

domande webinar 21 maggio.

Durante la CIGO a zero ore, la festività infrasettimanale è integrata dalla CIGO o deve essere pagata dall'Azienda? (es. lunedì 13 aprile di Pasquetta)

Sono a carico del datore di lavoro le festività cadenti nelle prime due settimane di fruizione dell'ammortizzatore sociale solo per gli operai pagati ad ore.

Nei casi rimanenti, la festività viene pagata dalla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, ad eccezione per le festività civili quali 25 Aprile, 1° maggio e 2 giugno.

La proroga della cassa in deroga di ulteriori 5 settimane necessita di accordo sindacale? L'azienda aveva già firmato un accordo sindacale nazionale per le precedenti 9 settimane.

La proroga delle ulteriori 5 settimane necessita di accordo sindacale, ai sensi dell'art 22 del DL 18/2020 così come modificato dal DL 34/2020.

La dizione letterale della norma, che cita la locuzione "previo accordo con le organizzazioni sindacali" sembra non lasciare dubbi.

Ad ogni modo si deve riscontrare come i periodi ulteriori a 9 settimane (ovvero, per quanto ad oggi in discussione, probabilmente ulteriori a 13 settimane in Lombardia, Veneto ed Emilia) verranno approvati dall'INPS il quale avrebbe già riferito come, per la cassa in deroga, per accordo si debba intendere "finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto di cui all'articolo 19, comma 1".

Per prorogare la CIGD oltre le originarie 9/13 settimane è necessaria nuova domanda ex-novo?

Si, deve essere presentata una nuova domanda telematica, in quanto il nuovo articolo 22 quater introdotto dal D.L. 34/2020 precisa come le domande di CIGD per i periodi successive le 9 settimane sono concessi dall'INPS. Da ciò ne deriva che la nuova richiesta non dovrà più essere presentata alle singole Regioni bensì direttamente all'INPS.

E' stato previsto qualcosa per la defiscalizzazione dei premi di produttività relativi all'anno 2020?

Ad oggi non si riscontano disposizioni normative specifiche e/o circolari da parte dell'Agenzia delle Entrate (ad esempio sul concetto di incremento di produttività o redditività). Sul punto sono auspicabili opportuni chiarimenti / adeguamenti.

Nella locuzione "Turismo", che consente di anticipare le 4 settimane di FIS ulteriori anticipatamente al 1 settembre 2020, vi rientrano gli operatori che svolgono servizio di ristorazione sulla rete autostradale, stazioni, aeroporti e centri commerciali?

Il termine utilizzato non è stato ad oggi declinato né da valutazioni proprie del Ministero del lavoro né il disposto normativo rimanda a dpcm attuativi e/o a circolari esplicative. Sul punto si ritiene necessario osservare un atteggiamento prudente ed attendere i chiarimenti necessari.

E' ipotizzabile un'estensione del meccanismo dell'Isopensione fino a 7 anni, prevista dalla finanziaria di fine 2017, la cui validità scade il 31.12.2020?

La stessa appare auspicabile. Ad oggi non si rilevano modifiche all'assetto in scadenza al 31.12.2020.

Le aziende di ristorazione possono essere comprese nel comparto Turismo per il quale è prevista la possibilità di fruire delle ultime 4 settimane di CIGO prima del 1° settembre?

Pur ribadendo la carenza di un elenco qualificante il termine turismo, seppur in una logica prudente, si ritiene che il concetto di ristorazione possa astrattamente rientrare nelle prerogative del DL 34/2020 giacché, anche attesa la ratio della norma, si tratta di un settore maggiormente colpito dall'emergenza epidemiologica anche considerando il periodo di riferimento (stagione estiva in Italia).

Per la richiesta della proroga di 5 settimane di CIG in deroga:

possiamo fare richiesta per un periodo più ampio (ad esempio dal 1° giugno al 31 agosto) e, in fase di consuntivo, richiedere all'interno di tale arco temporale un massimo di 5 settimane oppure dobbiamo procedere con più richieste "separate" fino ad esaurire le 5 settimane?

