

Udine, 27 luglio 2020

“Decreto Rilancio” convertito in Legge, le novità per la gestione del personale dipendente

Il 19 luglio 2020 è entrata in vigore la Legge n. 77 del 17/07/2020 di conversione del Decreto Legge n. 34/2020 cosiddetto “Decreto Rilancio” *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”*.

Ma vediamo quali sono le novità previste in ambito della normativa del lavoro.

RINNOVO OBBLIGATORIO CONTRATTI A TERMINE PER LA DURATA DI SOSPENSIONE (art. 93)

Viene introdotto l'**obbligo di prorogare il termine del contratto** di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa a causa dell'emergenza Coronavirus.

PROROGA/RINNOVO CONTRATTI A TERMINE FINO AL 30 AGOSTO 2020 (art. 93)

Viene confermata la possibilità di **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 (causali) di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto Legislativo 81/2015.

PROROGA CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI 1° E 3° LIVELLO (art. 93)

Viene introdotto l'**obbligo di prorogare** il termine del contratto di **apprendistato di 1° livello** (duale) e di **apprendistato di 3° livello** (alta formazione) di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa a causa dell'emergenza Coronavirus.

CONGEDO COVID PER I DIPENDENTI (art. 72)

In sede di conversione della Legge è stato prorogato di un mese il termine finale per la fruizione del congedo, dal 31 luglio al **31 agosto 2020**. Il periodo del congedo parentale Covid (con indennità in misura pari al 50% della retribuzione) per ciascun genitore lavoratore dipendente del settore privato con figli fino a 12 anni (senza limiti di età in caso di figli con disabilità) è confermato nella misura di 30 giorni di durata (continuativa o frazionata). Viene introdotta la possibilità di fruire del congedo anche in forma oraria.

Rimane confermato la possibilità di scegliere la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di **servizi di baby-sitting** nel limite massimo complessivo di 1.200 euro, in alternativa ai congedi, o per l'iscrizione a centri estivi, servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, centri con funzione educativa, ricreativa, servizi integrati o innovativi per la prima infanzia. Per i dipendenti pubblici il bonus è pari a 2.000€.

PERMESSI LEGGE 104/92 (art. 73)

La fruizione di complessive 12 giornate di permesso (art. 33 comma 3 Legge n. 104/1992) è limitata ai mesi di maggio e giugno 2020, in quanto non è stata prevista per i mesi successivi.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO (art. 80)

È confermato il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo fino al 17 agosto 2020, nonché il divieto di avvio di tentativi di conciliazione presso l'ITL, nonché instaurare procedure di licenziamento collettivo di cui alla L. 223/1991.

Con la conversione in legge viene aggiunta la previsione che fino al 16 agosto la procedura di consultazione sindacale in caso di trasferimenti d'azienda, in cui sono occupati più di 15 dipendenti, non può avere una durata inferiore a 45 giorni.

VALIDITÀ DURC FINO AL 29 OTTOBRE 2020 (art. 81)

Con la conversione in Legge del DL Rilancio, è stata **abrogata** la disposizione che aveva stabilito che i DURC in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 15 aprile 2020 conservano **validità sino al 15 giugno 2020**. A seguito di tale abrogazione, per i DURC trova il regime di proroga previsto dall'art.103, e pertanto **i certificati in scadenza tra il 31 gennaio ed il 31 luglio 2020** conservano la validità per i 90 giorni successivi alla cessazione dello stato di emergenza (alla data attuale sono validi fino al 29 ottobre 2020).

AMMORTIZZATORI SOCIALI (art. 68-71)

Con la conversione in Legge, oltre a confermare quanto previsto con il Decreto Rilancio, è stato recepito nel testo quanto previsto dal Decreto Legge 52/2020, apportando in particolare la revisione dei termini per la presentazione delle relative domande, attribuendo ad essi natura decadenziale.

È possibile chiedere fino ad un massimo di **18 settimane** di ammortizzatori per i lavoratori che risultano essere alle dipendenze dei datori di lavoro alla data del 25 marzo 2020, così suddivisi:

- **9 settimane** dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020
- **5 settimane** dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020 a condizione di aver esaurito il primo periodo di 9 settimane
- **4 settimane** a condizione di aver esaurito il primo periodo di 14 settimane dal 1 settembre 2020 al 31 ottobre 2020. In sede di conversione in legge il nuovo articolo 70 bis ha previsto che ferma restando la durata massima di 18 settimane (9 + 5 + 4), **esclusivamente per i datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata massima di 14 settimane, è consentito usufruire delle ulteriori 4 settimane** di erogazione dei trattamenti di CIGO e Assegno ordinario anche per periodi **antecedenti al 1° settembre 2020**.

