

Le misure in materia di lavoro nel decreto “Cura Italia”

1 PREMESSA

Con il DL 17.3.2020 n. 18 (c.d. decreto “Cura Italia”), il Governo ha inteso emanare misure urgenti per far fronte all'emergenza derivante dalla diffusione epidemiologica del Coronavirus.

Tra le disposizioni inserite nel provvedimento sono numerose quelle che riguardano l'ambito lavoristico e previdenziale. Tra quelle di maggior interesse si segnalano:

- un ampliamento dell'accesso agli ammortizzatori sociali e alle misure di sostegno al reddito;
- l'erogazione di una serie di indennità per lavoratori dipendenti di alcuni settori, autonomi, collaboratori e professionisti;
- l'equiparazione del periodo di quarantena alla malattia;
- la proroga dei termini per la presentazione delle domande di disoccupazione NASPI, DISCOLL e disoccupazione agricola;
- la previsione di un congedo speciale o, in alternativa, la fruizione di un bonus baby sitting;
- il divieto di licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo;
- la sospensione dei termini per l'accesso alle prestazioni INAIL.

2 MISURE SPECIALI IN TEMA DI TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Tra le diverse disposizioni urgenti contenute nel DL 17.3.2020 n. 18 (c.d. decreto “Cura Italia”), assume particolare rilievo l'estensione a tutto il territorio nazionale delle misure speciali in tema di integrazioni salariali già previste in modo analogo per le c.d. “zone rosse” individuate dal DL 9/2020. Si tratta, in sintesi, di misure che consentono:

- la concessione agevolata di CIGO e assegno ordinario;
- la possibilità di concedere il trattamento ordinario di integrazione salariale alle aziende che si trovano già in CIGS, nonché il trattamento di assegno ordinario ai datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso;
- nuove possibilità di riconoscimento della CIG in deroga da parte di Regioni e Province autonome.

2.1 NORME SPECIALI IN MATERIA DI CIGO E ASSEGNO ORDINARIO

L'art. 19 del DL 18/2020 riconosce ai datori di lavoro che nel 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza Coronavirus, la possibilità di richiedere il trattamento di CIGO o l'accesso all'assegno ordinario con causale “emergenza COVID-19”, per periodi decorrenti dal 23.2.2020 per una durata massima di 9 settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

In tale ipotesi, le aziende richiedenti non dovranno osservare alcune procedure e obblighi previsti in via ordinaria dal DLgs. 148/2015.

Innanzitutto, la norma in questione prevede:

- l'esenzione dall'obbligo di stipula di accordo sindacale previsto dall'art. 14 del DLgs. 148/2015, fatta salva l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto, che devono essere svolti in via telematica entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva;
- l'esenzione dal rispetto dei termini di presentazione fissati dagli artt. 15 e 30 del DLgs. 148/2015 per la domanda di CIGO (in genere, entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili, da presentare entro la fine del mese successivo al verificarsi dell'evento) e dell'assegno assegno ordinario (non prima di 30 giorni dalla sospensione dell'attività lavorativa).

In ogni caso, l'istanza 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 e non è soggetta alla verifica della presenza di causali di CIGO di cui all'art. 11 del DLgs. 148/2015.

Inoltre, i periodi di CIGO concessi ai sensi del decreto in questione non concorrono al computo della durata massima complessiva dei trattamenti di CIGO e CIGS nonché dell'assegno ordinario erogato dal Fondo di Integrazione Salariale (FIS) e dai Fondi di solidarietà bilaterali.

Ancora, le aziende che richiedono i predetti trattamenti di integrazione salariale ai sensi del decreto in esame non sono tenute al pagamento:

- del contributo addizionale ex art. 5 del DLgs. 148/2015;
- dell'aliquota di finanziamento al FIS di cui all'art. 29 co. 8, secondo periodo, del DLgs. 148/2015;
- dei contributi di finanziamento per ricorso all'assegno ordinario previsti dall'art. 33 co. 2 del DLgs. 148/2015.