Per quanto riguarda l'accordo e l'informativa potete circostanziare le ulteriori 5 settimane senza circoscrivere il periodo di intervento se non indicando la data iniziale. Diversamente, nella domanda INPS dovrà essere inserito un periodo non superiore alle 5 settimane per poi procedere alla richiesta delle giornate rimanenti, non fruite.

La Cassa Integrazione COVID 19 richiesta, termina il 6/06/2020; qualora avessimo necessità di richiedere le ulteriori 5 settimane da poter utilizzare nell'immediato: è necessario richiederle consecutivamente al periodo richiesto? es. dal 7/06/2020, o si può decidere di fare uno stop ed utilizzare le 5 settimane di proroga per es. dal giorno 1 Luglio?

È possibile prevedere anche una ripresa dell'attività per un periodo e poi richiedere le ulteriori 5 settimane di cassa integrazione Covid-19, non essendo necessaria la consecutività.

In base al decreto rilancio quindi, se un'azienda ha presentato domanda di cig per covid 19 allegando un verbale in cui si richiedevano le 9 settimane del Cura Italia ed ipoteticamente ne ha utilizzate 8, deve prima dare precedenza alla settimana residua del decreto cura Italia prima di procedere alla richiesta delle 5 settimane aggiuntive del decreto Rilancio? Se sì, quindi, si deve procedere con una nuova informativa ai sindacati? Una per la settimana residua e una, successiva, per le 5 settimane aggiuntive?

È necessario fruire prima della settimana residua riferita alla prima richiesta di CIGO Covid-19 per le 9 settimane per poi procedere alla richiesta delle ulteriori 5 settimane. Sicuramente è necessario procedere alla nuova informativa per le ulteriori 5 settimane.

Per quanto attiene alle settimane residue riferite alla prima richiesta di CIGO sarebbe opportuno procedere con una nuova informativa, anche se molto dipenderà dalla modalità di redazione della prima informativa sindacale.

Per la cassa integrazione in deroga per aziende con più di 5 dipendenti, se i sindacati non rispondono nei 3 giorni si può proseguire con la procedura presso la regione? L'art. 22 del D.L. 18/2020 prevede come sia possibile chiedere l'intervento della Cassa integrazione in deroga previo accordo con le organizzazioni sindacali, ad eccezione dei datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti, pertanto in tutti gli altri casi deve essere previsto l'accordo.

Le 5 settimane ulteriori devono essere fruite in modo continuativo? Oppure è possibile richiedere 1 settimana ora (dal 18/05 al 22/05) e le 4 settimane successivamente? Sempre rispettando i termini previsti?
E' possibile anche non fruirle in modo continuativo.

L'azienda ha ripreso a pieno regime il lavoro a partire dal 4/5. la richiesta di cassa integrazione è stata fatta fino al 08/06. Per chiuderla anticipatamente come dobbiamo fare? Si chiude in automatico al rientro al lavoro di tutti i dipendenti? Una volta chiusa, non avendo fruito di tutte le settimane richieste è possibile richiedere quelle non fruite nelle settimane successive avendo un cuscinetto se dovessero esserci problemi futuri? In linea di principio potrebbe risultare prudente informare unicamente le oo.ss. del ridotto uso dell'ammortizzatore sociale di modo da portelo utilizzare, nei termini disposti dal DL 18/2020 modificato dal DL 34/2020 in futuro.

E' possibile fare assunzioni e/o straordinari anche se la cigo è attiva ma i dipendenti non la fruiscono? Le 9 settimane ci scadono a giugno e abbiamo ripreso a pieno regime dal 4/5.

La possibilità di procedere con gli straordinari, in assenza dell'utilizzo di ore integrabili di cassa, appare possibile senza problemi, al fine della ripartenza (quasi una conseguenza logica), nel rispetto delle regole della contrattazione collettiva e degli eventuali accordi collettivi di secondo livello e/o pattuizioni individuali.

Per le assunzioni, distinguiamo:

- A tempo indeterminato: non si ravvedono limiti se non quelli della co esistenza tra cassa integrazione ed utilizzo improprio della stessa a danno dei colleghi già assunti;
- Tempi determinati: assunzioni possibili nel rispetto pedissequo dell'art 19 bis del DL 18/2020, dell'art 93 del DI 34/2020 e/o del d.lgs 81/2015;

I 12 giorni per legge 104 da maggio a giugno si possono utilizzare anche se il dipendente è in cassa integrazione?

