

SERVIZIO LAVORO E PREVIDENZA

CIRCOLARE N. 71 – DEL 25.05.2020

DECRETO-LEGGE N. 34 DEL 19 MAGGIO 2020 "MISURE URGENTI IN MATERIA DI SALUTE, SOSTEGNO AL LAVORO E ALL'ECONOMIA, NONCHÉ DI POLITICHE SOCIALI CONNESSE ALL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19"

Annunciato da diverso tempo, il provvedimento in oggetto cosiddetto "**DECRETO RILANCIO**", in vigore dal 19 maggio 2020 per espressa indicazione, contiene molteplici disposizioni che rendono il decreto estremamente corposo e articolato.

Ci concentriamo sui **capitoli di specifico interesse di seguito elencati**:

- 1) **PROROGA, RIFINANZIAMENTO e SIGNIFICATIVE MODIFICHE** alla disciplina degli **AMMORTIZZATORI CIGO, FIS, CISOA, CIG in deroga** con interventi, tutti da monitorare all'atto pratico tra cui in particolare:
 - **nuove domande CIG in deroga concesse da INPS e non più da Regioni;**
 - **possibilità che INPS paghi direttamente acconto del 40% delle ore di cassa autorizzate per le nuove domande di CIGO/FIS/CISOA o di CIG in DEROGA presentate dal 18 giugno p.v. (30 giorni da entrata in vigore);**
 - **reintrodotto per accesso al FIS l'obbligo di informativa, consultazione ed esame congiunto con sindacato;**
- 2) **PROROGA, RIFINANZIAMENTO** e in alcuni casi **RIFORMULAZIONE** dei **CONGEDI** per i lavoratori e delle **INDENNITA'** già previste dal D.L. 18/2020, con **l'estensione delle medesime anche a nuovi soggetti (es. stagionali di altri settori, lavoratori intermittenti - compresi quelli dello spettacolo - e lavoratori sportivi);**
- 3) nuove misure in materia di **SICUREZZA SUL LAVORO** che contemplano sia **incentivi INAIL e consolidamento dei crediti di imposta per imprese che affrontano interventi e costi (sanificazione, DPI, adeguamento locali), sia nuovi oneri, soprattutto per PMI, relativi ad una funzione di sorveglianza sanitaria straordinaria legata all'emergenza attribuita ai datori di lavoro nei confronti dei lavoratori più esposti e a rischio contagio;**
- 4) **introduzione di un FONDO NUOVE COMPETENZE (230 milioni)** per una possibile **COPERTURA del COSTO del LAVORO del PERSONALE OCCUPATO in FORMAZIONE a**



- seguito **ACCORDI SINDACALI** fatti al secondo livello con oggetto la rimodulazione dell'orario di lavoro. Il nuovo Fondo prevede anche l'eventuale coinvolgimento con apporto di risorse dei fondi interprofessionali;
- 5) possibilità di proroga e rinnovo fino al 30 agosto 2020 **SENZA CAUSALE** per **CONTRATTI A TERMINE IN ESSERE AL 23 FEBBRAIO 2020**, in deroga alle norme generali (risponde molto parzialmente ad alcune nostre richieste di flessibilità);
 - 6) alla luce delle criticità sulla **CARENZA DI MANODOPERA NEL SETTORE AGRICOLO** sollevate anche da Confcooperative insieme alla Federazione, **utilizzo con contratti a termine - 30 gg, rinnovabili per altri 30 - dei percettori di ammortizzatori sociali (a 0 ore), di NASpl, DIS-COLL e RdC**, senza la perdita per tali soggetti dei relativi benefici fino ad un importo di 2 mila euro;
 - 7) procedura per **EMERSIONE RAPPORTI DI LAVORO** in **AGRICOLTURA**, per **SERVIZI di ASSISTENZA** rivolti a **NON AUTOSUFFICIENTI** e per **LAVORO DOMESTICO**;
 - 8) **SOSPENSIONE LICENZIAMENTI** fino al 17 agosto 2020 (totale 5 MESI);
 - 9) fino alla fine dell'emergenza, stabilita per il momento al 31 luglio 2020, viene introdotto il **diritto al LAVORO AGILE** per i lavoratori con figli minori di 14 anni, **solo se le caratteristiche della prestazione siano compatibili con lo svolgimento dell'attività lavorativa in tale modalità**;
 - 10) **ULTERIORE SLITTAMENTO di CONTRIBUTI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI e dei PREMI ASSICURATIVI**, con nuove norme che si aggiungono a quelle già in vigore e che determinano un quadro di riferimento oltremodo complesso;
 - 11) altri interventi tra cui un **restringimento del regime di validità prorogata di DURC scaduti** (già oggetto di precedenti provvedimenti), introduzione del REM **REDDITO DI EMERGENZA** quale nuovo strumento anti-povertà o la **proroga per 2 mesi dei trattamenti di NASpl e DIS-COLL scaduti nelle ultime settimane**.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

