

#curaimpresa.

la gestione delle
risorse umane
nell'emergenza COVID -19.



introduzione generale.



indice.

- I provvedimenti emergenziali adottati dal Governo italiano

i provvedimenti emergenziali adottati dal governo italiano.

- **D.L. 17 marzo 2020, n. 18**, in materia di misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 70 del 17-3-2020);
- **DPCM 11 marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del D.L. 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (GU n. 64 del 11-3-2020);
- **D.L. 9 marzo 2020, n. 14**, in materia di disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza COVID-19 (GU n. 62 del 9-3-2020);
- **DPCM 9 marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del D.L.gs. 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale (GU n. 62 del 9-3-2020);

i provvedimenti emergenziali adottati dal governo italiano.

- **D.L. 8 marzo 2020, n. 11**, in materia di misure straordinarie ed urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria (GU n. 60 del 8-3-2020);
- **DPCM 8 marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 59 del 8-3-2020), le cui misure previste all'art. 1, inizialmente efficaci solamente per la regione Lombardia ed altre 14 province, sono state estese all'intero territorio nazionale, a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 9 marzo 2020;
- **Delibera CDM 5 marzo 2020**, in materia di ulteriore stanziamento per la realizzazione degli interventi in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili (GU n. 57 del 6-3-2020);

i provvedimenti emergenziali adottati dal governo italiano.

- **DPCM 4 marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 55 del 4-3-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 8 marzo 2020;
- **D.L. 2 marzo 2020, n. 9**, in materia di misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 53 del 2-3-2020);
- **DPCM 1° marzo 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 52 del 1-3-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 8 marzo 2020;

i provvedimenti emergenziali adottati dal governo italiano.

- **DPCM 25 febbraio 2020**, in materia di ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 47 del 25-2-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 1° marzo 2020;
- **DPCM 23 febbraio 2020**, in materia di disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 45 del 23-2-2020), il quale ha cessato di produrre effetti a seguito dell'entrata in vigore del citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 1° marzo 2020;

i provvedimenti emergenziali adottati dal governo italiano.

- **D.L. 23 febbraio 2020, n. 6**, in materia di misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (GU n. 45 del 23-2-2020), convertito con modificazioni in legge, 5 marzo 2020, n. 13 (GU n. 61 del 9-3-2020);
- **Delibera CDM 31 gennaio 2020**, in materia di dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili (GU n. 26 del 1-2-2020).

organizzazione dell'attività
produttiva

nell'emergenza Covid-19.

indice.

- Le cautele in materia di salute e sicurezza del datore di lavoro
- Protocollo - condiviso tra Governo e OO.SS. - di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro (14 marzo 2020)
- Smart working e modalità di svolgimento della prestazione

le cautele in materia di salute e sicurezza del datore di lavoro.

- Le notizie sulla diffusione del COVID-19 impongono innanzitutto all'azienda di **adottare misure atte a prevenire per quanto possibile il rischio di contagio**, in quanto il datore di lavoro:
 - **ai sensi dell'art. 2087 c.c.**, ha il dovere di apprestare tutte le misure di sicurezza al fine di garantire l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti;
 - **ai sensi del d.lgs. 81/2008**, ha la responsabilità di tutelare i lavoratori dall'esposizione a "rischio biologico", con la collaborazione del medico competente, ove presente.
- È quindi opportuno che le aziende adottino - **quanto prima** - una serie di misure allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus, come quelle, tra le altre, di:
 - attivare **protocolli di salute e sicurezza** e di continuare a monitorare attentamente la situazione;
 - incentivare i dipendenti ad affidarsi a soluzioni alternative di lavoro come, ad esempio, quelle di valutare la sostenibilità di una prestazione lavorativa svolta da remoto, attraverso il ricorso al **lavoro agile** (c.d. "*smart working*") ed al **telelavoro**;

le cautele in materia di salute e sicurezza del datore di lavoro.