Se il lavoratore è già stato collocato in cassa integrazione con sospensione della prestazione giornaliera non si ritiene utilizzare il permesso 104 (il quale presuppone la presenza di attività lavorativa).

Si ricorda inoltre che durante la cassa integrazione vi è la maturazione parziale (pro quota) dei permessi in trattazione.

Entro il 31 maggio bisogna presentare domanda per fruire delle ulteriori 5 settimane, anche se le prime 9 settimane siano in un esaurimento nella seconda settimana di giugno?

No. Il termine del 31 di maggio si applicherebbe solo nel caso in cui la domanda delle prime 9 settimane non fosse ancora stata effettuata e riguardasse il periodo dal 23.02 al 30.04

In Lombardia/Piemonte le ulteriori settimane dopo le prime 9 sono ulteriori 9 anziché 5?

Si ritiene necessario un chiarimento in tal senso. Ad oggi solo il Veneto ha chiarito come le aziende in cassa integrazione in deroga le settimane siano da considerarsi 9 oltre alle 4 di cui all'ex DI 9/2020 a cui si aggiungono le ulteriori settimane di cui al DL 34/2020.

Se ho richiesto e fruito delle 14 settimane e rientro nelle altre 4 e a settembre non le utilizzo, cosa succede?

Nulla. Terminato il 31.10.2020, stante il tenore, attuale nulla si potrà più fare.

E' cambiata la modalità di liquidazione della cig/cigs: una percentuale dall'Inps e non dal fondo regionale?

Solamente per le settimane ulteriori autorizzabili dall'INPS nell'ambito della cassa, in caso di pagamento diretto è prevista una nuova modalità di "acconto" del valore teorico stimabile del 40% dell'ammortizzatore sociale ai sensi del comma 4 dell'art 22 quater.

In caso di azienda in cassa integrazione, è possibile richiedere il congedo parentale 15 gg da parte di un dipendente che non è coinvolta direttamente dalla cassa?

Si certo.

Tema discriminazione cassa integrazione a zero ore solo per parte del personale nell'ambito di identico reparto e mansioni: è contestabile?

Certo. Il criterio rotativo, che può essere declinato per mansioni e ruoli fungibili, si ritiene debba comunque, in linea generale, essere rispettato. Un utilizzo discriminatorio è sicuramente contestabile.

Per la richiesta di cassa integrazione in deroga per aziende con più di 5 dipendenti, se i sindacati non rispondono nei 3 giorni si può proseguire con la procedura presso la regione?

Dal punto di vista normativo, il DL richiederebbe l'accordo.

Alcune regioni hanno, nelle linee guida, trovato dei correttivi a tale tematica.

L'INPS, con la circolare 47/2020 (per quanto non si tratti di norma di legge) ha specificato come l'accordo possa sostanzarsi come "informativa ed esame congiunto".

Come si devono considerare i contratti a chiamata? Anche se non è stata effettuata la chiamata ma il contratto è in essere, rientra nel l'ammortizzatore?

Ai sensi del DL 34/2020 il lavoratore a chiamata godrà, nel rispetto dei requisiti ivi previsti, di una indennità (diversa dal riconoscimento di un ammortizzatore sociale che potrebbe o non potrebbe essere garantito a seconda della "preventiva chiamata" effettuata) pari a e 600,00.

Secondo l'opinione espressa dalla Circolare 41/2006 dell'INPS, compete l'ammortizzatore solo se il lavoratore fosse stato preventivamente attivato e fosse sopraggiunta la necessità della richiesta di cassa.

L'obbligo di disponibilità alla ripresa dell'attività per i lavoratori sospesi in FIS deve rispettare l'orario di lavoro originariamente assegnato al lavoratore? Es: un lavoratore turnista è sospeso in FIS 1 settimana. Per sopperire ad altre assenze si deve richiamare il lavoratore in servizio. Se non gli viene richiesto lo stesso orario che in teoria avrebbe dovuto prestare (es: lui quella settimana doveva prestare turno mattino, ma io ho necessità di coprire un turno pomeridiano), può rifiutarsi di rientrare?

