

D.L. 17 MARZO 2020, N. 18

**NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI E
NUOVE DISCIPLINE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

I. AMMORTIZZATORI SOCIALI, CHI PUÒ CHIEDERLI E COME

L'emergenza determinata dal virus COVID-19 crea problemi anche alle aziende, che possono avere l'esigenza di ridurre o sospendere l'attività produttiva e, di riflesso, l'attività lavorativa.

Il Decreto Legge, composto da 127 articoli, dedica gli artt. 19-22 alla "*Estensione delle misure speciali in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale*".

A. Trattamento ordinario di integrazione salariale

Alle imprese, già rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, è offerta la possibilità di avvalersi di una nuova causale denominata "*emergenza COVID-19*", legata ad "*eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica*" che portano alla sospensione o alla riduzione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno 2020.

In particolare, la ricorrenza della nuova causale dà diritto al trattamento ordinario di integrazione salariale per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

I predetti eventi sono sufficienti a far maturare il diritto all'integrazione salariale senza necessità che ricorrano le normali causali (eventi transitori e non imputabili all'impresa e ai dipendenti; situazioni temporanee di mercato).

Il Decreto Legge fa riferimento al "*trattamento ordinario di integrazione salariale*". Questo fa ritenere che anche il trattamento legato alla nuova causale sia pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale.

Il riferimento al "*trattamento ordinario di integrazione salariale*" fa, altresì, ritenere che ad esso si accompagni la contribuzione figurativa a favore dei lavoratori secondo le regole generali.

Del trattamento possono fruire i lavoratori dipendenti alla data del 23 febbraio 2020 dal datore di lavoro che avanza la relativa domanda.

Belgio / Cina / Francia / Germania / Italia / Irlanda / Lussemburgo / Paesi Bassi / Spagna / UK / US - Silicon Valley

Studio Associato Servizi Professionali Integrati, a Business Associate of Crowe Global.

Avvocati: Francesco Accomando, Fabio Ambrosiani, Luca Antonetto, Antonio Aurilio, Luigi Ferdinando Berardi, Alessandro Bolla, Ettore Bonaccorsi, Prof. Ruggiero Cafari Panico, Annalisa Cappiello, Giovanni Caputi, Alessandro Caputo, Margareth Carducci Arsenio, Andrea Consolini, Matteo Corbo, Francesca Cossu, Alessandro De Giobbi, Marco Durante, Patrick Marco Ferrari, Fabrizio Fili, Alessandro Galante, Simone Gambuto, Andrea Gattamorta, Francesco Gerino, Patrizia Gozzoli, Andrea Granzotto, Francesca Gravili, Niccolò Massimo Gruppi, Thomas Heller, Alessandro Keller, Giusi Lamicela, Paolo Lisi, Diego Lorenzetti, Giuseppe Francesco Lovetere, Silvia Lucantoni, Gianvincenzo Lucchini, Alessandro Manca, Carlo Alberto Marchi, Francesco Marenzi, Giorgio Martorelli, Renato Martorelli, Alessandro Mulinacci, Michela Ortolano, Prof. Angelo Pandolfo, Giuseppe Paone, Claudio Piacentini, Gary Louis Pietrantonio, Cristiana Pilo, Gaetano Pizzitola, Pietro Pizzolato, Riccardo Prete, Stefano Putinati, Carmelo Raimondo, Nicola Resta, Giovanni Ricco, Giuseppe Rigano, Diego Rigatti, Ilario Rizzato, Francesca Rosetti, Alessandro Scagliarini, Marco Franco Scalvini, Antonino Spada, Maria Lucrezia Turco, Prof. Armando Tursi, Antonio Verrando; *Dottori Commercialisti:* Sergio Autiero, Roberto Baudino, Emanuele Borgonovo, Flavio Brenna, Stefano Burighel, Ugo Campaner, Antonio Candotti, Luigi Capriolo, Matteo Ceccato, Gennaro Di Noia, Daniele Di Paolo, Stefania Fregonese, Diletta Fuxa, Barbara Gado, Michele Ghiringhelli, Antonella Gori, Giuseppe Limido, Stefano Luvisutti, Massimo Miani, Roberto Munno, Luca Alberto Pangrazzi, Fausto Piccinini, Matteo Poletti, Roberto Romito, Federica Santini, Cristina Seregni, Antonio Sgroi, Andrea Turati; *Ragionieri:* Luciana Barbara Dolci, Gian Paolo Giannini, Nicola Pizzuti, John A. Stewart; *Of Counsel:* Prof. Tiziano Treu