Per quanto riguarda l'assegno ordinario, il decreto in esame ne riconosce l'erogazione anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al FIS che occupano mediamente più di 5 dipendenti, con la possibilità per il datore di lavoro di richiedere la modalità di pagamento diretto da parte dell'INPS.

2.2 TRATTAMENTO DI CIGO PER LE AZIENDE IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

L'art. 20 del DL 18/2020 riconosce alle aziende che alla data del 23.2.2020 hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, la possibilità di presentare domanda di concessione del trattamento di CIGO in deroga (così come previsto dall'art. 19 del medesimo DL 18/2020) per un periodo massimo di 9 settimane.

Sul punto, la norma precisa che la concessione del trattamento di CIGO:

- sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso;
- può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro;
- è subordinata alla sospensione degli effetti della concessione della CIGS precedentemente autorizzata.

Inoltre, il relativo periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale non si computa ai fini della durata massima delle integrazioni salariali previsti dall'artt. 4 e 12 del DLgs. 148/2015.

Anche in questo caso, limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale, non trova applicazione l'obbligo di versamento del contributo addizionale previsto dall'art. 5 del DLgs. 148/2015.

2.3 ASSEGNO ORDINARIO IN SOSTITUZIONE DI ASSEGNI DI SOLIDARIETÀ IN CORSO

Ai sensi dell'art. 21 del decreto "Cura Italia", i datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale ex art. 29 del DLgs.148/2015, che alla data del 23.2.2020 hanno in corso un assegno di solidarietà, possono presentare domanda di concessione dell'assegno ordinario (ai sensi dell'art. 19 del medesimo DL 18/2020) per un periodo non superiore a 9 settimane.

La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso. La concessione dell'assegno ordinario può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro.

I periodi in cui vi è coesistenza tra l'assegno di solidarietà e l'assegno ordinario non sono conteggiati ai fini della durata massima delle integrazioni salariali previsti dal DLgs. 148/2015.

Limitatamente ai periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale, non trova applicazione l'obbligo di versamento della parte di aliquota di finanziamento al FIS ex art. 29 co. 8, secondo periodo del DLgs. 148/2015.

2.4 NUOVE DISPOSIZIONI PER LA CASSA INTEGRAZIONE IN DEROGA

Ai sensi dell'art. 22 del decreto "Cura Italia", in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 le Regioni e le Province autonome possono riconoscere trattamenti di CIG in deroga in favore dei datori di lavoro:

- del settore privato, inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore, compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti;
- per i quali non trovano applicazione le tutele in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro.

I predetti trattamenti di CIG in deroga vengono riconosciuti:

per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a 9 settimane;

previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro.

L'accordo sindacale non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti.

Operativamente, le domande di accesso ai trattamenti in deroga sono presentate alla Regione e alle Province autonome, che le istruiranno secondo l'ordine cronologico di presentazione delle stesse.

I trattamenti in argomento sono poi concessi con decreto delle regioni e delle province autonome interessate, da trasmettere all'INPS in modalità telematica entro 48 ore dall'adozione, allegando con l'occasione la lista dei beneficiari.

L'INPS provvederà quindi all'erogazione delle prestazioni in questione, previa verifica del rispetto dei limiti di spesa.

3 INDENNITÀ PER I LAVORATORI DIPENDENTI, AUTONOMI, COLLABORATORI E PROFESSIONISTI

Gli artt. 27, 28, 29, 30, 38 del DL 18/2020 riconoscono un'indennità di 600,00 euro per il mese di marzo 2020, non soggetta a IRPEF, alle seguenti categorie di soggetti:

- liberi professionisti titolari di partita IVA attiva alla data del 23.2.2020 e ai lavoratori titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa attivi alla medesima data, iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali INPS (artigiani; commercianti; coltivatori diretti, coloni e mezzadri), non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;

- lavoratori dipendenti stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra l'1.1.2019 e il 17.3.2020, non titolari di pensione e non titolari di rapporto di lavoro dipendente al 17.3.2020;
- operai agricoli a tempo determinato, non titolari di pensione, che nel 2019 abbiano effettuato almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro agricolo;
- lavoratori iscritti al Fondo pensioni Lavoratori dello spettacolo, non titolari di pensione, con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 al medesimo Fondo, cui deriva un reddito non superiore a 50.000,00 euro.