ARTT. 68-69-71: Principali disposizioni su CIGO, FIS e CISOA

Il provvedimento comporta una serie di **cambiamenti rilevanti alle regole sin qui utilizzate**, determinando una **stratificazione di regimi specifici e diversi in funzione di quando si colloca la sospensione o riduzione dell'attività**:

- grazie ad un **rifinanziamento per circa 10 MILIARDI**, la **DURATA massima dei trattamenti è ESTESA da 9 settimane a complessive 18**, fatto salvo che tale estensione sarà praticabile per le **prime 5 settimane unicamente avendo già fruito dell'iniziale periodo di 9 settimane** concesso ai sensi del D.L. 18/2020 e comunque **entro il 31 agosto p.v.**, potendo accedere ad **ulteriori 4 settimane unicamente nel periodo settembre-ottobre 2020** attingendo da un cassetto di risorse separato pari a circa



2,74 miliardi, ma da cui “pescherà” come vedremo più avanti, sempre per questi due mesi anche la CIG in deroga.

In sostanza, in attesa di capire come INPS gestirà questa estensione temporale dei trattamenti, **abbiamo un meccanismo complessivo di fruizione delle settimane così articolato 9+5+4** al fine, secondo le intenzioni del Governo, di distribuire gradualmente le risorse, evitando concentrazioni o prenotazioni delle stesse da parte di datori di lavoro che determinerebbero un abbassamento dei livelli di “tiraggio” dello strumento. Un’eccezione riguarda le **imprese del settore turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche** per le quali sarà possibile fruire delle **ultime 4 settimane anche entro il mese di agosto, a patto di aver utilizzato tutte le precedenti 14 settimane.**

Alcuni settori rimarranno senza rete di protezione a fine maggio (9+5) e non riprenderanno l’attività. Pensiamo in particolare alla scuola, ai servizi educativi di sostegno, ai servizi pre e post scuola, ai servizi di pulizia e di mensa legati alla scuola. Nel periodo estivo per il comparto educativo potrebbero non esserci le condizioni per chiedere ammortizzatori: è un periodo in cui molti operatori non avrebbero lavorato. Questo significa che, se non vi saranno modifiche, tra poco sarà necessario utilizzare gli ammortizzatori ordinari, ma solo per chi li ha. Si tornerà quindi alla situazione pre Covid-19 in termini tempi di presentazione delle domande, procedure di consultazione, requisiti soggettivi dei lavoratori (90 giornate di anzianità nell’unità produttiva), contatori.

- proroga per le durate e con gli stessi meccanismi appena evidenziati **anche** per la fruizione dei trattamenti di cassa ordinaria con causale COVID da parte di quelle **imprese che si trovavano in CIGS** e che ai sensi dell’art. 20 del D.L. 18/2020 hanno sospeso tale strumento e sono **sciolte su CIGO**, con in questo caso un **rifinanziamento ad hoc pari a circa 500 milioni;**
- riconoscimento dell’**assegno per nucleo familiare** anche ai beneficiari del FIS;
- **solo per il Fondo FIS reintroduzione della procedura d’informazione, consultazione ed esame congiunto con organizzazioni sindacali**, da svolgersi anche in via telematica entro 3 giorni dalla comunicazione preventiva: pur sottolineando, come già anticipato, la nostra perplessità per questo passo indietro rispetto ad una procedura che dalle evidenze delle passate settimane aveva generato ritardi e criticità, **immaginiamo e auspichiamo che possa continuare a valere quanto già precisato dall’INPS in merito all’irrelevanza di questo passaggio all’atto della presentazione della domanda;**
- **rimodulazione in chiave restrittiva della tempistica per la presentazione delle domande**, da inviare d’ora in poi **entro il mese successivo all’avvio della sospensione/riduzione** (in luogo dei 4 mesi successivi), fatto salvo che **in caso di**



ritardo il trattamento sarà comunque riconosciuto, ma non per periodi anteriori di una settimana alla data di prestazione e che per le sospensioni con inizio entro il 30 aprile il termine sia fissato al 31 maggio p.v.;