Distingueremo i part time dai tempi pieni.

Nel primo caso, il vincolo della collocazione oraria è superabile solo con accordo tra le parti.

Nel secondo caso, nel rispetto della compatibilità ed equivalenza delle mansioni, non appaiono sussistere vincoli non superabili.

licenziamenti.

Nel divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo rientra anche quello per sopravvenuta inidoneità alle mansioni?

L'art. 46 del Decreto "Cura Italia" (come modificato dal Decreto "Rilancio") non prevede espressamente il divieto di licenziamento per sopravvenuta inidoneità alle mansioni. Fermo ciò, non si può tuttavia escludere che tale licenziamento, implicando una incompatibilità del lavoratore con l'organizzazione e la produttività aziendale, possa essere ricondotto, in linea di principio, alla nozione di giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3 della L. 604/66 e, quindi, sottoposto a divieto fino al 16 agosto 2020. È, invece, espressamente vietato il licenziamento quando l'inidoneità alla mansione sia accertata nell'ambito dell'eccezionale sorveglianza sanitaria prevista dall'art. 83 del Decreto "Rilancio", ai fini di tutela dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

Nel divieto di licenziamento rientra anche quello per motivi disciplinari (per giusta causa e giustificato motivo soggettivo)?

Tra le tipologie di licenziamento che si sottraggono al divieto rientra pacificamente il licenziamento per motivi disciplinari (per giusta causa e giustificato motivo soggettivo) del lavoratore assunto a tempo indeterminato.

Nel divieto di licenziamento rientra anche una procedura di licenziamento collettivo "finalizzata" alla richiesta ed attivazione dell'assegno ordinario (FIS)?

In tema di licenziamento collettivo, l'art. 46, comma 1, primo periodo, del Decreto "Cura Italia" (così come modificato dal Decreto "Rilancio") dispone che, a decorrere dalla sua data di entrata in vigore (i.e., 17 marzo 2020), l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo, di cui agli art. 4, 5 e 24 della L. 223/1991, è precluso per cinque mesi (i.e., fino al 16 agosto 2020) e nel medesimo periodo sono in ogni caso sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020. Sono, quindi, sospesi i termini previsti ex lege per esperire la procedura di consultazione sindacale e/o la fase amministrativa entrambe, a tutt'oggi, complessivamente pari a 75 giorni e prodromiche alla risoluzione dei rapporti di lavoro.

Stante il tenore della norma, non sembra prevista alcuna eccezione a tale divieto, nemmeno se la procedura di licenziamento collettivo sia, in ipotesi, "finalizzata" alla richiesta ed attivazione dell'assegno ordinario (FIS).

Nel divieto di licenziamento rientra anche la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro?

Le recenti norme introdotte nel periodo di emergenza sanitaria non hanno riguardato, allo stato, l'ipotesi della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Pertanto, in ipotesi, le parti possono ancora addivenire alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2113 c.c., quindi con verbale di accordo da sottoscrivere presso una delle sedi protette previste dalla legge (i.e., Ispettorato Territoriale del Lavoro competente o in sede sindacale).

A ciò si aggiunga che sembra prevedibile, sin d'ora, un aumento dell'utilizzo della risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro a fronte del pagamento di una somma di denaro a titolo di incentivo all'esodo, anche quando il divieto di licenziamento verrà meno, atteso tra l'altro che, sotto il profilo contributivo, per tale somma non è previsto il pagamento di contributi previdenziali e, da un punto di vista fiscale, è applicata una tassazione separata "agevolata" con aliquota del t.f.r.

Il divieto di licenziamento riguarda anche il rapporto di lavoro dirigenziale?

Il licenziamento del dirigente è disciplinato dall'art. 2118 c.c. dalla contrattazione collettiva. Inoltre, per espressa previsione dell'art. 10 della L. n. 604/1966 tale legge non si applica al rapporto di lavoro dirigenziale.

