 cit. in favore dei genitori di figli di età fino a 16 anni, includendo quindi i minori di età compresa tra 0 e 12 anni.

Permessi 104.

Anche per il bimestre maggio-giugno 2020 i permessi di cui all'art. 33 l. n. 104/1992 sono incrementati di 12 giorni complessivi che, sulla base del tenore letterale della norma, non sembrerebbero cumulabili con quelli previsti per i due mesi precedenti eventualmente non utilizzati.

Trattamento delle assenze per i lavoratori immunodepressi.

Confermata sino al 31 luglio 2020 l'equiparazione al ricovero ordinario delle assenze prescritte dalla ASL o dal Medico di Assistenza Primaria in favore dei lavoratori immunodepressi (o che si trovino nelle altre situazioni di rischio previste dall'art. 24 del Decreto Cura Italia) al fine di tutelare la loro salute prevenendo il rischio di contagio da COVID-19.

Proseguimento del divieto di licenziamento.

Come ampiamente anticipato dal Governo, il Decreto Rilancio conferma sino al 16 agosto 2020 il divieto di licenziamento per ragioni oggettive (licenziamento collettivo e licenziamento per g.m.o.).

Sino alla suddetta data, pertanto, i datori di lavoro non possono procedere al recesso dal rapporto di lavoro per le suddette causali; inoltre, restano sospese le procedure di licenziamento collettivo avviate dopo il 23 febbraio 2020 ed ancora in atto alla data del 17 marzo 2020, nonché le procedure di licenziamento per g.m.o. pendenti innanzi ai competenti Ispettorati territoriali del lavoro.

Il datore di lavoro che, a prescindere dal numero dei dipendenti, nel periodo 23 febbraio - 17 marzo abbia licenziato per giustificato motivo oggettivo, uno o più lavoratori, può revocare il provvedimento senza essere sottoposto a scadenze temporali, purché, contestualmente, richieda un trattamento di integrazione in deroga per i soggetti interessati dalla data di efficacia del provvedimento di licenziamento, con ripristino, senza soluzione di continuità e senza alcun onere o sanzione in carico al datore di lavoro, del rapporto di lavoro.

Disposizione in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine sino al 30 agosto 2020.

Il Decreto, infine, prevede che *"In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81"*.

Si tratta di una disposizione piuttosto involuta, che ha già generato ampi dibattiti sulla stampa specialistica.

Tuttavia, sulla base di una interpretazione letterale e prudenziale della norma (in attesa delle



necessarie precisazioni ministeriali), si ritiene che:

la disposizione si applichi solamente ai rapporti di lavoro in essere alla data di entrata in vigore del Decreto, non potendosi viceversa estendere a quelli scaduti precedentemente o instaurati successivamente;

tali contratti potranno essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle consuete causali, purché siano finalizzati a *“far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid-19”*: non si tratta, pertanto, di fattispecie a-causali, bensì di proroghe o rinnovi con una motivazione specifica che sarà opportuno menzionare nella lettera di assunzione/proroga;

non sia derogato il termine massimo di durata di 24 mesi, in quanto lo stesso, in caso di rinnovo o proroga, non è previsto dall'art. 19 co. 1 cit., bensì, rispettivamente, dall'art. 19 co. 2 e dall'art. 21 co. 2 del d.lgs. 81/2015;

non sia altresì derogato il numero massimo di proroghe ammesse (pari a 4), né il limite numerico previsto per il ricorso al lavoro a termine (pari al 20%, salve diverse previsioni contrattuali) o le disposizioni in materia di stop&go (che, invece, non sono applicabili alle strutture che facciano ricorso agli ammortizzatori sociali con causale COVID-19, come già evidenziato con precedente [news](#));

Naturalmente, la novella legislativa non abroga, ma si aggiunge, alle ordinarie regole in materia di rinnovi o proroghe dei contratti a termine.