Non è necessario che i lavoratori abbiano un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni al momento in cui si domanda il trattamento per la nuova causale (novanta giorni rappresentano la condizione normalmente richiesta per la fruizione delle integrazioni salariali).

I datori di lavoro, interessati ad attivare la fruizione del trattamento per la nuova causale, sono esentati dagli obblighi di informazione e consultazione sindacale normalmente applicabili secondo la normativa propria del trattamento ordinario di integrazione salariale.

Gli stessi datori di lavoro, tuttavia, devono procedere ad una comunicazione preventiva e all'esame congiunto, che può effettuarsi anche in via telematica entro i successivi tre giorni.

Il Decreto non indica i soggetti a cui rivolgere la comunicazione e con i quali procedere all'esame congiunto. Può comunque ritenersi che siano da coinvolgere la RSU o, in mancanza, le rappresentanze sindacali aziendali nonché le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La domanda per la causale "*emergenza COVID-19*" deve essere in ogni caso presentata, come di consueto in via telematica all'INPS, fino al termine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa.

Sembra che il trattamento di integrazione salariale possa avere un'efficacia per così dire retroattiva, potendo riguardare anche lavoratori la cui attività successivamente al 23 febbraio 2020 sia stata già sospesa o ridotta.

Il precedente impiego di altri istituti contrattuali (par, rol, banca ore, ferie), che consentono la riduzione / sospensione dell'orario di lavoro, non impedisce di valutare il ricorso al trattamento ordinario per la nuova causale.

L'attivazione della causale "*emergenza COVID-19*" può anche derivare dal superamento delle condizioni produttive / organizzative che hanno inizialmente motivato il ricorso allo *smart working* (su questi aspetti è utile considerare anche il "*Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*" del 14 marzo 2020).

In relazione alla nuova causale, il datore di lavoro non deve pagare il contributo addizionale.

I periodi di integrazione salariale per la nuova causale non rilevano ai fini del limite di durata massima dei trattamenti di integrazione salariale (di regola fissato in ventiquattro mesi nel cosiddetto quinquennio mobile o trenta mesi sempre nel quinquennio mobile per le imprese dell'edilizia e dei settori dell'escavazione e/o lavorazione di materiali lapideo).

I periodi di integrazione salariale per la nuova causale non rilevano ai fini degli specifici limiti temporali che normalmente si applicano al trattamento ordinario di integrazione salariale (che, tra

l'altro, l'art. 12 D.Lgs. n. 148/2015 fissa in tredici settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di cinquantadue settimane).

Ciò, in pratica, significa che si dovrebbe poter fruire della cassa integrazione per la nuova causale anche se si sono esauriti i limiti di durata normalmente applicabili.

Inoltre, una volta esaurito il trattamento di integrazione salariale per la nuova causale, si potrà fruire, sempre che ricorrano le normali causali, dell'integrazione salariale ordinaria senza tener conto del periodo già fruito a titolo di "emergenza COVID-19".

Imprese rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria e non in quello della cassa integrazione ordinaria

La situazione di queste imprese non è considerata espressamente dal Decreto Legge.

Resta da chiarire se tali imprese possano fruire del trattamento ordinario per la causale "emergenza COVID-19" oppure della cassa in deroga prevista dall'art. 22 D.L. n. 18/2020.

Questione da risolvere avendo presente che dette imprese, da una parte, sono estranee alla cassa integrazione ordinaria e, dall'altra, pur sempre partecipano al sistema delle tutele in costanza di rapporto di lavoro in quanto destinatarie della disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale.

Ugualmente rilevante è la circostanza che il trattamento per la nuova causale ha un finanziamento pubblico e non contributivo.