Pertanto, poiché l'art. 46 della L., n. 27/2020 vieta appunto il licenziamento per ragioni oggettive ex art. 3 della L. n. 6014/1966, si deve ritenere che tale divieto NON riguardi i licenziamenti dei dirigenti.

Il divieto di licenziamento riguarda anche il lavoratore assunto in prova?

Il divieto di licenziamento non riguarda i dipendenti per i quali è possibile il recesso ad nutum, ai sensi dell'art. 2096 c.c.. Quindi, il divieto non vale non solo per i lavoratori assunti in prova, ma anche, tra gli altri, per i lavoratori che hanno maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia, ovvero per i lavoratori domestici.

È prevista una sospensione dei termini stragiudiziali di impugnazione del licenziamento?

Come rilevato dalla scheda di analisi redatta dal CNF (Consiglio Nazionale Forense) avente ad oggetto il decreto-legge n. 18/2020 (Decreto "Cura Italia"), si evidenzia che, in linea di principio, alcuna disposizione di tale normativa e, in particolare, l'art. 83, prevede espressamente una sospensione dei termini stragiudiziali di 60 giorni previsti dalla legge per l'impugnazione del licenziamento (art. 6 della L. 604/1966).

Nei successivi 180 giorni, poi, a pena di inefficacia, l'impugnazione stragiudiziale deve essere seguita dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale competente o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

Per entrambi i sopra indicati termini di proposizione del ricorso giudiziale, al contrario, opera il meccanismo di sospensione previsto dal comma 2 dell'art. 83 che dispone – in combinato disposto con l'art. 36 del decreto-legge n. 23/2020 (Decreto "Liquidità") – che, dal 9 marzo 2020 all'11 maggio 2020, si intendono sospesi i termini stabiliti per la proposizione degli atti introduttivi del giudizio, per le impugnazioni e, in genere, tutti i

termini procedurali. Ove il decorso del termine abbia inizio durante il periodo di sospensione, l'inizio stesso è differito alla fine di detto periodo.

A ciò si aggiunga che, in sede di conversione del Decreto "Cura Italia", l'applicazione, nei limiti di compatibilità, delle previsioni relative alla sospensione dei termini è stata estesa anche agli arbitrati rituali e ai procedimenti relativi alle giurisdizioni speciali non contemplate nello stesso Decreto.

congedi e permessi.

Quale è la modalità di fruizione del congedo COVID-19 senza indennizzo per i genitori con figli con età fino a 16 anni?

Ai sensi dell'art. 23, comma 6, della L. 27/2020 (come modificato dal Decreto "Rilancio"), i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di età fino a 16 anni hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

A fronte della richiesta del lavoratore, il datore di lavoro è obbligato a concedere il congedo purché nel rispetto di tutte le condizioni previste dalla legge, previa dichiarazione da parte del lavoratore delle condizioni di accesso.

Il congedo è concesso a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore (i) beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, (ii) non lavoratore. Il congedo è fruibile anche da genitori affidatari.

I permessi ex L. 104/1992 sono stati estesi per i mesi di maggio e giugno 2020?

Il Decreto "Rilancio" (art. 73) ha confermato l'incremento del numero di giorni di permesso retribuiti, di cui alla L. 104/1992, di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020, già previsto per i mesi di marzo e aprile 2020 dall'art. 24 del Decreto "Cura Italia".

Conseguentemente, i soggetti aventi diritto ai permessi in questione potranno godere, in aggiunta ai tre giorni mensili già previsti dalla L. 104/1992 (3 per il mese di maggio e 3 per il mese di giugno), di ulteriori 12 giornate lavorative da fruire complessivamente nell'arco dei due mesi.

Il periodo di integrazione salariale è compatibile con la fruizione dei permessi ex L. 104/1992?

In caso di sospensione a zero ore non compete alcun giorno di permesso retribuito. Al contrario, in caso di riduzione di orario, il diritto alla fruizione dei giorni mensili di permesso ex L. 104/1992 è soggetto a riproporzionamento in funzione dell'effettiva riduzione della prestazione lavorativa richiesta secondo i criteri di cui al punto 3.2 della circolare INPS n. 133/2000 indicati per il part-time verticale (cfr. msg. INPS n. 26411/2009).