- promuovere la fruizione dei **periodi di congedo ordinario e di ferie**, fermo restando quanto previsto in materia di lavoro agile;
- provvedere all'immediato **aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi** (DVR) per la presenza di tale nuovo rischio biologico o, nel caso del contratto di appalto, del **Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze** (DUVRI);
- fornire al personale **dispositivi di protezione individuali** diretti ad assicurare la salubrità degli ambienti di lavoro, ovvero, tra questi, di installare erogatori di gel antibatterici e di distribuire guanti o mascherine protettive;
- predisporre un **piano di emergenza specifico in caso di rischio di contagio**, oltre che a prevedere un protocollo speciale sulla sorveglianza sanitaria (ad es. la misurazione della temperatura ai dipendenti e/o ospiti all'ingresso), anche con riferimento a situazioni di particolare esposizione al rischio (dipendenti immunodepressi, donne in stato di gravidanza, etc.);

le cautele in materia di salute e sicurezza del datore di lavoro.

- **vietare i viaggi nazionali e internazionali** ritenuti non essenziali;
- trattare i dati personali - con particolare riferimento a quelli sanitari - **sempre nel rispetto della normativa in materia di *privacy***, alla luce dei principi di necessità del trattamento e di minimizzazione dei dati;
- fornire a tutte le persone che hanno accesso ai locali aziendali (non solo ai dipendenti) **idonee informazioni in merito alle disposizioni aziendali** attuate per contrastare il diffondersi del virus;
- **aumentare i controlli inerenti alla sorveglianza medica**, di concerto con il medico aziendale. In particolare, intensificando i controlli qualora i lavoratori presentino sintomi compatibili con il *Covid-19* e/o provengano da zone in cui si sono registrati casi di contagio, invitandoli a contattare prontamente l'autorità sanitaria ed impedendo, ove necessario, l'accesso al luogo di lavoro.

protocollo - condiviso tra governo e OO.SS. - di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro (14 marzo 2020).

- 1. Informazione
- 2. Modalità di ingresso in azienda
- 3. Modalità di accesso dei fornitori esterni
- 4. Pulizia e sanificazione in azienda
- 5. Precauzioni igieniche personali
- 6. Dispositivi di protezione individuale
- 7. Gestione spazi comuni (mensa, spogliatoi, aree fumatori, distributori di bevande e/o snack...)
- 8. Organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart work, rimodulazione dei livelli produttivi)
- 9. Gestione entrata e uscita dei dipendenti
- 10. Spostamenti interni, riunioni, eventi interni e formazione
- 11. Gestione di una persona sintomatica in azienda
- 12. Sorveglianza sanitaria/medico competente/RLS
- 13. Aggiornamento del protocollo di regolamentazione

smart working e modalità di svolgimento della prestazione.

- L'art. 2, c. 1, lett. r) del DPCM 8 marzo 2020, **avente validità fino al 3 aprile 2020**, prevede la possibilità per i datori di lavoro - fino al termine dell'emergenza - di attivare la modalità di lavoro agile (c.d. "*smart working*") sull'intero territorio nazionale ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni in materia, **anche senza dover sottoscrivere un accordo scritto con il dipendente**.
- La finalità di semplificazione viene perseguita anche mediante la possibilità di adempiere in via telematica all'obbligo di rendere l'informativa sui rischi per la salute e sicurezza del lavoro, **anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL**.
- A parte tale semplificazione, **resta tuttavia ferma la necessità di rispettare tutte le norme che regolano il lavoro agile**, come in materia di orario di lavoro, utilizzo degli strumenti telematici, esercizio del potere organizzativo e di controllo, etc.

smart working e modalità di svolgimento della prestazione.

- Il **DPCM 11 marzo 2020** raccomanda che (i) in ordine alle attività produttive e alle attività professionali, **sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese** di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza; (ii) **per tutte le attività non sospese** dal presente decreto si invita al massimo utilizzo delle modalità di lavoro agile.
- **L'art. 39 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18** («Decreto Cura Italia») prevede che, fino alla data del 30 aprile 2020, **i lavoratori disabili** nelle condizioni di cui all'art. 3, c. 3, della L. 104/92 o che **abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità** nelle condizioni di cui al medesimo articolo, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Ai lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa **è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento** delle prestazioni lavorative in modalità agile.

smart working e modalità di svolgimento della prestazione.