- riconoscimento trattamenti ai **lavoratori che risultano alle dipendenze del datore di lavoro alla data del 25 marzo** (in luogo del 23 febbraio, successivamente prorogato come noto al 17 marzo);
- per il **settore agricolo**, fatto salvo che già INPS aveva dettato istruzioni per un'applicazione anche della CISOA, seppur senza tutte le semplificazioni introdotte per gli ammortizzatori con causale COVID, espressa indicazione per legge del riconoscimento dello strumento (nei precedenti provvedimenti non era contemplata) e possibilità di accedervi in deroga ad alcune regole generali:
 - a. senza alcun requisito di anzianità (le canoniche 181 gg), per periodo massimo di 90 giorni, concessi dal 23 febbraio al 31 ottobre p.v. con termine di fruizione entro dicembre 2020 (aggiuntivo e neutralizzato rispetto alle 90 giornate ordinarie);
 - b. con approvazione dalle sedi INPS competenti (e non dalle Commissioni provinciali deputate);
 - c. con applicazione delle regole generali appena descritte in precedenza sulla tempistica per la presentazione delle domande;
 - d. con la **conferma del trattamento CIG in deroga per dipendenti di aziende del settore agricolo che non fruiscono di CISOA** (es. OTD agricoli, anche se non menzionati espressamente nel provvedimento);
- **SOLO PER LE DOMANDE PRESENTATE DAL 18 GIUGNO 2020** - 30 giorni dopo entrata in vigore del D.L. - per le imprese che richiedessero un **pagamento diretto degli ammortizzatori da parte di INPS**, si attiva una **procedura accelerata** che "prevederebbe" il vincolo per un datore di lavoro di inviare la **richiesta di trattamento all'INPS entro 15 giorni dall'avvio della riduzione e sospensione dell'attività (non più entro il mese successivo)**, ma il **pagamento di un acconto da parte dell'Istituto pari al 40% delle ore autorizzate entro i successivi 15 giorni** (in questo modo si dovrebbe arrivare ad un meccanismo per cui entro 30 giorni dalla riduzione/sospensione, laddove non fossero le imprese ad anticipare i trattamenti o non si ricorresse per questo ai canali bancari, ci sarebbe comunque il pagamento di un 40% delle prestazioni da parte di INPS).

ART. 70 e 71: Principali disposizioni su CIG in DEROGA

Anche per la cassa in deroga le **modifiche introdotte, coerenti e analoghe con quelle appena viste per gli altri ammortizzatori**, determinano un diverso regime applicativo rispetto a domande presentate e trattamenti già autorizzati o in corso:



- alla luce di un **rifinanziamento per circa 1,7 MILIARDI, DURATA massima dei trattamenti ESTESA da 9 settimane a complessive 18**, con lo **stesso meccanismo di concessione di 9+5+4** di cui sopra (9+5 entro mese di agosto e successive 4 per settembre/ottobre) e utilizzo del cassetto di risorse separato pari a circa 2,74 per la fruizione delle ultime 4 settimane condiviso con gli altri ammortizzatori per copertura di settembre/ottobre; **vale anche per la CIG in deroga l'eccezione delle imprese del settore turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacolo dal vivo e sale cinematografiche** per le quali sarà possibile fruire delle **ultime 4 settimane di ammortizzatore anche entro il mese di agosto**, a patto di aver utilizzato tutte le precedenti 14 settimane (in generale, ci preme ricordare che **in aggiunta** a questa proroga dei trattamenti, **per le regioni Emilia Romagna, Lombardia, Veneto** resta in vigore in quanto non modificato e **va conteggiato, seppur a parte, anche l'ulteriore periodo di CIG in deroga di 4 settimane** introdotto per le imprese di questi territori in primissima battuta ad inizio marzo);
- riconoscimento trattamenti ai **lavoratori che risultano alle dipendenze del datore di lavoro alla data del 25 marzo** (in luogo del 23 febbraio, successivamente prorogato come noto al 17 marzo);
- **requisito accordo sindacale ripristinato anche per imprese che hanno chiuso la loro attività ai sensi dei provvedimenti di emergenza**, fatto salvo che rimangono esonerati tutti i datori di lavoro fino a 5 dipendenti;
- **possibilità per imprese multilocalizzate di anticipare i relativi trattamenti ai lavoratori**, senza applicazione per loro unicamente del pagamento diretto da parte di INPS (come noto saranno i singoli decreti di ripartizione delle risorse a indicare, volendo anche diversamente, il numero minimo di regioni dove bisogna avere unità produttive per essere considerate imprese multilocalizzate e poter presentare una sola richiesta al Ministero del Lavoro);
- **SOLO PER TRATTAMENTI SUCCESSIVI ALLE 9 SETTIMANE di CIG in deroga già autorizzate dalle rispettive Regioni**, le **domande andranno inoltrate non più alle Regioni, ma all'INPS. Tuttavia, anche in questo caso non prima del 18 giugno p.v.** (30 giorni dopo entrata in vigore del D.L.) e in via generale entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione. Sarà un prossimo decreto interministeriale a specificare questo nuovo processo amministrativo, che in base alla legge potrebbe comunque significare che datori di lavoro che non avessero ancora fruito delle prime 9 settimane di CIG in deroga, debbano richiedere le stesse ancora alla rispettiva Regione;
- unicamente per queste **nuove domande di proroghe gestite direttamente da INPS** bypassando le Regioni potrà trovare applicazione, se richiesta, la **procedura** vista anche con riferimento agli altri ammortizzatori che comporta la **richiesta di trattamento all'INPS entro 15 giorni dall'avvio della riduzione e sospensione**