B. Assegni ordinari dei Fondi

Gli assegni ordinari dei Fondi di solidarietà bilaterali e del Fondo di integrazione salariale (FIS) – consistenti in una prestazione economica legata alla riduzione o alla sospensione dell'orario di lavoro e di importo almeno pari all'integrazione salariale (80% della retribuzione globale) - possono essere chiesti per la causale "emergenza COVID-19".

La ricorrenza della nuova causale dà diritto all'erogazione dell'assegno ordinario per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

L'assegno ordinario può essere chiesto dai datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti (compresi gli apprendisti).

A fronte dei limiti temporali di durata che riguardano gli assegni ordinari erogati dai Fondi, è espressamente previsto che gli assegni, fruiti in attuazione della causale "emergenza COVID-19", sono del tutto irrilevanti e, quindi, non concorrono a limitare la fruibilità della medesima tipologia di prestazione secondo le normali regole.

Limitatamente all'anno 2020 all'assegno ordinario garantito dal FIS non si applica il "tetto aziendale" ("tetto" che, secondo la regola derogata dal Decreto Legge, obbliga a limitare le prestazioni del FIS in misura non superiore a dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti da ciascun datore di lavoro).

La domanda è da presentare all'INPS per via telematica secondo le regole fissate per i Fondi. In relazione alla nuova causale, il datore di lavoro è liberato dall'obbligo di versare il contributo addizionale.

Qualora sia in corso l'erogazione da parte del FIS dell'assegno di solidarietà (assegno derivante da un accordo sindacale che prevede la riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare o ridurre le eccedenze di personale), il datore di lavoro interessato può chiedere il riconoscimento dell'assegno ordinario, ugualmente erogabile per un periodo non superiore a nove settimane e con i vantaggi sopra illustrati.

Su richiesta dei datori di lavoro, gli assegni ordinari possono essere pagati direttamente dall'INPS, senza che i medesimi datori di lavoro abbiano l'onere di anticiparli.

Finanziamento pubblico dei trattamenti ordinari e degli assegni ordinari per la causale "emergenza COVID-19"

Le predette prestazioni sono riconosciute nel limite massimo di spesa di 1.347,2 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS monitora il limite di spesa e, qualora emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, non prende più in considerazione ulteriori domande.

Fondi di solidarietà bilaterali alternativi

A questi Fondi può essere chiesta l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità illustrate sopra (attività lavorativa sospesa o ridotta per eventi legati alla causale "emergenza COVID-19" per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020).

Gli oneri conseguenti alla erogazione dell'assegno ordinario sono posti a carico del bilancio dello Stato nel limite di 80 milioni di euro per l'anno 2020, che sono trasferiti ai Fondi alternativi con Decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia.

Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige

A questi Fondi può essere chiesta l'erogazione dell'assegno ordinario con le medesime modalità illustrate sopra (attività lavorativa sospesa o ridotta per eventi legati alla causale "emergenza

COVID-19” per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020).

C. Cassa integrazione straordinaria e trattamento ordinario per la causale “emergenza COVID-19”

Le imprese, che hanno in corso al 23 febbraio 2020 trattamenti di integrazione salariale straordinari per una qualsiasi delle causali previste (riorganizzazione, crisi aziendale, contratto di solidarietà), possono chiedere il trattamento ordinario di integrazione salariale per la causale “emergenza COVID-19”.

Tale trattamento ha il limite massimo di nove settimane ed è erogabile anche per i lavoratori, ad orario ridotto, beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie.

Il trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione salariale straordinario già in corso.

La concessione del trattamento ordinario è subordinata alla sospensione degli effetti della cassa integrazione straordinaria precedentemente autorizzata.

Il predetto trattamento ordinario non si computa nei limiti di durata massima complessiva (ventiquattro mesi nel quinquennio mobile o trenta mesi sempre nel quinquennio mobile per le imprese dell’edilizia e dei settori dell’escavazione e/o lavorazione di materiali lapideo).

Il periodo di fruizione del trattamento ordinario per la nuova causale ugualmente non concorre ad esaurire gli specifici limiti previsti per l’integrazione salariale ordinaria.