- **L'art. 87 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18** («Decreto Cura Italia») prevede che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, **il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni** che, conseguentemente, limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dalla normativa in materia di lavoro agile.
- **Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile**, anche nella forma semplificata, le amministrazioni utilizzano **gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti**, nel rispetto della contrattazione collettiva.
- Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. **Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge** e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.

gli ammortizzatori sociali


speciali.



indice.

- Gli ammortizzatori sociali previsti dalla legge
- Settore Turismo e Commercio: gli ammortizzatori sociali previsti dalla legge
- Misure a sostegno del lavoro introdotte dal D.L. 17 marzo 2020, n. 18
- Trattamento di Integrazione Salariale (TIS)
- Accordo in materia di tutela della continuità occupazionale e retributiva dei lavoratori somministrati coinvolti dall'emergenza COVID-19
- Coordinamento tra le normative in materia di somministrazione


gli ammortizzatori previsti dalla legge.




CIGO (Cassa
Integrazione
Guadagni Ordinaria)




CIGS (Cassa Integrazione
Guadagni Straordinaria)



FIS (Fondo Integrazione
Salariale)



FISBA (Fondo Solidarietà
Bilaterale Artigianato)



CIGD (Cassa
Integrazione
Guadagni in
Deroga)

settore turismo e commercio: gli ammortizzatori sociali previsti dalla legge.

FIS (Fondo Integrazione Salariale)

- Datori di lavoro con più di 15 dipendenti che non possono accedere a CIGO/CIGS
- Periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile (possibilità di proporre nuova domanda)
- Requisito lavoratori almeno 90 giorni di anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva
- Indennità pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate.

Cassa integrazione in deroga

- Datori di lavoro che non possono ricorrere alla CIGO/CIGS perché esclusi all'origine da questa tutela o perché hanno già esaurito il periodo di fruizione delle tutele ordinarie
- Indennità pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate

misure a sostegno del lavoro introdotte dal D.L. 17 marzo 2020, n. 18.

Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario (Art. 19)



- I datori di lavoro che nell'anno 2020 sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "**emergenza COVID-19**", per periodi **decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020.**
- I datori di lavoro **sono dispensati** dall'osservanza dell'art. 14 del D.Lgs. 148/2015 e dei termini del procedimento previsti dall'art. 15, comma 2, nonché dall'art. 30, comma 2 del predetto decreto legislativo, per l'assegno ordinario, **fatta salva** l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che possono essere svolti in via telematica.

misure a sostegno del lavoro introdotte dal D.L. 17 marzo 2020, n. 18.

Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario (Art. 19)



- Periodo di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario **non sono conteggiati** nei limiti di durata previsti dal D.Lgs. 148/2015.
- L'assegno ordinario è concesso anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al **FIS che occupano mediamente più di 5 dipendenti**.
- Per entrambe le misure, la domanda potrà essere presentata **entro la fine del quarto mese** successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. **Non è dovuto il contributo addizionale**.
- Possono beneficiare di tali misure esclusivamente i **lavoratori dipendenti** dei datori di lavoro richiedenti la prestazione **alla data del 23 febbraio 2020**.

misure a sostegno del lavoro introdotte dal D.L. 17 marzo 2020, n. 18.

Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria (Art. 20)



- Le aziende che, alla data di entrata in vigore del D.L. 6/2020, hanno in corso un trattamento di CIGS, **possono presentare domanda** di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale *ex art. 19* e per un **periodo non superiore a nove settimane**.
- La concessione del trattamento ordinario **sospende e sostituisce** il trattamento di integrazione straordinaria già in corso (può riguardare i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie).
- La concessione del trattamento *ex art. 19* è **subordinata alla sospensione** degli effetti della CIGS precedentemente autorizzata.

misure a sostegno del lavoro introdotte dal D.L. 17 marzo 2020, n. 18.

Trattamento ordinario di integrazione salariale per le aziende che si trovano già in Cassa integrazione straordinaria (Art. 20)



- Periodo di coesistenza tra CIGS e CIGO *ex art. 19* **non sono conteggiati** nei limiti di durata previsti dal D.Lgs. 148/2015.
- **Non è dovuto il contributo addizionale.**
- In considerazione della limitata operatività conseguente alle misure di contenimento per l'emergenza sanitaria, **in via transitoria** all'espletamento dell'esame congiunto e alla presentazione delle relative istanze per l'accesso ai trattamenti straordinari di integrazione salariale non si applicano gli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 148/2015, limitatamente ai termini procedurali

misure a sostegno del lavoro introdotte dal D.L. 17 marzo 2020, n. 18.