Vi è incompatibilità tra il congedo COVID-19 ed il bonus baby-sitting?

Come confermato dal messaggio INPS n. 1621/2020, la fruizione del congedo COVID-19 è incompatibile con la richiesta del bonus alternativo per i servizi di baby-sitting di cui al medesimo art. 23 del Decreto "Cura Italia", presentata dal genitore stesso o dall'altro genitore appartenente al nucleo familiare.

Come si computano i 30 giorni del congedo COVID-19 per figli di età non superiore a 12 anni?

In merito al quantum del congedo è bene far presente che l'orientamento dell'INPS non considera i 30 giorni come lavorativi; infatti, in caso di richiesta del dipendente che parte il lunedì e termina il venerdì successivo si fruirebbe di 12 giorni di congedo in caso di ripresa del lavoro il lunedì successivo (anche se sono stati coperti 10 giorni di lavoro in caso di settimana lavorativa su 5 giorni).

I permessi ex L. 104/92 sono cumulabili in capo allo stesso lavoratore quando ne fruisca per più familiari?

Come confermato dalle FAQ pubblicate sul sito dell'Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità, i permessi ex L. 104/92 sono cumulabili in capo allo stesso lavoratore quando ne fruisca per più familiari.

Pertanto, se si aveva già diritto a 6 giorni di permesso al mese per due familiari, ora si avrà diritto a ulteriori 24 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa (6 giorni a maggio + 6 giorni a giugno + 24 giorni da poter utilizzare fra maggio e giugno).

La richiesta dei congedi COVID-19 è retroattiva?

In linea di principio, chi ha già usufruito dei 15 giorni previsti dal Decreto "Cura Italia" con decorrenza dal 5 marzo 2020, può richiederne altri 15 fino al 31 luglio 2020, come previsto dall'art. 23, comma 1, L. 27/2020 (come modificato dal Decreto "Rilancio"). Chi ancora non lo ha richiesto potrà, anche retroattivamente, chiedere 30 giorni di congedo parentale sempre fino al 31 luglio 2020.

Il lavoratore che è in smart working può fare domanda per il bonus baby-sitting? Esiste un limite di reddito per ottenere tale bonus?

Come confermato dalla circolare INPS n. 44/2020, l'unico criterio di esclusione è il seguente: tale prestazione spetta a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (ad esempio, NASPI, CIGO, indennità di mobilità, ecc.) o altro genitore disoccupato o non lavoratore, con i quali, dunque, sussiste incompatibilità e divieto di cumulo. Non c'è, quindi, alcun riferimento all'esclusione per limiti di reddito, né se l'attività sia svolta in smart working.

contratti a tempo determinato.

Vi è un obbligo di proroga e/o rinnovo del contratto a tempo determinato durante il periodo emergenziale?

I contratti di lavoro a tempo determinato, la cui scadenza naturale è prevista durante il periodo di emergenza epidemiologica, possono essere cessati.

Tuttavia, l'art. 93 del Decreto "Rilancio", ha previsto che, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid-19, è possibile 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 di una delle causali previste dalla normativa vigente (i.e., esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria).

Si tratta comunque di una possibilità, non certo di un obbligo per il datore di lavoro.

Durante il periodo emergenziale, i datori di lavoro possono prorogare o rinnovare un contratto a tempo determinato in assenza delle condizioni e oltre i termini previsti dagli articoli 19 e 21 del d.lgs. 81/2015?

Secondo un chiarimento della normativa pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro, la durata di eventuali rapporti di lavoro a termine, prorogati o rinnovati sulla base dell'art. 93 del Decreto "Rilancio" non sembra possa eccedere la data del 30 agosto 2020.

In buona sostanza, secondo la normativa vigente, se il contratto era in essere al 23 febbraio 2020:

- a) ed è scaduto in data successiva (per esempio il 30 marzo 2020): è oggi possibile rinnovarlo con scadenza entro il 30 agosto, senza indicare alcuna causale;
- b) ed è ancora in corso di svolgimento: è oggi possibile prorogarlo con scadenza entro il 30 agosto, senza indicare alcuna causale.

