



## **Le principali novità del cd. Decreto Rilancio pubblicato in Gazzetta Ufficiale**

È stato pubblicato ieri sera in Gazzetta Ufficiale il testo definitivo del cd. “Decreto Rilancio” (d.l. n. 34/2020), entrato immediatamente (e finalmente) in vigore dopo ben una settimana dal suo annuncio, lo scorso mercoledì, da parte del Presidente del Consiglio.

Di seguito si illustrano le principali novità in materia di diritto del lavoro del decreto che, tra variazioni e conferme rispetto alla [bozza](#) in circolazione negli ultimi giorni, integra e modifica il d.l. n. 18/2020 (cd. Cura Italia).

### **Novità in materia di ammortizzatori sociali.**

Il Titolo III del testo definitivo del Decreto, dopo aver confermato l’obbligo di adozione dei dispositivi di protezione per tutti i lavoratori e i volontari, sanitari e non, compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari, 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;

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 successivo a quello 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;

analogamente, in caso di richiesta di pagamento diretto da parte dell’INPS, la domanda (una volta decorsi 30 giorni dall’entrata in vigore del Decreto) dovrà essere trasmessa all’INPS entro la fine del mese successivo a quello di 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 le disposizioni in materia di congedi ed aspettative, prevedendo, in particolare:

l’incremento sino a 30 giorni complessivi, da utilizzare entro il 31 luglio 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.

#### **Prosecuzione del divieto di licenziamento.**

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, inoltre, 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 alla data del 23 febbraio 2020 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, già con riferimento al testo della disposizione contenuto nella bozza di decreto, ha 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, contrariamente alla formulazione precedentemente proposta, ai rapporti di lavoro in essere alla data del 23 febbraio 2020;



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.

### **Lavoro agile.**

Il provvedimento contiene rilevanti disposizioni in materia di *smartworking*, il cui utilizzo, finora, era stato fortemente “raccomandato” da parte del Legislatore al fine di affrontare l’attuale fase emergenziale:

è riconosciuto – quantomeno fino al 31 luglio 2020, attuale data di cessazione dello stato di emergenza – un vero e proprio diritto per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di 14 anni di esercitare la propria attività lavorativa in modalità agile, 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 un genitore non lavoratore e sempreché ciò sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;

per tutta la durata dello stato di emergenza è confermata la possibilità di utilizzare il lavoro agile senza il preventivo accordo con il lavoratore, senza che ciò debba essere continuamente previsto dai DPCM relativi alle misure di contenimento del COVID-19;

è previsto che la prestazione di lavoro agile possa essere svolta anche mediante gli strumenti informatici del lavoratore, qualora gli stessi non siano forniti dal datore di lavoro;

è confermato, in ogni caso, l’obbligo di fornire ai lavoratori l’informativa in materia di sicurezza sul lavoro (eventualmente anche mediante il modello predisposto dall’INAIL), nonché quello di comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile.

Per quanto concerne, invece, la pubblica amministrazione, il Decreto – nel confermare che lo *smartworking*, sino alla cessazione dell’emergenza, è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa – consente, sino al 31 dicembre 2020, agli enti della Pubblica Amministrazione di adeguare la presenza del personale e gli orari degli uffici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse alla graduale riapertura delle attività produttive e commerciali; in ogni caso, le amministrazioni pubbliche sono tenute ad organizzare il lavoro dei propri dipendenti attraverso la flessibilità dell’orario di lavoro ed introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l’utenza.

### **Sorveglianza sanitaria.**

Al fine di garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività produttive e commerciali in relazione al rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, i datori di lavoro pubblici e privati, fino



alla data di cessazione dello stato di emergenza sanitaria, assicurano, oltre a quanto previsto dall'art. 41 del d.lgs. 81/2008, la c.d. sorveglianza sanitaria eccezionale, nell'ambito della quale il Medico Competente riveste un ruolo centrale soprattutto per l'identificazione dei soggetti suscettibili e per il reinserimento lavorativo di soggetti con pregressa infezione da Coronavirus.

La sorveglianza sanitaria eccezionale riguarda i lavoratori maggiormente esposti al rischio da contagio in ragione dei seguenti fattori: età; condizione di rischio derivante da immunodepressione e/o pregressa patologia Covid-19 e/o patologia oncologiche e/o effettuazione di terapie salvavita; comorbilità che possono determinare un maggiore rischio in caso di contagio.

In tale ottica, in conformità con quanto indicato dall'Inail nel "Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione", il Medico Competente avrà l'onere di valutare la possibilità di esprimere un giudizio di "inidoneità temporanea" alla mansione e/o "idoneità con limitazioni".

L'inidoneità alla mansione accertata ai sensi del presente articolo non può in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

#### **Fondo Nuove Competenze.**

Per incentivare una graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, è previsto che (per l'anno 2020) i contratti collettivi di lavoro (di livello aziendale o territoriale) possano realizzare apposite intese volte alla rimodulazione dell'orario di lavoro, per le mutate esigenze organizzative e produttive dell'azienda, con destinazione di parte dell'orario lavorativo a percorsi formativi.

Come precisato, gli oneri relativi alla suddetta formazione (e i relativi contributi previdenziali ed assistenziali) saranno a carico del c.d. Fondo Nuove Competenze, apposito fondo costituito presso l'ANPAL e con dotazione pari a 230 milioni di euro a valere sul Programma Operativo Nazionale SPAO.

Ad integrazione del suddetto Fondo, potranno partecipare alla realizzazione dei suddetti interventi - previa intesa in Conferenza permanente Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano - i Programmi Operativi Nazionali e Regionali di Fondo Sociale Europeo, i Fondi Paritetici Interprofessionali (ex art. 118 l. n. 338/2000), nonché il Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori (ex art. 12 d.lgs. n. 276/2003).

I criteri e le modalità di applicazione della misura e di utilizzo delle risorse saranno individuati - entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto in commento - con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.