dell'attività (non più entro il mese successivo), ma il **pagamento di un'anticipazione da parte dell'Istituto pari al 40% delle ore autorizzate entro i successivi 15 giorni.**

CONGEDI - INDENNITA' – LAVORO AGILE

ART. 72, 73 e 74: Congedi, voucher baby-sitter e assenza di lavoratori disabili/fragili

- **estensione da 15 a 30 giorni complessivi del congedo straordinario Covid** retribuito al 50% e fruibile entro 31 luglio p.v. - con l'introduzione di un termine che prima non c'era - da parte di lavoratori con figli fino a 12 anni di età;
- estensione a tutti i lavoratori con figli minori di 16 anni della possibilità (prima limitata sola a genitori con figli compresi nella fascia 12-16) di astenersi dal lavoro senza corresponsione indennità né contribuzione figurativa, divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto;
- **innalzamento bonus baby-sitting** da fruire in alternativa al congedo retribuito straordinario di cui sopra **da 600 a 1.200 euro** (da 1.000 a 2.000 per personale medico, infermieristico e socio-sanitario) e contestuale possibilità di spenderlo non solo per prestazioni occasionali (libretto famiglia), ma **anche per sostenere costi legati a centri estivi, servizi integrativi per l'infanzia, servizi socio-educativi territoriali, centri con funzione educativa e ricreativa e servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia;**
- in aggiunta ai 3 giorni già riconosciuti di norma per ogni mese, **per i mesi di maggio e giugno 2020** potranno essere concessi **ulteriori complessivi 12 giorni di permesso retribuito ai sensi della legge 104/1992** in caso di presenza di una situazione di handicap grave (come già avvenuto per marzo e aprile);
- **estensione fino al 31 luglio della facoltà di restare a casa per i lavoratori disabili gravi o con specifiche certificazioni mediche comprovanti il fatto di essere immunodepressi o con patologie oncologiche o con in corso terapie salvavita**, con riconoscimento del periodo di assenza dal lavoro come ricovero ospedaliero/malattia;

ART. 78, 84, 86 e 98: Rifinanziamento, proroga e ampliamento indennità varie

Richiamata e ribadita più volte l'incumulabilità delle indennità che a diverso titolo sono state già introdotte per i precedenti mesi, **ora estese e in parte riformulate**, il provvedimento opera su diversi fronti prevedendo:

- per i medesimi beneficiari delle indennità già spettanti a partite IVA, collaboratori, automi iscritti alle gestioni speciali INPS e **stagionali del turismo** (ora chiarito - anche se somministrati) ai sensi degli art. 27, 28, 29 del D.L. 18/2020, **erogazione dei 600€ prorogata in automatico per il mese di aprile**, cui si aggiunge, fatta eccezione per gli autonomi delle gestioni speciali INPS, un'analogha indennità per il mese di maggio innalzata nel valore a 1.000€ concedibile **in presenza di nuove e determinate**



condizioni (es. per partite IVA ed autonomi riduzione comprovata del reddito per almeno un 33% rispetto allo stesso periodo del 2019 e verificata da Agenzia Entrate);

- per **OTD del settore agricolo** già beneficiari a marzo dell'indennità di 600 €, **erogazione prorogata unicamente per il mese di aprile ma ridotta a 500 €** - ricordiamo che per loro, come visto nell'ambito del capitolo sugli ammortizzatori sociali, può trovare applicazione CIG in deroga se risultino alle dipendenze di un'impresa al 25 marzo u.s.;
- **proroga per aprile e maggio dell'indennità di 600€ per lavoratori dello spettacolo** con almeno 30 contributi giornalieri versati nell'anno 2019 e reddito non superiore a 50 mila€ ed **estensione della stessa solo per questi due mesi anche** a coloro che avessero meno giornate di contributi (almeno 7), non superando però 35 mila€ di reddito;
- **proroga per aprile e maggio dell'indennità di 600€** in favore delle stesse categorie di soggetti - **stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo, lavoratori intermittenti, titolari di contratti di lavoro autonomo occasionale, incaricati delle vendite a domicilio** - cui il recente decreto interministeriale del 4 maggio 2020, utilizzando le risorse del "*Fondo per il reddito di ultima istanza*" di cui all'art. 44 del D.L. 18/2020, aveva già riconosciuto su marzo tale indennità sempre per lo stesso valore;
- **proroga per i mesi di aprile e maggio 2020 dell'indennità di 600€** già riconosciuta nel mese di marzo per il sostegno del reddito dei **professionisti iscritti alle Casse previdenziali private** grazie ad un innalzamento delle risorse del "*Fondo per il reddito di ultima istanza*" fino a 1,15 miliardi;
- **proroga dell'indennità di 600€ per aprile e maggio anche in favore dei lavoratori sportivi** che ne hanno già beneficiato a marzo ed estensione della stessa per questi due mesi anche in presenza di rapporti di collaborazione;