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



- I datori di lavoro iscritti al FIS che, alla data di entrata in vigore del D.L. 6/2020, hanno in corso un assegno di solidarietà, **possono presentare** domanda di concessione dell'assegno ordinario *ex art. 19* per un **periodo non superiore a nove settimane**.
- La concessione del trattamento ordinario **sospende e sostituisce** l'assegno di solidarietà già in corso e può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà.
- Periodo di coesistenza tra assegno di solidarietà e assegno ordinario *ex art. 19* **non sono conteggiati** nei limiti di durata previsti dal d.lgs. 148/2015.

misure a sostegno del lavoro introdotte dal D.L. 17 marzo 2020, n. 18.

Nuove disposizione per la Cassa Integrazione in Deroga (Art. 22)

- Le Regioni e Province autonome, con riferimento ai datori dei lavori per i quali **non trovino applicazione** le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro, **possono riconoscere**, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un **periodo non superiore a nove settimane**.
- Ai fini della concessione dell'ammortizzatore sarà **necessario un accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti**.
- Sono esclusi dall'applicazione di tale norma i datori di lavoro domestico.

trattamento di integrazione salariale – TIS.

- Il **Trattamento di Integrazione Salariale - TIS** è una prestazione rivolta ai **lavoratori attivi assunti in somministrazione** a tempo determinato e indeterminato, anche in apprendistato, che si trovino in situazioni di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro.
- Le **ApL operano in regime di anticipazione**, sia per la parte retributiva che contributiva, **il Fondo di Solidarietà rimborsa successivamente quanto erogato**.
- Per poter accedere a tale prestazione è necessario che il lavoratore abbia maturato **almeno 90 giornate lavorative in somministrazione**.
- La prestazione viene riconosciuta dal Fondo di Solidarietà **nella misura dell'80% dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore**, così come risultante dall'ultimo cedolino emesso dall'ApL prima della data di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, compresa la contribuzione previdenziale correlata riferita al 100% dell'ultima retribuzione utile corrisposta, ed in ogni caso nei limiti dei massimali previsti dalle norme vigenti.

accordo in materia di tutela della continuità occupazionale e retributiva dei lavoratori somministrati del 6 marzo 2020.

- In data 6 marzo 2020 è stato sottoscritto un accordo tra Assolavoro (Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro) ed i sindacati di categoria, allo scopo di tutelare i lavoratori in somministrazione coinvolti dall'emergenza COVID-19.
- In particolare, tale accordo prevede:
 - che sia **garantito il Trattamento di Integrazione Salariale "in deroga"**, in via straordinaria e sperimentale, nel caso in cui l'utilizzatore (l'azienda presso cui è impiegato il lavoratore in somministrazione) non attivi alcun ammortizzatore sociale;
 - **l'estensione del Trattamento di Integrazione Salariale ordinario** anche ai lavoratori in somministrazione con meno di 90 giornate di anzianità nel settore;
 - **la semplificazione delle procedure**: i periodi di malattia legati all'emergenza COVID-19 vengono esclusi dal computo del periodo di comporto previsto dal vigente CCNL.

coordinamento tra le normative in materia di somministrazione.

- **Appare ora necessario coordinare con quanto previsto dall'art. 19, comma 6, del D.L. n. 18/2020**, il quale prevede che «I Fondi di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario di cui al comma 1 con le medesime modalità di cui al presente articolo».
- Pertanto - allo stato - **gli interventi di sostegno al reddito sono:**
 - Trattamento di Integrazione Salariale (TIS)
 - Trattamento di Integrazione Salariale (TIS) in deroga (Accordo 6 marzo 2020), con validità dal 23 febbraio 2020 fino al 30 aprile 2020
 - Trattamento di Integrazione Salariale (TIS) *ex* 19, comma 6, D.L. n. 18/2020

coordinamento tra le normative in materia di somministrazione.

