

**Oggetto: Emergenza Coronavirus – Nuovi ammortizzatori sociali e nuove discipline del rapporto di lavoro**

---

## **ABSTRACT**

Il Decreto con le misure economiche per fronteggiare l'emergenza Covid-19 è stato approvato dal Governo e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 70 del 17 marzo 2020. Si tratta del D.L. 17 marzo 2020 n. 18 *“Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*.

---

Il decreto legge, oltre agli interventi relativi alla sfera fiscale e finanziaria, prevede una serie di misure volte a tutelare i datori di lavoro, i lavoratori dipendenti e i lavoratori autonomi.

Nelle pagine che seguono si illustra una sintesi del contenuto degli articoli riferiti agli ammortizzatori sociali e alle discipline relative al rapporto di lavoro.

### **1. Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario (Articolo 19 - 20).**

Al fine di sostenere le imprese, anche già rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, il Decreto offre 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.

La nuova causale estende il 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, eliminando il ricorso alle normali causali (eventi transitori e non imputabili all'impresa e ai dipendenti; situazioni temporanee di mercato).

Poiché nel testo normativo si fa riferimento al *“trattamento ordinario di integrazione salariale”*, è ipotizzabile dedurre che:

- 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;

- si applichi la contribuzione figurativa a favore dei lavoratori secondo le regole generali.

Per godere di tale agevolazione non è necessario un'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni dei dipendenti nel momento in cui il datore di lavoro domanda il trattamento per la nuova causale.

Inoltre i datori di lavoro pur essendo esentati dagli obblighi di informazione e consultazione sindacale normalmente applicabili, devono tuttavia dare comunicazione preventiva e dar luogo 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.

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.

I periodi di integrazione salariale per la nuova causale non rilevano ai fini del limite di durata massima dei trattamenti di integrazione salariale (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).

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.*

Attualmente deve essere ancora chiarito se per tali imprese sia possibile fruire del trattamento ordinario per la causale “*emergenza COVID19*” oppure della cassa in deroga prevista dall’art. 22 D.L. n. 18/2020.

**2. Trattamento di assegno ordinario per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso (Articolo 21)**

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*” dai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti, apprendisti compresi.

Il diritto all’erogazione dell’assegno ordinario vale per il periodo decorrente dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.

Relativamente ai limiti di durata che riguardano gli assegni ordinari erogati dai Fondi, gli assegni ricevuti per effetto dell’“*emergenza COVID-19*” non concorrono a limitare la fruibilità della medesima tipologia di prestazione secondo le normali regole.

Il datore di lavoro può presentare la domanda all’INPS per via telematica secondo le regole fissate per i Fondi ed è liberato dall’obbligo di versare il contributo addizionale. Inoltre, si fa presente che 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.

**3. Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID -19 (Articolo 23).**

Dal 5 marzo 2020 e limitatamente all’anno in corso, è previsto un “*congedo speciale*” ad uno solo dei genitori – anche affidatari – per nucleo familiare per un periodo continuativo o frazionato 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.

I genitori-lavoratori dipendenti del settore privato, i dipendenti pubblici e i genitori lavoratori autonomi iscritti esclusivamente alla Gestione Separata o, comunque, all'INPS, con figli di età non superiore a 12 anni possono fruirne, con conseguente corresponsione di una indennità pari al 50% della retribuzione (da calcolarsi secondo modalità definite dal provvedimento) e con copertura figurativa della contribuzione.

I periodi di congedo parentale eventualmente fruiti da lavoratori dipendenti dal 5 marzo 2020 sono automaticamente convertiti e devono essere trattati come “congedi speciali”.

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.

L'erogazione è effettuata mediante il cd. libretto di famiglia.

Infine, per i genitori - anche affidatari - lavoratori-dipendenti del settore privato e pubblico 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, a condizione che l'altro genitore sia un lavoratore e non sia beneficiario di strumenti di sostegno al reddito.

#### **4. Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato (Articolo 26)**

Per i lavoratori del settore privato, il periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dovuto a COVID-19 è equiparato alla ordinaria “malattia” ai fini del trattamento economico, peraltro senza rilievo ai fini del periodo di comporto.

#### **5. Indennità professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (Articolo 27 - 28)**

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.

**6. Indennità lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali (Articolo 29)**

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

**7. Disposizioni in materia di lavoro agile (Articolo 39)**

Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, è riconosciuta priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile.

**8. Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti (Articolo 46)**

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

È inoltre precluso l'avvio di procedure per licenziamento collettivo e sono sospese quelle avviate dopo il 23 febbraio 2020.

\* \* \*

Restiamo a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Milano, 19 marzo 2020

*D&B TAX Accounting S.r.l. STP*

\* \* \*

## **D&B TAX ACCOUNTING S.R.L. STP**

Le opinioni ed informazioni contenute nella presente Circolare hanno carattere divulgativo e non esprimono un parere professionale.

Esse non sono pertanto sufficienti per adottare decisioni operative o per assumere impegni di qualsiasi natura.

La proprietà è della D&B TAX ACCOUNTING S.R.L. STP

Per ulteriori approfondimenti potete contattare i professionisti di riferimento:

Dott.ssa Stefania Barsalini – Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Dott.ssa Elisabetta Lucchini – Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Dott. Emanuele Tommasi – Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Dott. Floriano Mascolo – Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Dott. Matteo Bugli – Dottore in Giurisprudenza

Dott. Pierpaolo Vodola – Dottore Commercialista