In relazione al trattamento ordinario, non è dovuto il pagamento del contributo addizionale da parte dell’azienda.

Finanziamento pubblico. La predetta prestazione è riconosciuta nel limite massimo di spesa di 338,2 milioni di euro per l’anno 2020. L’INPS monitora il limite di spesa e, qualora emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, non prende più in considerazione ulteriori domande.

D. Cassa integrazione straordinaria secondo le normali causali

Per le aziende interessate al trattamento di integrazione salariale straordinario, è prevista in via transitoria, in considerazione della limitata operatività conseguente alla situazione di emergenza, una deroga ai “termini procedurali” riguardanti la fase della consultazione sindacale e il procedimento di concessione dei trattamenti straordinari.

E. Cassa integrazione in deroga

Con riferimento ai datori di lavoro del settore privato, inclusi quelli agricolo, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti, *“per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro”* (cassa integrazione e Fondi), può essere concessa la cassa integrazione in deroga per la sospensione o la riduzione dell’orario di lavoro in conseguenza dell’emergenza epidemiologica da COVID-19.

Per la fruizione della predetta cassa, non risultano richiesti livelli occupazionali minimi.

La richiesta della cassa in deroga è da presentare alle Regioni e alle Province autonome che le istruiscono secondo l’ordine cronologico di presentazione.

Il trattamento di cassa integrazione è concesso con decreto dalle Regioni e dalle Province autonome, previo accordo con le organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (la formulazione del Decreto Legge non è chiara in quanto fa riferimento alle *“organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro”*). L’accordo non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.

In particolare, le Regioni e le Province autonome provvedono con decreti da trasmettere all’INPS in modalità telematica entro 48 ore dall’adozione, la cui efficacia è in ogni caso subordinata al rispetto dei limiti di spesa.

Le Regioni e le Province autonome inviano all’INPS anche la lista dei beneficiari delle prestazioni, che provvede all’erogazione delle prestazioni previa verifica del rispetto dei limiti di spesa.

Possono fruire di questa forma di garanzia di un reddito i lavoratori già in forza alla data del 23 febbraio 2020.

Non è richiesto che tali lavoratori abbiano un’anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni alla data di presentazione della domanda del trattamento di integrazione salariale in deroga.

Il trattamento ha la durata massima di nove settimane e non richiede il pagamento del contributo addizionale.

Il trattamento è pagato direttamente dall’INPS.

Per i lavoratori è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori.

Per i lavoratori del settore agricolo, le ore di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa sono equiparate al lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola.

Al finanziamento di questa cassa di integrazione sono dedicati 3.293,2 milioni di euro per l’anno 2020, che costituisce anche il limite di spesa via via monitorato dall’INPS.

Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell’Alto Adige

Le risorse finanziarie dedicate alla cassa integrazione in deroga, destinate alle Province autonome di Trento e di Bolzano, sono trasferite ai Fondi di solidarietà bilaterali del Trentino e dell'Alto Adige che autorizzano le relative prestazioni.

F. Cassa integrazione in deroga per Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna, e per i Comuni individuati nell'Allegato 1 DPCM 1° marzo 2020

I datori di lavoro del settore privato, compreso quello agricolo, con unità produttive situate in Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna e nei Comuni individuati nell'Allegato 1 DPCM 1° marzo 2020, e ai datori di lavoro che non hanno sede legale o unità produttiva od operativa in detti Regioni e Comuni, limitatamente ai lavoratori in forza residenti o domiciliati nei predetti Regioni e Comuni, per i quali non trovano applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario (cassa integrazione e Fondi), possono continuare a chiedere le integrazioni salariali in deroga previste e regolate dagli artt. 15 e 17 D.L. 2 marzo 2020, n. 9, fino a esaurimento delle risorse economiche stanziare.

II. CONGEDI E INDENNITÀ

A. Congedo speciale

A far tempo dal 5 marzo 2020 e limitatamente all'anno in corso, i genitori-lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età non superiore a 12 anni possono fruire di un "congedo speciale", per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 15 giorni, con conseguente corresponsione di una indennità pari al 50% della retribuzione (da calcolarsi secondo modalità definite dal provvedimento) e con copertura figurativa della contribuzione.