Destinatari

- **TIS in deroga:** lavoratori in somministrazione sospesi dalla loro attività lavorativa, o con orario ridotto per ragioni direttamente o indirettamente collegate agli effetti legati all'emergenza COVID-19
- **TIS ex 19, comma 6, D.L. n. 18/2020:** lavoratori attivi assunti in somministrazione a tempo determinato e indeterminato, anche in apprendistato, che si trovino in situazioni di riduzione o sospensione dell'orario di lavoro, in forza alla data del 23 febbraio 2020

coordinamento tra le normative in materia di somministrazione.

Causale

- **TIS:** sospensione per eventi oggettivamente non evitabili dell'azienda utilizzatrice con procedura semplificata per unità produttive ubicate nelle c.d. "aree rosse e gialle" (Accordo 6 marzo 2020)
- **TIS in deroga:** sospensione per ragioni direttamente o indirettamente collegate all'emergenza COVID-19, con riferimento ad unità produttive dell'utilizzatore ubicate nelle c.d. "zone gialle" e "zone rosse", che non attivi un ammortizzatore sociale (Accordo 6 marzo 2020)
- **TIS ex 19, comma 6, D.L. n. 18/2020:** causale "emergenza COVID-19"

coordinamento tra le normative in materia di somministrazione.

Importo:

- **80% dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore**, nel limite del massimale previsto per i trattamenti di integrazione salariale
- **I massimali previsti per le integrazioni salariali per il 2020** (circ. INPS n. 20/2020) sono stabiliti nelle misure di:
 - a) 998,18 euro lordi (939,89 euro netti) per retribuzioni **fino a** 2.159,48 euro lordi;
 - b) 1.199,72 euro lordi (1.129,66 euro netti) per retribuzioni **superiore a** 2.159,48 euro lordi.

coordinamento tra le normative in materia di somministrazione.

Durata:

- **TIS**: durata del contratto di somministrazione ovvero dell'ammortizzatore a cui ha accesso l'impresa utilizzatrice
- **TIS in deroga**: applicabile per la vigenza dell'accordo (dal 23 febbraio 2020 al 30 aprile 2020)
- **TIS ex 19, comma 6, D.L. n. 18/2020**: massimo 9 settimane, nel periodo dal 23 febbraio 2020 a fine agosto 2020

congedi parentali,

permessi e licenziamenti.

congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID-19 (Art. 23).

- **congedo e indennità (pari al 50% della retribuzione)** per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della L. 335/1995, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID-19 (**per i figli di età non superiore ai 12 anni e per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni**).
- La fruizione di tale congedo è **riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori**, per un totale complessivo di quindici giorni, ed **è subordinata alla 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 o altro genitore disoccupato o non lavoratore.
- **Il limite di età non si applica in riferimento ai figli con handicap in situazione di gravità accertata**, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID-19 (Art. 23).

- Fermo restando quanto sopra, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, **di età compresa tra i 12 e i 16 anni, 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 o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, **con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.**
- **In alternativa al congedo**, per i medesimi lavoratori è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un ***bonus***, erogato mediante il libretto famiglia, **per l'acquisto di servizi di baby-sitting** nel limite massimo complessivo di **600 euro**, da utilizzare per prestazioni effettuate per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni a decorrere dal 5 marzo 2020.

estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Art. 24).



- **1.** Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è **incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.**
- **2.** Il beneficio di cui al comma 1 è **riconosciuto al personale sanitario** compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.
- **3.** Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126 (Disposizioni finanziarie).

sospensione termini di impugnazione dei licenziamenti (art. 46).

- A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto (i.e., 17 marzo 2020), l'avvio delle procedure di cui agli artt. 4, 5 e 24, della L. 223/1991 **è precluso per 60 giorni** e nel medesimo periodo **sono sospese le procedure pendenti** avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.
- Sino alla scadenza del suddetto termine, **il datore di lavoro**, indipendentemente dal numero dei dipendenti, **non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'articolo 3, della L. 604/1966.
- **Né la norma in parola, né le altre disposizioni del Decreto Cura Italia** e, in particolare, l'art. 83, **prevedono alcuna sospensione dei termini stragiudiziali** previsti dalla legge per l'impugnazione del licenziamento (articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604) («Scheda di analisi» del CNF).

casi controversi/dubbi interpretativi.