ART. 90: Lavoro agile

Esteso il diritto al lavoro agile, già previsto per i lavoratori disabili o immunodepressi dall'articolo 39 del Cura Italia, anche ai lavoratori con figli minori di 14 anni ma solo fino alla fine dell'emergenza (31 luglio 2020). Ciò in assenza di accordi individuali, **SOLO SE** le caratteristiche della prestazione siano compatibili con lo svolgimento dell'attività in tale modalità e sempreché in famiglia non ci sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, oppure non lavoratore.

Inoltre, visto che fino ad oggi la modalità di lavoro agile era stata indicata come una via da privilegiare stante la pandemia in corso e il look down deciso dal Governo, ma solo attraverso i DPCM governativi, con il comma 4 s'introduce anche la possibilità per i datori di lavoro privati di utilizzare la modalità di lavoro agile, disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, per ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto



dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, **anche in assenza degli accordi individuali** previsti dalla legge e fino alla fine dell'emergenza o comunque non oltre il 31 dicembre 2020.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Rispetto al tema della salute e sicurezza sul lavoro e ai necessari accorgimenti che i datori di lavoro sono obbligati a predisporre in applicazione in primo luogo del Protocollo COVID sottoscritto dalle parti sociali il 24 aprile u.s. diventato obbligatorio come allegato al DPCM 26 aprile 2020, nonché in coerenza con ulteriori linee guida predisposte a livello territoriale e settoriale, il provvedimento:

- introduce - **art. 83** - sul piano normativo, fino alla cessazione dello stato di emergenza, una funzione di **sorveglianza sanitaria straordinaria aggiuntiva in capo ai datori di lavoro** - anche quelli fino a qui non obbligati per legge - **nei confronti dei lavoratori maggiormente esposti e a rischio contagio con necessità per tutti** di dotarsi di **medico competente o di ricorrere a medici del lavoro INAIL** (con quindi nuovi oneri soprattutto in capo alle PMI), cui si aggiunge la **contestuale impossibilità per un'impresa di chiudere il rapporto di lavoro in caso di conseguente accertata inidoneità alla mansione**;
- attraverso l'utilizzo delle risorse stanziare da INAIL per il bando ISI (che viene quindi revocato) prevede - **art. 95** - **finanziamenti alle imprese per interventi sulla sicurezza e riduzione del contagio nei luoghi di lavoro** in ottica di rispetto Protocollo COVID (es. **apparecchiature/attrezzature per isolamento o distanziamento, sanificazione, controllo accessi, rilevamento indicatori stati di contagio, DPI o dispositivi elettronici e sensoristica**): l'importo massimo concedibile, non cumulabile con altri benefici anche di natura fiscale con oggetto la copertura dei medesimi costi - è pari a **15 mila€ fino a 9 dipendenti, 50 mila tra 10 e 50 dipendenti, 100 mila con più di 50 dipendenti**;
- sempre in termini di supporto alle imprese - **art. 125** - **reformula, innalzandolo, il credito di imposta per la sanificazione degli ambienti e degli strumenti di lavoro nonché dei DPI** - applicabile espressamente **anche agli enti del terzo settore** - che spetta **fino a massimo 60 mila€, per un 60% delle spese sostenute entro il 2020**;
- stabilisce - **art. 120** - un nuovo e analogo **credito di imposta sempre del 60%, fino ad un massimo di 80 mila€ della spesa sostenuta dalle imprese per l'adeguamento degli ambienti di lavoro, ad esempio per rifacimento spogliatoi e mense, per realizzazione di spazi medici, ingressi e spazi comuni, per acquisto di arredi di sicurezza, nonché per sviluppo o acquisto di strumenti/tecnologie necessarie all'attività lavorativa e per l'acquisto di apparecchiature per controllo temperatura di dipendenti e utenti**;
- puntualizza, infine - **art. 66** - **l'estensione della disciplina sui DPI (mascherine chirurgiche) valida per i lavoratori anche a volontari (sanitari e non) nonché a lavoratori addetti a servizi domestici e familiari**;