Un "congedo speciale" sostanzialmente identico (in punto condizioni applicative e durata massima, salvo metodi diversi di quantificazione dell'ammontare) viene previsto anche per i lavoratori autonomi (iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata o, comunque, all'INPS).

La fruizione del "congedo speciale" in parola è riconosciuta ad uno solo dei genitori per nucleo familiare per un totale complessivo di 15 giorni, a condizione che l'altro genitore non sia disoccupato, non lavoratore ovvero beneficiario di strumenti di sostegno al reddito.

Tutto quanto sopra illustrato trova applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

B. Conversione dei congedi parentali in congedo speciale

I periodi di congedo parentale eventualmente fruiti da lavoratori dipendenti a far tempo dal 5 marzo 2020 sono automaticamente convertiti e devono essere trattati come "congedi speciali" di cui al precedente paragrafo, fino ad esaurimento.

C. Congedo non indennizzato

I genitori (anche affidatari) lavoratori-dipendenti del settore privato con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutto il periodo di sospensione delle attività nelle scuole, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Detto congedo non indennizzato spetta a condizione che l'altro genitore sia un lavoratore e non sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito.

D. Bonus *baby-sitting*

In alternativa al "congedo speciale", per i lavoratori subordinati ed autonomi (iscritti o meno all'INPS) è prevista la possibilità di ottenere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting fino ad un tetto massimo complessivo di euro 600; detto bonus viene erogato mediante il cd. libretto di famiglia.

E. Modalità di presentazione delle domande

Le modalità per poter accedere all'indennità per "congedo speciale" e al "bonus baby-sitting" sono stabilite dall'INPS. L'ente previdenziale è autorizzato al rigetto delle domande in caso di superamento del limite di spesa indicato nel provvedimento.

F. Dipendenti pubblici

Sostanzialmente identiche previsioni in materia di congedi sono previste per i pubblici dipendenti.

III. TRATTAMENTO DI MALATTIA

Limitatamente ai lavoratori del settore privato, il nuovo provvedimento equipara il periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dovuto a COVID-19 alla ordinaria "malattia" ai fini del trattamento economico, peraltro senza rilievo ai fini del periodo di comporto. In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri sottesi (normalmente a carico del datore di lavoro) sono posti a carico dello Stato entro un limite massimo di spesa.

IV. INDENNITÀ PER LAVORATORI AUTONOMI E PROFESSIONISTI

In favore dei liberi professionisti titolari di partita iva e dei collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione Separata, nonché ai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago, (purché non titolari di pensione) viene attribuita un'indennità *una tantum* pari a euro 600 per il

mese di marzo 2020. L'indennità in parola non concorre alla formazione del reddito ed è erogata dall'INPS sino alla concorrenza del limite di spesa indicato nel provvedimento.

V. ULTERIORI INDENNITÀ

Ulteriori indennità *una tantum* sono previste per lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali, nonché per i lavoratori del settore agricolo e dello spettacolo.

VI. LAVORO AGILE

Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, è riconosciuta priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile.

Fino alla data del 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, L. n. 104/1992 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con medesima disabilità hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (a condizione che sia compatibile con le caratteristiche della prestazione).

VI. PERMESSI MENSILI AGGIUNTIVI EX L. N. 104/1992

E' prevista la possibilità di incrementare - di ulteriori dodici - il numero dei giorni di permesso mensile retribuito ex Legge n. 104/1992 coperti da contribuzione figurativa, limitatamente a ciascuna delle mensilità di marzo e aprile 2020.

VII. DISPOSIZIONI CONNESSE AI LICENZIAMENTI

Dalla data di entrata in vigore del provvedimento, per 60 giorni, il datore di lavoro non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 L. n. 604/1966, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati.

Per il medesimo arco temporale è precluso l'avvio di procedure per licenziamento collettivo e sono sospese quelle avviate dopo il 23 febbraio 2020.