Nel caso in cui con il rinnovo o la proroga (che comporti una dura complessiva del contratto superiore a 12 mesi) portino la scadenza del contratto a termine ad una data successiva al 30 agosto 2020, si deve ritenere – prudenzialmente – che sia opportuno indicare una causale ex art. 19, comma 1, D. Lgs n. 81/2015.

La norma in esame si applica anche in caso di rinnovo o proroga di contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato.

Per i contratti a tempo determinato in forza al 25 marzo 2020 è previsto l'intervento di CIGD sino alla naturale scadenza del contratto, anche se già intervenuta o qualora sia prevista nel corso del periodo richiesto?

Come rilevato dalle FAQ pubblicate sul sito della Regione Toscana, la norma non sembra escludere dalla CIG in deroga i contratti a tempo determinato, che quindi potrebbero beneficiare della cassa integrazione fino alla scadenza del contratto, se così richiesto da chi presenta la domanda, anche se già intervenuta.

È possibile assumere lavoratori con contratti a tempo determinato o in somministrazione a tempo determinato durante la cassa integrazione speciale con causale COVID-19?

A seguito dell'entrata in vigore dell'art. 19-bis della L. 27/2020, è possibile derogare ai seguenti articoli del d.lgs. 81/2015:

- a) art. 20, comma 1, lettera c), che vieta l'assunzione di lavoratori a tempo determinato presso unità produttive ove sono in corso sospensioni o riduzioni di orario in regime di integrazione salariale, che riguardano dipendenti adibiti a mansioni alle quali si riferisce il contratto a termine;
- b) art. 21, comma 2, in materia di c.d. "stop & go" in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato stipulato con il medesimo lavoratore. In tal caso non dovrà essere rispettato lo stop di dieci giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero di venti giorni dalla data di scadenza di un contratto superiore ai sei mesi;
- c) art. 32, comma 1, lettera c), che vieta l'utilizzazione di lavoratori in somministrazione presso datori di lavoro che hanno in corso sospensioni o riduzioni di orario per i propri dipendenti che sono adibiti alle stesse mansioni ai quali si riferiscono i contratti di somministrazione.

lavoro agile (smart working).

Il datore di lavoro può opporsi alla richiesta di smart working da parte del genitore lavoratore dipendente che ha almeno un figlio minore di anni 14?

Il Decreto "Rilancio" (art. 90) ha istituito il diritto allo smart working anche nel settore privato, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 (ovvero, allo stato, fino al 31 luglio 2020), in favore dei genitori lavoratori dipendenti che hanno almeno un figlio minore di anni 14, anche in assenza degli accordi individuali (fermo restando il rispetto degli obblighi informativi), a condizione che (i) tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione, (ii) nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore.

Ciò significa che, in linea di principio, il datore di lavoro potrebbe rifiutare la domanda del genitore, a condizione però che tale rifiuto sia motivato da una incompatibilità tra la mansione svolta dal dipendente e lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

In caso di smart working, il datore di lavoro è obbligato a fornire al personale dipendente strumenti informatici e telematici adeguati?

Se il datore fornisce al lavoratore gli strumenti informatici e telematici, come accade nel telelavoro, deve assicurarsi che siano conformi agli standard tecnici.

L'informativa dovrà consentire al lavoratore di usare la strumentazione in sicurezza, anche tramite una formazione adeguata.

Il datore dovrà effettuare una idonea manutenzione delle attrezzature fornite, per garantirne la sicurezza nel tempo e fare controlli preventivi di efficienza ed integrità prima dell'uso.

indennità COVID-19.

L'indennità da 1000 euro spetta anche al lavoratore titolare di rapporto di co.co.co. in corso di validità?

Per poter beneficiare dell'indennità da 1000 euro è necessario aver cessato l'attività entro il 19 maggio 2020, data di entrata in vigore del Decreto "Rilancio". In assenza di questo requisito non spetterà alcun beneficio. Ed infatti, secondo quanto previsto dall'art. 84, comma 3, del Decreto "Rilancio", solamente ai lavoratori titolari di rapporti di co.co.co., non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano cessato il rapporto di lavoro alla data di entrata in vigore del Decreto "Rilancio" (i.e., 19 maggio 2020), è riconosciuta un'indennità per il mese di maggio 2020 pari a 1000 euro.