 **REGOLARIZZAZIONE E PROMOZIONE LAVORO AGRICOLO**

ART. 103: Emersione di rapporti di lavoro

La norma prevede un meccanismo articolato su **due canali alternativi** con la **possibilità**:

- i) **da parte datoriale** di presentare una **domanda** per concludere un **contratto subordinato con cittadini stranieri presenti in Italia - almeno dall'8 marzo e non più partiti - anche se privi di regolare permesso di lavoro oppure per dichiarare la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare in corso con cittadini italiani o stranieri;**
- ii) **per cittadini stranieri con permesso scaduto il 31 ottobre u.s. di richiedere un permesso di soggiorno temporaneo, valido solo in Italia, della durata di 6 mesi finalizzato alla ricerca di una regolare occupazione e convertibile in permesso di soggiorno per motivi di lavoro a fronte della sottoscrizione di un rapporto di lavoro dentro il semestre purché dimostrino di aver lavorato prima del 31 ottobre 2019 in determinati settori (requisito che si aggiunge a quello della presenza/permanenza in Italia dall'8 marzo).**

Entrambe le fattispecie valgono, infatti, **unicamente per attività svolte in specifici settori**:

- **agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;**
- **assistenza personale o anche per familiari non autosufficienti;**
- **lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.**

Sarà un prossimo decreto attuativo a specificare, insieme ad ulteriori profili (es. limite reddito datore di lavoro richiesti), le modalità di presentazione delle **domande** che **andranno inviate tra il 1° giugno e il 15 luglio all'INPS (se sono interessati cittadini italiani o comunitari), o allo Sportello Unico per l'Immigrazione SUI (da parte dei datori di lavoro con riferimento a cittadini extracomunitari) oppure alla Questura (per il rilascio dei permessi temporanei ai singoli interessati).**

Abbiamo già avuto modo di evidenziare come si tratti di una procedura piuttosto lunga e articolata che comporta peraltro costi elevati e ancora incerti e che non servirà a rispondere tempestivamente alle criticità di carenza di manodopera registrate in particolare nel settore agricolo. Le **domande presentate dal datore di lavoro devono contenere la durata del contratto e la retribuzione convenuta (in linea con il CCNL leader di riferimento), oltre che essere accompagnate dal pagamento di un contributo di 500€ a lavoratore per l'espletamento della procedura, più un ulteriore contributo forfettario per le somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale, ad oggi non noto perché da determinarsi con decreto interministeriale (per il quale non è indicato un termine)** – nell'altra fattispecie al cittadino straniero con permesso scaduto il 31 ottobre u.s. viene richiesto un solo contributo forfettario di circa 160 €.



Nelle more della loro istruttoria, le istanze presentate dai datori di lavoro costituiscono comunque titolo legittimo per un regolare impiego del lavoratore alle dipendenze - tuttavia unicamente - dell'impresa che ne ha presentato domanda.

Sono inoltre disciplinate tutta una serie di condizioni di **inammissibilità** delle domande (es. se presentate da soggetti condannati per favoreggiamento all'immigrazione clandestina o per intermediazione illecita di manodopera o sfruttamento del lavoro oppure, per il secondo canale, da soggetti già espulsi o considerati una minaccia per l'ordine pubblico).

Sugli **effetti derivanti dalla procedura di regolarizzazione** - che ricordiamo può interessare anche lavoratori italiani - rileviamo la **sospensione, seguita dall'estinzione, di eventuali procedimenti penali e amministrativi** (anche carattere finanziario, fiscale, previdenziale e assistenziale) **a carico del datore di lavoro e riconducibili ai lavoratori per cui viene presentata la dichiarazione di emersione, fatta eccezione di quelli particolarmente gravi come a titolo d'esempio per favoreggiamento all'immigrazione clandestina o per caporalato**. Ciò detto, tale **sospensione decade in caso di rigetto o archiviazione dell'istanza**, ad esempio per mancata sottoscrizione del contratto di lavoro con un cittadino extracomunitario, a meno che ciò non dipenda da volontà o comportamento dello stesso.

Infine, segnaliamo che con il chiaro intento di scoraggiare lo sfruttamento di cittadini stranieri con permesso di soggiorno scaduto dal 31 ottobre 2019 che abbiano presentato l'istanza per l'ottenimento del permesso temporaneo di 6 mesi, vengono raddoppiate le sanzioni previste dall'art. 22, comma 1, del d.lgs. del 14 settembre 2015, n. 151 e dall'art. 603 bis codice penale a carico dei datori di lavoro nel caso di utilizzazione lavorativa irregolare degli stessi soggetti.