Le domande possono essere presentate entro la fine del mese successivo (in precedenza il termine era previsto entro il quarto mese successivo) a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione di attività lavorativa.

Il nuovo termine di presentazione delle domande si deve intendere quale **termine decadenziale**, pertanto nell'ipotesi di mancato rispetto dei termini, troverà applicazione la decadenza dal trattamento (e non più la penalizzazione prevista dal DL n. 34/2020 per i soli periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione della stessa).

È stata introdotta la possibilità di richiedere il **pagamento diretto della prestazione con richiesta di anticipazione da parte dell'INPS nella misura del 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo**.

È stato **reintrodotta** l'obbligo di informazione, consultazione ed esame congiunto da espletare, anche in via telematica, entro i 3 giorni successivi a quello della comunicazione preventiva per i datori di lavoro che chiedono la **CIGO e Assegno ordinario ed è stata estesa** la percezione dell'**assegno al nucleo familiare** ai beneficiari di Assegno ordinario con causale COVID-19.

La domanda può essere presentata oltre il termine della fine del mese successivo solamente in alcune situazioni: tralasciando le particolarità inerenti la scadenza prevista per lo scorso **15 luglio 2020** per la presentazione delle domande riferite a periodi compresi tra il 23/02/2020 e il 30/04/2020 e la scadenza del **17 luglio 2020** per le domande riferite al periodo di maggio 2020, i datori di lavoro che abbiano **erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi** da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori od omissioni che ne hanno impedito l'accettazione, possono **ripresentare la domanda entro 30 giorni** dalla comunicazione dell'errore.

Fermo restando le condizioni generali precedentemente esaminate, per la **Cassa Integrazione in Deroga** si ricorda che sono previste le seguenti ulteriori condizioni:

- successivamente alle prime 9 settimane richieste alle singole Regioni, gli ulteriori periodi di CIGD (5 settimane + 4 settimane) devono essere **richiesti direttamente all'INPS**
- **l'accordo sindacale** non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, mentre è richiesto per i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, ed anche per coloro che hanno chiuso l'attività in ottemperanza ai provvedimenti di urgenza emanati per far fronte all'emergenza COVID-19
- anche la domanda per CIGD deve essere presentata, **a pena di decadenza**, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE (art. 80 bis)

In sede di conversione è stata introdotta una norma di interpretazione autentica in materia di somministrazione irregolare con conseguente richiesta del lavoratore di costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore. In tal caso, tutti i pagamenti effettuati dal somministratore (a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale) liberano l'utilizzatore dalla relativa obbligazione, fino a concorrenza della somma effettivamente pagata.

INSERIMENTO AL LAVORO DEI CARE LEAVERS (art. 67)

La disposizione prevede che la quota di riserva di cui all'art. 18 comma 2 della Legge n.68/1999 – ossia la quota attribuita in favore di orfani, coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ecc – è attribuita anche a favore di coloro che, al compimento della maggiore età, vivono fuori dalla famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria.

La fruizione di complessive 12 giornate di permesso (art. 33 comma 3 Legge n. 104/1992) è limitata ai mesi di maggio e giugno 2020, in quanto non è stata prevista per i mesi successivi.

RIPRESA VERSAMENTI SOSPESI (art.li 126 e 127)

In sede di conversione in legge del DL n. 34/2020 viene **confermata la data del 16 settembre 2020** per la **ripresa dei versamenti sospesi** a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. I versamenti degli importi dovuti saranno effettuati in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020 o mediante rateizzazione, fino ad un massimo di quattro rate mensili di pari importo, con il versamento della prima rata entro la medesima data.

PIGNORAMENTI AGENTE RISCOSSIONE SU STIPENDI E PENSIONI (art. 152)

Viene confermata al 31 agosto 2020 la sospensione degli obblighi di accantonamento derivanti dai pignoramenti presso terzi effettuati aventi ad oggetto le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro, comprese quelle dovute per licenziamento, nonché a titolo di pensione.

Il Ministero del lavoro ha fornito le prime indicazioni con nota n. 468 del 21/07/2020.

(Fonti: Legge 17/07/2020 n. 77 pubblicata sulla GU n. 180 del 18/07/2020, nota Ministero del lavoro n. 468 del 21/07/2020)