A chi spetta il premio di 100,00 euro in busta paga?

Secondo la normativa attualmente vigente, solamente ai titolari di redditi di lavoro dipendente viene riconosciuto un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100,00 euro, da riportare al numero dei giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel mese di marzo.

Sono esclusi dal premio i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro in quanto (i) ha espletato l'attività lavorativa in telelavoro o in smart working; (ii) è stato assente per qualsiasi altro motivo (ferie, permessi, congedi, malattia, etc.).

responsabilità del datore di lavoro in caso di contagio da COVID-19.

Quale è la responsabilità del datore di lavoro in caso di contagio da COVID-19?

Vista la forte preoccupazione che le aziende avevano manifestato circa eventuali responsabilità da contagio da COVID-19 e delle conseguenze che si sarebbero potute generare in caso dell'avvio di procedimenti civili e/o penali a loro carico, l'INAIL, con la circolare n. 22/2020, è intervenuta per chiarire che (i) non possono confondersi i presupposti per l'erogazione di un indennizzo con i presupposti per la responsabilità penale e civile che devono essere rigorosamente accertati con criteri diversi da quelli previsti per il riconoscimento del diritto alle prestazioni assicurative. In questi, infatti, oltre alla rigorosa prova del nesso di causalità, occorre anche quella dell'imputabilità quantomeno a titolo di colpa della condotta tenuta dal datore di lavoro; (ii) la responsabilità del datore di lavoro è, quindi, ipotizzabile solo in caso di violazione della

legge o di obblighi derivanti dalle conoscenze sperimentali o tecniche, che nel caso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 si possono rinvenire nei protocolli e nelle linee guida governativi e regionali.

disabilità.

È prevista una proroga per l'obbligo di assunzioni disabili?

Sul tema, non vi sono previsioni specifiche nel decreto Cura Italia o nel Decreto Rilancio.

Tuttavia si segnala che la Regione Lombardia, con la deliberazione n. XI/3013, è intervenuta ad approvare disposizioni in riferimento ai procedimenti previsti dalla L. 68/1999, in modo da renderne uniforme l'applicazione da parte delle Province su tutto il territorio regionale.

In particolare, tale provvedimento prevede:

- a) che le preselezioni per adesione ad una specifica occasione di lavoro, gli avviamenti per scorrimento della graduatoria e le chiamate con avviso pubblico degli iscritti alle liste del collocamento mirato sono sospese per due mesi dall'entrata in vigore del Decreto "Cura Italia" (i.e., 17 marzo 2020). I datori di lavoro destinatari di tali procedure di avviamento sono considerati ottemperanti per il periodo di sospensione, fatto salvo il riavvio delle procedure al termine dello stesso;
- b) che rimangono sempre possibili le richieste nominative di avviamento (richieste di nulla osta nominativo) e le attività di preselezione effettuate in remoto, telefonicamente o online e che comunque non comportino lo spostamento dei candidati;
- c) che tutte le scadenze successive al 25 febbraio 2020, previste all'interno delle convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 della L. 68/1999, vengono prorogate di sei mesi;
- d) che per le nuove scoperture e, di conseguenza, per le nuove convenzioni ex art. 11, stipulate dall'entrata in vigore del provvedimento e fino al 31 agosto 2020, i termini di durata e le rispettive scadenze verranno calcolati a decorrere dal 1° settembre 2020;
- e) che nel caso in cui l'azienda in obbligo si trovi nelle condizioni di dover sospendere la commessa a causa delle restrizioni connesse all'emergenza epidemiologica COVID-19, la convenzione è da considerarsi sospesa. L'azienda rimane comunque ottemperante agli obblighi della L. 68/99 per tutto il periodo della sospensione della commessa;
- f) che la scadenza semestrale prevista dalla DGR 49786 del 5 maggio 2000 al 16 luglio 2020 per il versamento nel Fondo regionale da parte delle aziende è prorogata al 16 settembre 2020.