ART. 94: Promozione del lavoro agricolo

Con questa disposizione, su sollecitazione anche del sistema cooperativo, si stabilisce la **possibilità per i datori del settore agricolo di stipulare contratti a termine fino ad un periodo di 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30, con soggetti percettori di ammortizzatori sociali (solo per periodi di sospensione a 0 ore), di NASpI, DIS-COLL e RdC senza che gli stessi perdano o si vedano ridurre i relativi benefici fino ad un importo di 2.000 € nell'anno 2020**, con contestuale irrilevanza delle somme percepite ai fini del RdC.

Nell'ambito dello stesso articolo viene inoltre precisato come la **non configurabilità di un vero rapporto di lavoro** autonomo o subordinato, soprattutto ai fini dell'esonero dalla disciplina in materia di salute e sicurezza (T.U. 81/2008), stabilita, secondo quanto precisato in sede di conversione del D.L. 18/2020, **per prestazioni effettuate da soggetti che offrono aiuto e sostegno alle aziende agricole situate nelle zone montane** sarà valida al massimo **fino al 31 luglio 2020**.



PROROGA E RINNOVI CONTRATTI A TERMINE SENZA CAUSALE (art. 93)

Proprio in tema di rapporti a tempo determinato, **solo fino al 30 agosto p.v. e per i contratti in essere alla data del 23 febbraio 2020** (per cui potenzialmente anche scaduti), **unicamente** con riferimento alla loro **proroga** e al **rinnovo**, viene a cadere il **vincolo della causale non più richiesto**, in deroga alle norme generali previste dal decreto legislativo 81/2015.

Ci preme ricordare come resti tuttora in vigore, in quanto introdotta in sede di conversione al D.L. 18/2020 e non modificata, la **norma di interpretazione autentica** secondo cui - sempre in deroga alle regole generali del Dlgs. 81/2015, ma in questo caso **senza alcun limite di validità temporale** – **contestualmente alla fruizione di ammortizzatori COVID (CIGO/FIS/CISOA/CIGD)** si possa nello stesso periodo di **prorogare o rinnovare un contratto a termine**, anche a scopo somministrazione, con possibilità di rinnovarlo peraltro senza “stop and go”.

FONDO NUOVE COMPETENZE (art. 88)

Per il 2020, **in presenza di accordi sindacali fatti al secondo livello e finalizzati ad una rimodulazione dell’orario con destinazione di parte dell’orario a percorsi formativi**, viene introdotta una **copertura degli oneri per tali ore di formazione - compresi contributi previdenziali e assistenziali - a carico di un NUOVO FONDO COSTITUITO PRESSO ANPAL E FINANZIATO CON UNA DOTAZIONE DI 230 MILIONI A VALERE SU PON SPAO.**

Ad oggi per questa misura, **che richiede obbligatoriamente un confronto di natura sindacale** (non sempre facile e scontato), **non sono noti i criteri e le modalità attuative** da definirsi entro i prossimi 60 giorni con decreto interministeriale (Lavoro/MEF).

La disposizione prevede anche la **possibilità di una compartecipazione per la realizzazione degli interventi** riconosciuta ad altri PON/POR FSE nonché ai **FONDI INTERPROFESSIONALI**, che in caso **destineranno a tal fine una quota delle risorse a loro disposizione.**

LICENZIAMENTI

ART. 80: Sospensione licenziamenti

Si dispone l’ulteriore proroga, introdotta con l’art. 46 del provvedimento *Cura Italia*, della sospensione dei licenziamenti economici tanto di natura individuale (motivati da giustificato motivo oggettivo) quanto di natura collettiva (disciplinati dalla legge 223/1991).

In luogo dei 60 giorni originariamente previsti - decorrenti dal 17 marzo u.s. - la sospensione **opererà per complessivi 5 mesi e quindi fino al 17 agosto 2020.**

Oltre a questo nuovo termine, l’articolo introduce **anche la possibilità per un datore di lavoro di revocare eventuali recessi effettuati per giustificato motivo oggettivo nel periodo 23 febbraio 17 marzo u.s.** se contestualmente provveda a richiedere gli



ammortizzatori sociali COVID per i lavoratori interessati (in tal caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore).