Le indennità non sono tra esse cumulabili e non sono riconosciute ai percettori di reddito di cittadinanza.

4 PROROGA TERMINI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI DISOCCUPAZIONE

L'art. 32 del DL 18/2020 prevede la proroga all'1.6.2020 del termine di presentazione della domanda di disoccupazione agricola di competenza 2019.

Allo stesso tempo, l'art. 33 del DL 18/2020, stabilisce l'ampliamento da 68 a 128 giorni del termine di decadenza per la presentazione delle domande di disoccupazione NASpi e DISCOLL.

Sono infine ampliati di 60 giorni i termini per:

- la presentazione della domanda di incentivo all'autoimprenditorialità;
- la comunicazione del reddito annuo previsto in caso di svolgimento di attività di lavoro subordinato o autonomo.

5 PROROGA DEI TERMINI DECADENZIALI E DI PRESCRIZIONE

L'art. 34 del DL 18/2020 dispone che, a decorrere dal 23.2.2020 e fino all'1.6.2020, è sospeso il decorso dei termini di decadenza e di prescrizione relativi alle prestazioni previdenziali, assistenziali e assicurative erogate dall'INPS e dall'INAIL.

6 SOSPENSIONE MISURE DI CONDIZIONALITÀ

L'art. 40 del DL 18/2020, tenuto conto delle disposizioni che limitano gli spostamenti delle persone fisiche, stabilisce la sospensione per 2 mesi:

- degli obblighi connessi alla fruizione del reddito di cittadinanza e alle misure di condizionalità per i percettori di NASPI, DIS-COLL e per i beneficiari di integrazioni salariali;
- degli adempimenti relativi agli obblighi di assunzione obbligatoria di disabili;
- delle procedure di avviamento a selezione ex art. 16 della L. 56/1987;
- delle convocazioni da parte dei centri per l'impiego per la partecipazione ad iniziative di orientamento.

7 CONGEDO SPECIALE E BONUS BABY SITTING

Il DL 17.3.2020 n. 18 al Capo II, contenente norme speciali in materia di riduzione dell'orario di lavoro e di sostegno ai lavoratori, ha previsto all'art. 23 uno speciale congedo per i genitori (anche affidatari) lavoratori dipendenti del settore privato, quelli iscritti alla Gestione separata INPS e i lavoratori autonomi iscritti all'INPS fruibile dal 5.3.2020 in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado.

Il congedo, con durata massima di 15 giorni, è previsto per i figli di età non superiore ai 12 anni. L'indennità è determinata al 50%:

- per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del DLgs. 151/2001, ad eccezione del co. 2 del medesimo articolo. I periodi sono coperti da contribuzione figurativa e gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli artt. 32 e 33 del citato DLgs., fruiti dai genitori durante tale periodo, sono convertiti nel congedo speciale in questione;
- per i genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata INPS, per ciascuna giornata indennizzabile, di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità;
- per i genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS, per ciascuna giornata indennizzabile, della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

La fruizione del congedo è alternativa tra i genitori: la madre o il padre ne potranno fruire solo se l'altro genitore non sia beneficiario di altri strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o non sia disoccupato o non lavoratore.

Ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'art. 24 del DL, il limite di età di 12 anni non opera in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4 co. 1 della L. 104/92, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

In alternativa al congedo speciale è prevista la possibilità di godere di un bonus per l'acquisto di servizi di baby sitting nel limite massimo complessivo di 600,00 euro, erogato mediante libretto famiglia, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di cui sopra.