A) Licenziamenti collettivi

- Procedure iniziate e concluse (con o senza accordo) *ante* 23.2.2020: si possono comunicare i licenziamenti?
- Procedure iniziate *post* 23.2.2020 e concluse (con o senza accordo) *ante* 17.3.2020: si possono comunicare i licenziamenti?

casi controversi/dubbi interpretativi.

B) Licenziamenti individuali:

- Licenziamenti per gmo con procedura per TOC iniziata *ante* 17.3.2020
- Dirigenti
- Apprendisti
- Lavoratori domestici
- Inidoneità sopravvenuta
- Impossibilità sopravvenuta della prestazione
- Mancato superamento della prova
- Superamento del comporta
- Giusta causa/ giustificato motivo soggettivo
- Contratti a termine in scadenza prima del 16.5.2020
- Contratti di lavoro in somministrazione a termine in scadenza prima del 16.5.2020
- Contratti di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato

il datore di lavoro **non può** recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo (art. 46 D.L. 18/2020).

- **Ma se lo fa, quali sono le conseguenze?**
- **A) Licenziamento NULLO** (art. 18, c. 1, St. Lav., art. 2 c. 1, D.Lgs. 23/2015)
 - **Conseguenza reintegrazione**
- **B) Licenziamento illegittimo** (art. 18, c. 4 o 5, Stat. Lav., art. 3, c. 1, D.Lgs. 23/2015)
- **C) Licenziamento inefficace**

Eccezione d'inadempimento (art. 1460 c.c.)

- **1.** Nei contratti con prestazioni corrispettive, ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria, salvo che termini diversi per l'adempimento siano stati stabiliti dalle parti o risultino dalla natura del contratto. **2.** Tuttavia non può rifiutarsi la esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede.

Impossibilità totale (art. 1463 c.c.)

- Nei contratti con prestazioni corrispettive, la parte liberata per la sopravvenuta impossibilità della prestazione dovuta non può chiedere la controprestazione, e deve restituire quella che abbia già ricevuta, secondo le norme relative alla ripetizione dell'indebito.

Corte di Cassazione, 4 luglio 2017, n. 16388

- In relazione alla mancata corresponsione delle retribuzioni nel periodo di sospensione, occorre ricordare che questa Corte (Cass. n. 17353 del 2012) ha affermato che nel contratto di lavoro – ove le prestazioni sono corrispettive, in quanto all’obbligo di lavorare dell’una corrisponde l’obbligo di remunerazione dell’altra – ciascuna parte può valersi dell’eccezione di inadempimento prevista dall’art 1460 cod. civ., dovendosi escludere che alla inadempienza del lavoratore il datore di lavoro possa reagire solo con sanzioni disciplinari o, al limite, con il licenziamento, oppure col rifiuto di ricevere la prestazione parziale a norma dell’art 1181 cod. civ. e con la richiesta di risarcimento. Ne consegue che, nel caso di inadempimento della prestazione lavorativa il datore di lavoro non è tenuto al pagamento delle retribuzioni ove ricorrano le condizioni dell’art. 1460 cod. civ.
- Pertanto, correttamente, la Corte d’Appello ha escluso la natura disciplinare della sospensione con la conseguente inapplicabilità della relativa disciplina legale e convenzionale, e ha fatto applicazione dell’art. 1460 cod. civ. e dell’art. 3 della legge n. 604 del 1966, ritenendo non dovuta la retribuzione durante il periodo di sospensione del rapporto, escludendo che si vertesse in ipotesi in cui la sospensione è tutelata dalla legge, quale la malattia, e ritenendo legittimo il recesso.

misure a sostegno del lavoro introdotte dal D.L. 17 marzo 2020, n. 18.

Ulteriori disposizioni rilevanti

- ART. 26: **periodo trascorso in quarantena** con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai lavoratori del settore privato, **è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.**
- ARTT. 27 - 31 E 38: **indennità** (per il mese di marzo pari a 600 euro non tassata a fini IRPEF) **per liberi professionisti, lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali dell'Ago, lavoratori stagionali del settore turismo e degli stabilimenti termali, operai agricoli a tempo determinato e lavoratori dello spettacolo.** Tali indennità **non sono tra esse cumulabili** e non sono altresì riconosciute ai percettori di reddito di cittadinanza.

randstad

human forward.