ART. 60: Sovvenzioni per pagamento dei salari dei dipendenti per evitare licenziamenti

Proprio al fine di evitare licenziamenti durante la pandemia COVID-19 - come esplicitato espressamente nella norma – **si dispone la possibilità per Regioni, Province autonome, altri enti territoriali, Camere di commercio di adottare misure di aiuto, a valere su proprie risorse, al fine di contribuire ai costi salariali sostenuti dalle imprese in questa fase.**

In sostanza, in linea con il regime più favorevole di aiuti di Stato varato di recente a livello comunitario, questa disposizione legittima (ma non obbliga) il possibile ricorso a **sovvenzioni retrodatibili al 1° febbraio 2020 e destinabili alle imprese di determinati settori o regioni o di determinate dimensioni, particolarmente colpite.**

In termini di condizioni da rispettare il pagamento dei salari va limitato all'**80% della retribuzione mensile lorda (compresi contributi previdenziali/assistenziali), fino ad un periodo di 12 mesi** e comunque per **dipendenti che altrimenti sarebbero stati licenziati a seguito della sospensione o della riduzione delle attività aziendali e a condizione che il personale che ne beneficia continui a svolgere in modo continuativo l'attività lavorativa durante tutto il periodo per il quale è concesso l'aiuto.**

Lo strumento è **cumulabile e combinabile con altre misure di sostegno all'occupazione, purché ciò non determini una sovra-compensazione (superiore in pratica al 100%) dei costi salariali, oltre che con i differimenti delle imposte e la sospensione dei contributi previdenziali, ma non possono consistere - e quindi essere utilizzati per il loro finanziamento – nei trattamenti già previsti sotto forma di ammortizzatori sociali.**

 **SOSPENSIONE VERSAMENTI CONTRIBUTI INPS E INAIL (ART. 126 e 127)**

Con riferimento alla sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali (INPS) e assicurativi (INAIL) già disposta relativamente ai mesi di marzo, aprile e maggio per determinate categorie di soggetti e in presenza di determinate condizioni ai sensi dei precedenti provvedimenti "Cura Italia" e "Liquidità", si **proroga dal 30 giugno al 16 settembre 2020 il termine per la ripresa dei pagamenti, da effettuarsi sempre in un'unica soluzione o in forma rateizzata.**

 **ULTERIORI PRINCIPALI DISPOSIZIONI DEGNE DI ATTENZIONE**

- **ART. 81** - in relazione al **DURC** documento unico di regolarità contributiva **specifica modifica in chiave restrittiva del regime stabilito** dal D.L. 18/2020 convertito con legge 27/2020 secondo cui **in generale** i documenti in scadenza tra il 31 gennaio e il 31 luglio conservavano una loro **validità** fino al 29 ottobre p.v. (90 giorni successivi alla dichiarazione dello stato di emergenza ad oggi determinata per la fine del mese di



luglio): un DURC eventualmente scaduto tra il 31 gennaio e il 15 aprile rimarrà valido solo FINO AL 15 GIUGNO 2020.

- **ART. 82** – nuovo strumento straordinario di **sostegno al reddito destinato ai nuclei familiari in condizioni di necessità economica** in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 denominato **REM (Reddito di emergenza)**. Ne saranno corrisposte **2 quote ciascuna per un valore compreso tra 400 e 800 € con domande da presentare all'INPS entro fine giugno 2020**. La norma, destinando **circa 1 miliardo a copertura della misura**, declina tutte le **condizioni** e i **requisiti**, anche economici, ai fini dell'accesso e alla determinazione dell'ammontare del REM (reddito che va tenuto distinto e da non confondere con Reddito di Cittadinanza);
- **ART. 92** - **proroga per 2 mesi dei trattamenti NASpl o DIS-COLL eventualmente scaduti durante i precedenti mesi di aprile e maggio** (cui va ad aggiungersi, **ai sensi dell'art. 76 anche la sospensione per altri 2 mesi** e quindi per complessivi 4 della **condizionalità sulle politiche attive** ai fini del riconoscimento di queste prestazioni – disposizione quest'ultima che si applica anche per RdC ed eventualmente per ammortizzatori sociali);
- **ART. 109** - **reformulazione dell'articolo 48 del provvedimento Cura Italia** inerente il **possibile svolgimento di prestazioni individuali domiciliari in favore di anziani e disabili nel settore sociale** (es. in ambito educativo, assistenziale o sanitario) con alcune puntualizzazioni relative ad utilizzo di coprogettazioni con gli enti gestori e ai meccanismi di riconoscimento delle quote di servizio in favore degli stessi e la conferma che è fatta **comunque salva la possibilità per i gestori di fruire, per le ore non lavorate, dei trattamenti FIS/CIG in deroga laddove riconosciuti per la sospensione dei servizi**;
- **ART. 99** – **istituzione presso Ministero del Lavoro di un Osservatorio del mercato del lavoro**, eventualmente supportato da Osservatori regionali aventi analoghe finalità, per monitorare tempestivamente effetti dell'emergenza COVID e delle misure adottate.

IL DIRETTORE
Rag. Giuseppe Battistello