Il bonus è riconosciuto:

- anche ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse di previdenza del numero dei beneficiari;
- nel limite massimo complessivo di 1.000,00 euro per i dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, nonché per il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

I dipendenti del settore privato con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, se nel nucleo familiare non vi è altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o non lavoratore, godono invece del diritto di astenersi dall'attività lavorativa:

- senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa;
- con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

8 DIVIETO DI LICENZIAMENTO

All'art. 46 del DL 18/2020 è prevista, dalla data di entrata in vigore del decreto e per 60 giorni, la preclusione dell'avvio di procedure di licenziamento collettivo (con sospensione delle procedure pendenti avviate successivamente al 23.2.2020) e dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (art. 3 della L. 604/66).

9 SOSPENSIONE DEI TERMINI PER LE PRESTAZIONI INAIL E ANDAMENTO ANTINFORTUNISTICO

Viene prevista la sospensione, dal 23.2.2020 all'1.6.2020 (art. 42 del DL 18/2020, c.d. decreto "Cura-Italia"):

- dei termini di decadenza e di prescrizione relativi alle richieste di prestazioni erogate dall'INAIL;
- dei termini previsti per la revisione della rendita su domanda del titolare o dell'INAIL (art. 83 del DPR 1124/65) in scadenza nel predetto periodo.

Inoltre, la norma prevede che, per i lavoratori del settore privato e pubblico, il contagio da COVID 19 avvenuto in occasione di lavoro costituisca infortunio sul lavoro e che tale tipologia di infortunio non rientri nel computo ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per l'andamento antinfortunistico (art. 19 del DM 27.2.2019).

10 ESTENSIONE DEI "PERMESSI 104"

L'art. 33 co. 3 della L. 104/92 prevede il diritto del lavoratore dipendente, pubblico o privato, di fruire di 3 giorni di permesso al mese, da fruire anche frazionatamente, per prestare assistenza, a fronte di una condizione di handicap grave, al coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto, parente o affine entro il secondo grado, parente o affine entro il terzo grado solo qualora i genitori, il coniuge, la parte di unione civile, il convivente di fatto, della persona da assistere abbiano compiuto i 65 anni di età o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Ai sensi del co. 5, tale diritto spetta anche al lavoratore dipendente per far fronte alle necessità connesse al proprio status di portatore di handicap grave.

L'art. 24 del DL 18/2020 ha previsto un incremento di ulteriori complessivi 12 giorni di permesso, fruibili nei mesi di marzo e aprile 2020. Per il personale sanitario, tale beneficio può essere esercitato compatibilmente alle esigenze organizzative legate all'emergenza COVID-19.

11 DIRITTO DI PRECEDENZA NELL'ATTIVAZIONE DEL LAVORO AGILE

Fino alla data del 30.4.2020, l'art. 39 del DL 18/2020 riconosce, ai lavoratori dipendenti affetti da grave disabilità ex art. 33 co. 3 della L. 104/92 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona in tali condizioni, il diritto a svolgere, la prestazione di lavoro in modalità agile (artt. 18 – 23 della L. 81/2017), ove ciò sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La stessa norma riconosce, inoltre, il diritto di precedenza nell'attivazione delle richieste di lavoro agile ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa.

12 QUARANTENA EQUIPARATA ALLA MALATTIA

L'art. 26 del DL 18/2020 prevede l'equiparazione della quarantena alla malattia.

Per il lavoratore del settore privato infatti, il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dovuto a COVID-19 viene gestito come malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e, inoltre, non è computabile ai fini del computo.

In questo caso, il medico curante redige il certificato di malattia indicando gli estremi del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica che ha dato origine alla quarantena.

Fino al 30.4.2020, il periodo di assenza per i lavoratori in condizioni di disabilità grave o esposti a specifiche condizioni di rischio è equiparato al ricovero ospedaliero.

Inoltre, in deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro e dell'Istituto previdenziale sono posti a carico dello Stato.